

**T.C.  
DİCLE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**4857 SAYILI İŞ KANUNUNDA ÇALIŞMA  
SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ**

**HAZIRLAYAN  
KEMAL ÖZCAN**

**DANIŞMAN  
YRD. DOÇ. DR. MURAT KANDEMİR**

**DİYARBAKIR**

**2006**

## ÖZET

Türk İş Hukukunda çalışma süreleri, 4857 sayılı İş Kanunu düzenlenmiş olup, kırk beş saat olan haftalık çalışma süresi tarafların anlaşması ile düşürülebilmektedir. Ancak, söz konusu sürenin tarafların anlaşması halinde dahi, süreklilik gösterecek şekilde artırılması mümkün değildir.

Haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesinin yanında, belli koşulların yerine getirilmesi şartıyla esnek şekilde bölünmesi olanağı sağlanmıştır. Bu bağlamda, haftalık çalışma süresi, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi aşılmamak kaydıyla, farklı şekilde ve istisnalara uyularak çalışılan günlere dağıtılabilecektir. Ayrıca, kanunda belirtilen denkleştirme süreci içinde, haftalık ortalama kırk beş saat çalışılmak kaydıyla, bazı haftalarda kırk beş saati aşan süreyle çalışma da yapılabilecektir. Denkleştirme sürecinde, haftalık ortalama kırk beş saat çalışılmasının doğal sonucu olarak da, diğer haftalarda kırk beş saatin altında çalışma yapılacaktır. Diğer bir deyişle, denkleştirme döneminde, haftalık kırk beş saati aşan süreler kadar, diğer hafta veya haftalarda eksik çalışma yapılacaktır. Bu tür esnek çalışmalarda, günlük çalışma süresi her halde on bir saati aşamayacaktır. Dolayısıyla, haftalık çalışma süresi, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde elli beş saati, haftada altı gün çalışılan işyerlerinde altmış altı saati aşamayacaktır.

Çalışma süresini, her zaman işçinin fiilen çalışmaya başladığı saatten başlatmak ve işin fiilen sona erdiği saatte sonlandırmak mümkün değildir. Zira, işçi iş görmemesine rağmen, emeğini işverenin emrine sunduğu birtakım hallerde, iş ilişkisinin yapısından ya da sosyopolitik sebeplerden kaynaklanan gerekçelerle çalışmış gibi kabul edilmektedir. Bazı hallerde ise, işin niteliği veya işverenin tercihi sonucu, ya da diğer sebeplerle işçinin yolda veya fiilen çalışmadan geçirdiği sürelerin de çalışma süresi içinde değerlendirilmesi zorunluluğu vardır. Bu bağlamda, işçinin işe hazır olmasına karşın çalışmadan geçirdiği bu süreler, “fiili çalışma süresi” değil, “farazi çalışma süresi” olup, yasal çalışma süresinden sayılan hallerden sayılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ile, haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine dağıtılması, fazla çalışma, fazla süreli çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma gibi,

çalışma hayatına ilişkin müesseselerin uygulanabilirliği sağlanarak, çalışma süreleri esnekleştirilmiştir.

Belirli koşulların varlığı halinde, telafi çalışmasına olanak sağlanmıştır. Getirilen yeni uygulama, bazı hallerde çalışılmaması durumunda bu sürele mahsus olmak üzere işçiyi tekrardan çalışmaya borçlandıran bir düzenleme niteliğini almaktadır. Belirli bir zaman dilimi içinde normal çalışma süresinin üstünde ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın, kaybedilen çalışma sürelerini telafi edici çalışmalar, telafi çalışması olarak adlandırılmaktadır. Geçmiş dönemde yapılması gerekirken, şimdiye ertelenen telafi çalışması normalin üstünde çalışma olarak nitelendirilemez.

İşyerindeki haftalık çalışma süresinin, koşulları bulunduğu işveren tarafından, geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması şeklindeki uygulamalara, kısa çalışma uygulaması denilmektedir. Bu gibi durumlarda kısa çalıştırılan işçinin ortaya çıkan gelir kaybı, belli koşulların varlığı halinde, işsizlik sigortası tarafından kısa çalışma ödeneği ödenmek suretiyle karşılanmaktadır.

İş Kanununda, çalışma sürelerinin artırılması iki şekilde düzenlenmiştir. Her iki çalışma arasındaki farkların en önemlisi, ilkinde çalışma süresinin artırılmasının süreklilik göstermesi, diğerinde ise, çalışma sürelerinin artırılmasını gerektiren geçici özellik gösteren sebeplerin nadiren söz konusu olması ve buna bağlı olarak da çalışma süresinin geçici olarak artırılmasıdır. Geçici fazla çalışmada ise, işçi asıl işini devam ettirmekte olup, yapılan bu çalışmalar, fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar şeklinde ayrıma tabi tutulmuştur. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalar, normal nedenlerle yapılan fazla çalışmalar olarak gruplandırılırken, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durum nedeniyle de bu tür çalışmalar yapılabilmektedir.

Hizmet sözleşmesi ile çalışmayı üstlenen işçinin, yaşamın tüm anlarını işte veya işyerinde geçireceği, doğal olarak düşünülemez. Çünkü, işçinin de her gerçek kişi gibi dinlenmeye ve ailesine, toplumsal ve kültürel etkinliklere ayıracak serbest zamana gereksinimi bulunmaktadır. Bu bağlamda, işçiye günlük çalışma süresi içinde, iş süresinden sayılmayan ara dinlenmesinin verilmesi zorunludur. Ayrıca, işçiler, normal olarak Pazar günü tatil yapmakla birlikte, Pazar günü çalışılan işyerlerinde ise, haftanın diğer bir gününde tatil yapma olanağı sağlanmaktadır.

Diğer taraftan, yıllık ücretli izin ile çalışma hayatının akışı içinde işçinin bedenlen ve zihnen her çalışma yılı sonunda rahatlaması ve dinlenmesi amalanmıştır.

## ABSTRACT

At Turkish Labour Legislation, working hours which is put in order by legislation numbered of 4857, is limited 45 hours in a week. If there is an agreement between parties, weekly working hours can be decreased. However, this working hours can not be increased continually even if there is an agreement.

Weekly working period which is distributed to week's working days equally, can be arranged flexible on condition that some stipulations are carried out. Weekly working period can not be overcome 45 hours, but as a new form of working period may be distributed to working days. In addition, in written rules of balancing process, and in condition that it is not more than 45 hours, labourers work more than 45 hours in a week. At balancing process, result of working more than 45 hours in a week, on other week or weeks labourers work less than 45 hours naturally. In this kind of flexible workings, daily working hours can not be more than 11 hours. Consequently, weekly working period, can not exceed 55 hours which working days are limited in 5 days; can not exceed 66 hours which working days are limited in 6 days.

Sometimes, it is not possible that starting and finishing work in regular hours. Despite labourers which are ready at workshop, can not work, are supposed to work because of working relations and sociopolitical reasons. At some conditions, result of labor's properties or employer's preferences, or other reasons, it is obligation that working hours which labourer can not work, supposed to think in working period. Finally, period which despite labourers are ready that can not work, is 'supposition working period' not 'actual working period', is counted as lawful.

The working period is flexed by legislation numbered of 4857 which, provide applicability of overworking, over time working, compensation work and short work.

If there are some designated conditions, compensation work can be apply. By new application, in some conditions, if labourer do not work in designated time, it is an obligation for labourer to work in this designated time. In designated time if normal working hour is more than normal working hour and it is not necessary to pay more salary, it is called compensation work. It is not compensation work, if the working was not done in the past time period and it is being done now.

Short working application is done by employer by reducing weekly working hours temporary or stopping many activities or all activities in place of employment. In this kind of situations, unemployment insurance pays labourer's loss as working appropriation.

At labor legislation expanding labor hours is arranged in two ways. The most important difference is about this two ways, in the first method it is continual to increase working hours. In the other method, working period is temporarily increased when be discussed rarely. At temporary overworking, labourers go on their basis, this works, can be grouped as overworking and over time working. This kind of works can be necessary for country's general benefits, work's property or working more for increasing production as a result of normal reasons.

The labourer who take responsibility about work by agree a contract., can not be consider to spend all his/her time in workshops naturally. Because, labourer has necessity, like all other real people, to relax, top part time his/her family and cultural activities. In working period, a break time for relaxtion must be provided. This break-time is not counted as working period. Seperately, Sunday is normally vacation day. If Sunday is not vacation day for a workshop, employer have to provide another vacation day. On the other hand, by having an annual vacation, it is aimed that labourer rest and relax physicially and psychologically after every working year.

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞ'NE**

**Bu çalışma jürimiz tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.**

**Başkan**

**Üye**

**Üye**

**Üye**

**Üye**

**Onay:**

**Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.**

## İÇİNDEKİLER

TÜRKÇE ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	IV
TUTANAK.....	VI
İÇİNDEKİLER.....	XVI
KISALTMALAR.....	XII
<b>GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>İŞ HUKUKU VE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNE</b>	
<b>GENEL BİR BAKIŞ</b>	
<b>I-GENEL OLARAK İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ.....</b>	<b>2</b>
<b>II- ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNİN GEREKLİLİĞİ.</b>	<b>9</b>
<b>III-İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK.....</b>	<b>11</b>
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>NORMAL ÇALIŞMA VE DİĞER ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ</b>	
<b>I- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ.....</b>	<b>14</b>
A- GENEL OLARAK.....	14
B-ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ YETKİSİ(GÜNLÜK ÇALIŞMANIN BAŞLAMA VE BİTİŞ SAATLERİ).....	15
C-ÇALIŞMA SÜRESİ VE BUNUN GÜNLERE BÖLÜNMESİ.....	16
1)Normal Çalışma Süresi ve Bunun Eşit Dağılımı.....	16
2)Çalışma Süresinin Günlere Farklı Dağılımı.....	17
a)Her Hafta 45 Saat Çalışma.....	17
b)Haftalık Ortalama 45 Saat Çalışma.....	18
3)Haftalık Çalışma Süresinin Günlere Bölünmemesi .....	20
4)Olağanüstü Hallerde Çalışma Süresi (OHAL Kanunu).....	21
<b>II-ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER (FARAZİ ÇALIŞMA SÜRESİ).....</b>	
A-GENEL OLARAK.....	21
B-YERALTINDA VEYA SUALTINDA YAPILAN İŞLER.....	22
C-ÇALIŞTIRILMAK ÜZERE GÖNDEİLMEKLE YOLDA GEÇEN SÜRELER.....	23



D-TOPLU TAŞIMALARDA YOLDA GEÇEN SÜRELER.....	24
1)Genel Olarak.....	24
2)Koşulları.....	24
a) İşyerinin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunması.....	24
b) İşçilerin işyerlerine toplu ve düzenli bir şekilde nakledilmeleri.....	25
c) İşlerin sabit olmaması.....	25
E-İŞÇİNİN İŞ GÖRMEYE HAZIR DURUMDA BEKLEMESİ.....	26
F- İŞÇİNİN İŞYERİ DIŞINDA ASIL İŞİNİ YAPMAKSIZIN	
ÇALIŞTIRILMASI.....	27
G- SÜT İZİNLERİ.....	27
<b>III- ÖZELLİK GÖSTEREN DİĞER ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ.....</b>	<b>28</b>
A- TELAFİ ÇALIŞMASI.....	28
1) Kavram.....	28
2)Koşulları.....	29
a) Telafi çalışmasını gerektiren bir olgunun bulunması.....	29
b) İşin veya işyerinin tatil edilmesi veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması.....	32
c) En çok iki ay içinde telafi çalışmasının yaptırılması.....	33
B- KISA ÇALIŞMA.....	34
1) Kısa Çalışma Kavramı .....	34
2)Koşulları.....	36
a)Kısa çalışmayı gerektiren bir olgunun bulunması.....	36
b)İşveren sayılan olgular nedeniyle işyerini tatil etmeli veya çalışma süresini azaltmalı.....	38
c)Kısa çalışma için bildirim ve tespit.....	39
d)Kısa çalışma süresi ve ödeneği.....	40
C- GECE ÇALIŞMASI.....	43
1)Gece Kavramı.....	43
2)Gece Çalışmalarına İlişkin Hükümler.....	44
a)Gece çalışmalarının süresi.....	44
b)İşçinin sağlık durumunun gece çalışmasına uygun olması.....	44
c)Gece çalıştırma yasağı.....	45
D-POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMALAR.....	46
E-HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLİK İŞLERİ.....	48

F-NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİNDEN DAHA AZ ÇALIŞMA SÜRESİ.. 49

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ARTIRILMASI (FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA)

<b>I-KAVRAM.....</b>	51
A-FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI.....	52
B- FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA KAVRAMI.....	53
<b>II-</b>	
<b>TÜRLERİ.....</b>	54
A- NORMAL FAZLA ÇALIŞMA.....	54
1) Koşulları.....	55
a)Nedenleri.....	55
b) İşçinin onayı.....	55
c) Fazla çalışmanın sınırlanması.....	56
d) Fazla çalışma yasaklarının bulunmaması.....	58
2) Fazla Çalışmanın Saptanması.....	59
3)Fazla Çalışmanın Karşılığı.....	61
a) Fazla çalışma ücreti.....	61
b) Serbest zaman verilmesi.....	63
B- ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA.....	65
1) Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışmanın Koşulları.....	66
a) Nedenleri.....	66
b) Fazla çalışmanın sınırı.....	66
c)Onay.....	67
2) Dinlenme.....	67
3) Fazla Çalışmanın Karşılığı.....	67
D- OLAĞANÜSTÜ DURUM NEDENİYLE.....	68
1) Koşulları.....	68
a) Olağanüstü bir durumun bulunması.....	68
b) Bakanlar Kurulu kararı ve içeriği.....	68
c) Fazla çalışmanın sınırı.....	69
2) Fazla Çalışmanın Karşılığı.....	69

**DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**  
**DİNLENME SÜRELERİ**

<b>I- GENEL OLARAK.....</b>	69
<b>II-ARA DİNLENMESİ.....</b>	70
A-GENEL OLARAK.....	70
B-SÜRESİ.....	70
C-HÜKÜMLERİ.....	71
<b>III-HAFTA TATİLİ.....</b>	74
A-HAFTA TATİLİ KAVRAMI.....	74
B-HAFTA TATİLİNE HAK KAZANILMASININ KOŞULLARI.....	75
C-HAFTA TATİLİNE HAK KAZANMADA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER.....	76
D-HAFTA TATİLİ ÜCRETİ.....	76
E-HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI.....	77
F-İŞÇİNİN HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞTIRILMASI.....	78
<b>IV-ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLERDE DİNLENME.....</b>	80
A-TATİL GÜNLERİ.....	80
1)Ulusal Bayram.....	80
2)Genel Tatil.....	80
B-TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA.....	80
1)Genel Olarak .....	80
2)Ulusal Bayramda.....	81
3)Genel Tatillerde.....	81
C-TATİL ÜCRETİ VE HESAPLANMASI .....	82
<b>V-YILLIK DİNLENME (YILLIK ÜCRETLİ İZİN).....</b>	83
A-YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE YASAL DAYANAĞI.....	83
B-YILLIK ÜCRETLİ İZİNE HAK KAZANILMASI.....	84
1) Bir Yıl Çalışmış Olmak.....	84
2)Yıllık İznin Engellenmediği Bir İş İlişkisi Bulunmalıdır .....	87
C-YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE İZİNİN UYGULANMASI...	87
1) İzin Süreleri .....	87
2) İznin Uygulanması.....	89
a)İznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması .....	89
b) İzin ve istirahat sürelerinin çatışması.....	89

c) İzin kullanma biçimi ve yöntemi.....	89
d) Toplu izin.....	91
3) İzin Ücreti.....	92
a) Hesaplanması.....	92
b) Ödenmesi.....	92
c) Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti.....	92
4) Zamanaşımı.....	94
<b>SONUÇ</b> .....	95
<b>KAYNAKÇA</b> .....	97

**KISALTMALAR**

AB	: Avrupa Birliği
AY	: Anayasa
bkz.	: bakınız
CD	: Ceza Dairesi
Çimento İşv. D.	: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası Dergisi
D.	: Dergi
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İHU	: İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri
İHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İK	: İş Kanunu
İşv. D.	: İşveren Dergisi
İÜHFİM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
Kamu-İş	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu İşletmeleri Sendikası Dergisi
Md.	: Madde
MERCEK	: Türkiye Metal Sanayicileri Dergisi
R.G.	: Resmi Gazete
Tekstil İşv.D.	: Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Dergisi
Tes-İş	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası Dergisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
Türk Kamu-Sen	: Türkiye Maden, Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
TÜTİS	: Türk Ulaştırma Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
vd.	: ve devamı
v.s.	: ve saire
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YKD	: Yargıtay Kararlar Dergisi
Ynt.	: Yönetmelik
Yrg.	: Yargıtay
Yrg.9HD	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

Ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelerden, yapısı gereği en çok etkilenen hukuk dalı olan iş hukuku, öncelikle işçi sayısının çoğalmas ve bunların korunması ihtiyacından doğmuştur<sup>1</sup>. Zira, özellikle 18. yüzyılın sonlarında başlayan sanayileşmeyle birlikte, makine gücü ve fabrika işletmesi çalışma yaşamında etkilerini göstermeye başlamış, o zamana kadar bağımsız çalışan esnaf ve sanatkarların çoğu, başkasına bağımlı, işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Bu süreçte, çalışma sürelerinin uzunluğu, düşük ücretler, yetersiz hastalık ve kaza yardımı, kadın ve çocuk işçilerin koruma önlemlerinden yoksun çalıştırılmaları gibi genel olarak özetlenebilecek sebeplerle, devlet doğrudan işçi-işveren ilişkilerine müdahale etmiştir. Bu müdahalenin doğal sonucu olarak da, çalışma yaşamına ilişkin çeşitli yasalar çıkarılmaya başlanmıştır<sup>2</sup>. Ancak, İş Hukuku'nun oluşumunda, devletin işçi-işveren ilişkilerine yasa koymak suretiyle müdahalesinin yanında, işçi ve işverenlerin karşılıklı olarak yardım hareketi içinde birleşerek kendi mesleki örgütlerini kurmaları da etkili olmuştur<sup>3</sup>.

İşçinin fiziki ve ruhi sağlığının korunması için alınan tedbirlerden en önemlilerinden birini elbette çalışma sürelerinin düzenlenmesi oluşturmaktadır. Özellikle, günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişmelerin doğal sonucu olarak çalışma sürelerinin düzenlenmesini, salt çalışma sürelerinin sınırlandırılması sorununa indirgemek mümkün görünmemektedir. Çalışma yaşamındaki ilişkilerin giderek karmaşıklaşması, çalışma sürelerinin her zaman algılandığından daha farklı yorumlanmasını zorunlu kılmaktadır. Sanayi toplumuna geçişte doğal olarak aranan katı çalışma sürelerinin, günümüz çalışma yaşamında oldukça esnekleştirilmesi, dolayısıyla, çok kesin sınırlarla çizilmiş bir çalışma yaşamından, sınırları daha çok işverenin ihtiyaçları ve tercihleriyle belirlenen bir çalışma düzeni söz konusu olmaktadır. Yeni çalışma düzeninde ise, çalışma süreleri bakımından getirilen esnekliğin, işçinin aleyhine sonuçlar doğurmayacak şekilde sınırlandırılması zorunludur. Klasik anlamda çalışma süreleri ile ilgili getirilen tanımlamaların terk

<sup>1</sup> Çelik, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 18. Bası, İstanbul 2005, s.3-5.

<sup>2</sup> Kandemir, Murat: "Cumhuriyetin 80.Yılında İş Hukukunun Gelişimi", Diyarbakır, A.Gaffar Okkan Polis Meslek Yüksek Okulu, Akademik ve Bilimsel Araştırma Dergisi, Sayı:4/2004, s.51.

<sup>3</sup> Bu konuda bkz.: Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1984, s.3-7; Tunçomağ, Kenan: Türk İş Hukuku, Türk İş Hukuku, C.I, B.4, İstanbul 1986, s.25-29; Tunçomağ, Kenan-Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, İstanbul 2005, s.14-17; Süzek, Sarper: İş Hukuku, B.2, İstanbul 2005, s.7-9; Mollamahmutoğlu, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004, s.21-27.

edilmesi, işçinin korunması bakımından daha fazla kural getirilmesi sonucunu doğurmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu, iş yaşamında işverenlerce ihtiyaç duyulan esnek çalışma sürelerini getirmekle, işçinin korunması yönünde de birçok kural getirmiştir. Bu bağlamda, Türk İş Hukukunda çalışma sürelerinin düzenlenmesine 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yenilikler, tez çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır.

## **BİRİNCİ BÖLÜM**

### **İŞ HUKUKU VE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNE GENEL BİR BAKIŞ**

#### **I- GENEL OLARAK İŞ HUKUKUNUN GELİŞİMİ**

Tüm Dünya ülkelerinde iş hukukunun gelişimi, sanayinin gelişmesi ve buna paralel olarak işçi sayısının artması ile olmuştur. Ancak, Türkiye’de İş Hukuku asıl gelişimini, özellikle Avrupa’dakine benzer sanayinin kurulması çok yeni olduğundan, Cumhuriyetin kurulmasından sonra göstermiştir. Osmanlı İmparatorluğunun son yıllarında ve Cumhuriyetin ilk yıllarında, çalışma yaşamı, seri üretime dayanan sanayileşme yerine, genellikle tezgah ve el işlerine dayanmaktaydı. Bu durum, belirtilen dönemlerde iş hukukunun gelişimini engellemiştir.

Bu nedenle, Cumhuriyetin ilanından önce Türk İş Hukukunun gelişimi incelenirken, Tanzimat öncesi dönem fazla önem taşımaz<sup>4</sup>. İş Hukuku açısından kanunlaşma hareketi ilk olarak nüvesini Tanzimat devrinde bulur<sup>5</sup>. Tanzimat döneminde yapılan hukuki düzenlemelerin başında Mecelle (1877) gelmektedir. Mecelle’de çalışma yaşamına ilişkin bazı hükümlere de yer verilmekle birlikte, bu hükümler bütün çalışma ilişkilerini düzenlemeye yeterli değildi<sup>6</sup>.

Bunun dışında, İş Hukuku ile ilgili düzenlemelere yer veren 1863 tarihli Maden Nizamnamesi ile Kömür işçileri için çıkarılan ve “çalışma mecburiyeti” getiren 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi görülmektedir. Daha sonra çıkarılan 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda

<sup>4</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s.27

<sup>5</sup> Esener, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978, s.6.

<sup>6</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.6.

düzenlemeler getirmiş ve madenlerdeki zorunlu çalışmayı kaldırmıştır<sup>7</sup>. Meşrutiyet döneminde, toplu iş ilişkileri alanında ilk genel yasa olan 1909 tarihli “Tatil-i Eşgal Kanunu”<sup>8</sup> çıkarılmıştır<sup>9</sup>.

Cumhuriyetin ilanından önce, yeni Türk Devleti’nin kuruluş ve Kurtuluş Savaşı’nın zor günlerinde bile, belirli bir bölgede ve iş kolunda çalışan işçileri kapsamak üzere de olsa, işçilerin korunması amacıyla<sup>10</sup>, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde maden işçileri için 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Mütcellik Kanun çıkarılmıştır.<sup>11</sup>

Ülkemizde, İş Hukuku ile ilgili mevzuatın oluşturulmasında Cumhuriyetin kurulması önemli bir dönüm noktasıdır. Cumhuriyetin ilanından sonra geniş kapsamlı bir hukuk reformuna gidilmiş, hemen her alanda ilişkileri ayrıntılı biçimde düzenleyen temel yasalar çıkarılmıştır<sup>12</sup>. Türkiye’de modern İş Hukuku da asıl gelişimini Cumhuriyetin kurulmasından sonra göstermiştir<sup>13</sup>.

Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra, çalışma yaşamına ilişkin olarak çıkarılan ilk özel yasa, çeşitli değişikliklerle bugün de yürürlükte olan 15 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı “Hafta Tatili Kanunu” olmuştur<sup>14</sup>. 4 Ekim 1926 gün ve 818 sayılı Kanunu ile hizmet sözleşmesi ayrıntılı ve sistemli bir düzenlemeye kavuşmuştur<sup>15</sup>. Yine, genel bir yasa olarak bu dönemde çıkarılmış olan Medeni Kanun, dürüstlük kuralı, ehliyet, kişi, kişilik hakları gibi İş Hukuku’nda da uygulama alanı olan düzenlemelere yer vermiştir<sup>16</sup>.

<sup>7</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s.33-34; Esener, s.6; Aktay, Nizamettin: Sendika Hakkı, Ankara 1993, s.18-19; Gülmez, Mesut: Meclislerde İşçi Sorunu ve Sendikal Haklar (1909-1961), Ankara 1995, s.292 vd.; Kandemir, İş Hukukunun Gelişimi, s.51.

<sup>8</sup> Tatil-i Eşgal Kanunu ülkemizde grevi kısmen de düzenleyen ilk yasa olmakla birlikte, önceleri de konuya ilişkin bazı küçük çaplı düzenlemeler getirilmiştir. Örneğin 1845 tarihli Polis Nizamnamesi, bkz.: Gümüş, Fatih: Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972, s.8; Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.51.

<sup>9</sup> Gülmez, s.69 vd.

<sup>10</sup> Ekonomi, Münir: “Ferdî İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yay., İstanbul 1988, s.39.

<sup>11</sup> Centel, Tankut: “Atatürk Döneminin Çalışma Politikası”, Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan, İHFM, C.XLV- XLVII, S.1-4, İstanbul 1982, s.132-133; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.8.

<sup>12</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.51.

<sup>13</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s.35

<sup>14</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s. 53.

<sup>15</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s.35-36; Tunçomağ/Centel, s.17.

<sup>16</sup> Tunçomağ, İş Hukuku, s.43.



1930'lardan sonra çalışma yaşamını düzenleyen bazı yasalar da çıkarılmıştır. Bunlardan 1930 yılında çıkarılan 1593 sayılı “Umumi Hıfzısıhha Kanunu” ile işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda kapsamlı düzenlemeler getirilmiş, 1932 yılında 2007 sayılı “Türkiye’de Türk Vatandaşlarına Tahsis Edilen Sanat ve Hizmetler Hakkında Kanun” ile yabancılar tarafından yapılamayacak işler belirtilmiştir. Yine 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun” ile Cumhuriyet’in ilan edildiği 29 Ekim ulusal bayram olarak kabul edilerek, genel tatil günleri de tek tek gösterilmiştir. 1938 yılında 3457 sayılı “Sınai Müesseselerde ve Maden Ocaklarında Mesleki kurslar Açılmasına Dair Kanun” ile işyerlerinde mesleki eğitime ilişkin düzenlemeler yapılmıştır<sup>17</sup>.

Devletçilik ilkesine uygun olarak hazırlanan 3008 sayılı İş Kanunu 1937 yılında yürürlüğe girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu ile, ülkemizde ilk defa çalışma ilişkilerine genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizilmiştir<sup>18</sup>. Bu kanun ile, işçilere bireysel hakları açısından, çağdaş İş Hukuku’nun sağladığı bir çok hak sağlanmış ve çalışma süreleri de sınırlandırılmıştır<sup>19</sup>.

30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu öngörülme suretiyle iş yargılaması özel mahkemelere bırakılmıştır<sup>20</sup>. Bu dönemde çıkarılan en önemli yasalar arasında, ülkemizde Sendika Hukukunu düzenleyen ilk yasa niteliğinde olan 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun<sup>21</sup>, 1952 tarih ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu, 1954 yılında çıkartılan 6379 sayılı Deniz İş Kanunu gösterilebilir<sup>22</sup>.

Sosyal Devlet ilkesini esas alan 1961 Anayasası, çalışma ilişkileri bakımından yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur<sup>23</sup>. Bu dönemde, 15 Temmuz 1963 tarihli 274 sayılı “Sendikalar Kanunu”<sup>24</sup> ve 3008 sayılı İş Kanunu’nun bir çok hükmünü ve özellikle grev ve lokavt yasağına ilişkin hükümlerini kaldıran 275 sayılı

<sup>17</sup> Bu konularda bkz. Centel, Çalışma Politikası, s.144-145.

<sup>18</sup> Gülmez, s.31.

<sup>19</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.54.

<sup>20</sup> Bu konuda bkz.: Süzek, İş Hukuku, s.11.

<sup>21</sup> Bu Kanun ve bundan önce öngörülen cemiyetler kanunları için bkz. Eyrenci, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984, s.26 vd.

<sup>22</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.10; Tunçomağ, İş Hukuku, s.37.

<sup>23</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.54-55.

<sup>24</sup> Çelik, Nuri: “Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yay., No:6, İstanbul 1988, s. 91-92.

“Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu”<sup>25</sup> çıkarılmış ve daha önce işçilerin sosyal güvenlik haklarının güvence altına alınması amacıyla değişik tarihlerde çıkarılan sigorta kanunları, 17.07.1964 gün ve 506 sayılı “Sosyal Sigortalar Kanunu” ile yeniden düzenlenmiş<sup>26</sup> ve 8 Haziran 1965 tarih ve 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu çıkarılmıştır<sup>27</sup>.

Öte yandan, 1961 Anayasasının kabulünden sonra, çalışma yaşamındaki gelişmeler gözden geçirilerek, 3008 sayılı İş Kanunu’nun kapsamının genişletilmesi ve toplu sözleşme düzenine uyum sağlaması amacıyla yeni bir İş Kanunu hazırlanmış ve 931 sayılı İş Kanunu 1967 yılında yürürlüğe girmiş, ancak Anayasa Mahkemesi’nce bu Kanun’un şekil yönünden iptali üzerine 1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında çıkarılmıştır<sup>28</sup>. Ayrıca, Deniz-İş Kanunu yenilenerek 1967 yılında yeni 854 sayılı Deniz-İş Kanunu çıkarılmış, ayrıca 1952 tarihli Basın-İş Kanunu’nda önemli değişiklikler yapılmıştır<sup>29</sup>.

Daha sonra kabul edilen 1982 Anayasası, 1961 Anayasası gibi sosyal haklara yer vermiş, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarını anayasal düzeyde güvence altına almıştır. 1982 Anayasası, 1961 Anayasasına göre çok daha geniş ama, aynı zamanda kısıtlayıcı etkisi bulunan düzenlemeler getirmiş, toplu iş uyuşmazlıkları sisteminin temel ilkelerini bir Anayasada olması gerekenden daha ayrıntılı şekilde belirlemiştir<sup>30</sup>. Anayasaya uygun olarak, sendika, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkına ilişkin hükümlere işlerlik kazandıran düzenlemeler, 274 sayılı Kanunun yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu<sup>31</sup> ve 275 sayılı Kanunun yerini alan 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu<sup>32</sup> ile gerçekleştirilmiştir<sup>33</sup>.

Anayasada, 1995 yılında 4121 sayılı Kanun<sup>34</sup> ve 2001 yılında da 4709 sayılı Kanun<sup>35</sup> ile geniş kapsamlı değişikliklere gidilmiş, İş Hukuku alanı ile ilgili

<sup>25</sup> Kutal, Metin.: “Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümü ve Toplu İş Sözleşmesi Açısından Türk İş Hukukunun Elli Yılı”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yay., No:6, İstanbul 1988, s.138-139.

<sup>26</sup> Tunçomağ, Kenan: “Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Elli Yıllık Gelişme”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yay., No:6, İstanbul 1988, s.167-168.

<sup>27</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.55.

<sup>28</sup> Tunçomağ, İş Hukuku,s.39-40; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.12.

<sup>29</sup> Bu konularda bkz. Ekonomi, Elli Yıllık Gelişme, s.45-46.

<sup>30</sup> Tunçomağ, Kenan: “1982 Anayasasının İş Hukukuna İlişkin Esaslarına Genel Bakış”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 58, Sayı 1-2- 3, Ocak-Şubat-Mart 1984, s.7 vd.

<sup>31</sup> R.G. 07.05.1983, 18040.

<sup>32</sup> R.G. 07.05.1983, 18040.

<sup>33</sup> Tüm bu konularda bkz.: Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.321vd.

<sup>34</sup> R.G. 26.07.2003,22355.

<sup>35</sup> R.G. 17.10.2001, 24556 Mükerrer.

maddelerde de değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerden sonra, 2001 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu Çıkarılmıştır<sup>36</sup>. Yine, ‐Hizmet İlişkilerine İşverence son Verilmesi Hakkında 158 sayılı sözleşme‐nin Türkiye tarafından onaylanmasıyla bu sözleşmeye uyum sağlamak amacıyla, kamuoyunda iş güvencesi yasası olarak bilinen, 4773 sayılı Kanun çıkarılmıştır<sup>37</sup>.

Bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerindeki büyük değişim ve ilerlemeler, fabrikadan sağlık sektörüne, finans sektöründen eğitime, ulaşırma sektöründen sinemaya kadar her alana yayılmış hatta evlerimize kadar girmiştir. Teknolojik gelişmelere ayak uyduramayan, verimliliğini yeni teknolojiler karşısında artıramayan işletmeler piyasadan çekilmeye başlamışlardır. Artık bilgi, eğitim ve kalite her alanda vazgeçilmez koşullar haline gelmiştir<sup>38</sup>.

Bu anlamda, 20. yüzyılın son çeyreği, artık yeni bir toplum yapısının, yani bilgi toplumunun dönemi. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, iş yaşamının alışıl gelmiş kurum ve kavramlarını da değişime uğratmaktadır<sup>39</sup>. Bu gelişim ve ilerlemeler, işletmelerin mal ve hizmet üretme tekniklerinde daha değişken bir yöntem izlemelerine neden olmakta, bu anlamda yeni çalışma türleri, çalışma süreleri ve iş ilişkilerinin ortaya çıkması, iş ilişkilerinin buna göre yeniden düzenlenmesini de kaçınılmaz kılmaktadır. Bu genel etkenin yanında, Türkiye Cumhuriyetinin İş Hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, esnekleşme gereksinimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama ihtiyacı yeni bir İş Kanunu'na olan ihtiyacı artırmıştır<sup>40</sup>.

Genel olarak özetlenebilecek bu nedenler perspektifinde, Cumhuriyet döneminin dördüncü genel İş Kanunu olan 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi dışında bütün maddelerini yürürlükten kaldırmış ve 10.06.2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Esaslı değişiklikler yapılarak, iş güvencesi ve esnek çalışma İş Hukuku'na taşınmış, işin düzenlenmesi, fazla çalışma ve işin denetimi gibi

<sup>36</sup> Bkz.: RG. 12.07.2001,24460. Tüm bu konularda bkz.: Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.321vd.

<sup>37</sup> R.G. 15.08.2002, 24847.

<sup>38</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.57.

<sup>39</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.57.

<sup>40</sup> Şahlanan, Fevzi: ‐Genel Hükümler ve Temel Kavramlar‐,Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı toplantısı:2, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003, s. 28-29; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.14.

iş hukukunun temel kurumları yeni bir düzenlemeye tabi tutulmuştur. Bir bütün olarak, Avrupa Birliği normlarına uyum perspektifi ortaya konulmuştur<sup>41</sup>.

Cumhuriyetin kurulmasından sonra yürürlüğe giren ilk Türk İş Kanunu'ndan itibaren, şu an yürürlükte bulunan ve bireysel iş ilişkilerini düzenleyen 4857 sayılı Kanun'a kadar, İş Kanunlarında önemli değişiklikler yapılmıştır. Öte yandan, toplu iş hukuku alanında, sendikalar, toplu iş sözleşmeleri, grev ve lokavt konusunda, sosyal güvenlik hakkında çıkarılan bir çok yasa, tüzük ve yönetmelik, Türkiye'de İş Hukuku'nun çehresini de esaslı ölçüde değiştirmiştir<sup>42</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 1. maddesinde, bir önceki kanundan farklı olarak, kapsamıyla birlikte Kanunun amacını da belirtilmektedir. Kanunun amacı, "işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanılarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir." Kanun, 4. maddede belirtilen istisnalar dışında bütün işyerlerini, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerini ve faaliyet kollarına bakılmaksızın bütün işçileri kapsamaktadır(Md.1). Kanunun 4. maddesinde "istisnalar" madde başlığı altında, İş Kanununun uygulanmayacağı işler ve iş ilişkileri sayılmıştır. Ancak, bu sayımın ardından, bunların da istisnaları getirilerek, sınırlı da olsa uygulanacak işler ve iş ilişkiler belirtilmiştir.

Buna göre, Deniz ve hava taşıma işlerinde, 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde, Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, Ev hizmetlerinde, İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında, Sporcular hakkında, Rehabilitasyon edilenler ve 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerleri hakkında, İş Kanunu hükümleri uygulanmaz. Şu kadar ki; Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri, Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler, Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler, Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri, Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve

<sup>41</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.57.

<sup>42</sup> Kandemir, , İş Hukukunun Gelişimi, s.57.

bahçe işleri, Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler, bu kanun hükümlerine tabidir(Md.4).

İş Kanunu, bir önceki düzenlemeden farklı olarak, İş Kanunu kapsamı dışında bırakılanların bir kısmını kapsam içine almıştır<sup>43</sup>. Buna göre;

- Konutun türü ne olursa olsun, konut kapıcıları,

-50' den fazla işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinde çalışanlar,

-Evlerde el sanatlarının yapıldığı işlerde çalışan 3. dereceden sonraki hısımlar,

-Yardım Sevenler Derneği merkez ve atölyelerinde çalışanlar, İş Kanunu kapsamına alınmışlardır.

-Öte yandan, işçi sağlığı ve iş güvenliği hükümleri saklı kalmak koşuluyla, çıraklar İş Kanununun kapsamı dışına çıkarılmışlardır.

Çalışma Sürelerinin 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenmesi ile ilgili olarak konu anlatımı sırasında, her konuyu ilgilendiren tanımlar ilgili bölümün içinde yapılmakla birlikte, sadece başlangıçta verilmesinde yarar görülen tanımlara bu bölümde yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanununda, işçi tanımı yapılırken, gerçek kişi olma koşulu özellikle belirtilerek, “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” işçi olarak tanımlanmıştır. İşveren tanımı içine tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlar da dahil edilerek, “işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara” işveren niteliği verilmiştir(İK Md.2/I).

Böylece, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmakta olup, aralarında kurulan hukuki bağın "iş ilişkisi" olarak isimlendirileceği belirtilmektedir(İK Md.1). Öte yandan, işverenin, gerçek kişilerin dışında, (ticari ortaklık, dernek, vakıf, sendika gibi) özel hukuk veya (iktisadi devlet kuruluşu gibi) kamu hukuku tüzel kişisi olabilmesi mümkündür. Diğer taraftan, tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşlar da, Sendikalar Kanununun 2/IV. maddesinde olduğu gibi, işveren olarak kabul edilmektedir.

<sup>43</sup> Kandemir, Murat: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler”, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Y.1, S.2, Eylül 2003, s.201.

Ayrıca, “işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler” işveren vekili olarak tanımlanmış olup, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumlu olacağı belirtilmiştir. Öte yandan, işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı belirtilmiştir(İK Md.2/IV-V).

İş Kanunu tarafından genişletilerek, “işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim”, işyeri olarak tanımlanmıştır(Md.2/II). Ayrıca, “işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyeri sayılır” hükmüne yer verilerek, işyerinin, “işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olduğu belirtilmiştir(Md.2/II).

4857 sayılı İş Kanunu, “bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir” biçiminde anlatmakta ve alt işverenin kendi işçilerine karşı İş Kanunundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülüklerinden, asıl işvereni de birlikte (müteselsil) sorumlu tutmaktadır(Md.2/VII). Böylece, asıl işveren-alt işveren ilişkisi, asıl işverenden işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine yönelmek zorundadır. Asıl işverenin mal veya hizmet üretimiyle ilgisi bulunmayan işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi ortaya çıkamayacaktır.

## **II- ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİNİN GEREKLİLİĞİ**

Sözleşme serbestisi ilkesinden olarak, taraflarını işçi ve işverenin oluşturduğu yanların mutlak irade serbestliği anlayışı içinde yaptıkları iş sözleşmelerine, devletin bir müdahalesi bulunmamaktadır. Belirtilen anlayış ile yapılan iş sözleşmeleri sonucunda oluşturulan iş düzenlerinde, işçilerin işyerlerinde karşılaştığı tehlikelere karşı korunması mümkün olmamıştır. Esasen, bu suretle karşılaşılan olası tehlikeler

de azaltılamamıştır. Belirtilen dönemlerde, işçinin hayatı ve sağlığı korunamadığı gibi, fiziki ve ruhi varlığı da üretimgücü gibi sömürülmüştür<sup>44</sup>.

Teknik bakımlardan karışık, çalışma ortamını olumsuz etkileyen makine, araç, gereç ve cihazlarla işini yürüten, kendisini yukardan programlanan bir üretim sürecinin gidişatına teslim etmek zorunda bulunan ve işverene bağımlı olan işçi, çalışma hayatında yaptığı işten kaynaklanan bir çok tehlike ile karşı karşıyadır. Dolayısıyla, işçinin hayatı ve sağlığı korunmadığı gibi, fiziki ve ruhsal bakımdan da belirtilen çalışma ortamının olumsuz etkilerini yaşamaktadır.

Kural olarak, çalışma süresinin genel olarak düzenlenmesi yetkisi, işverene aittir. Buna göre, işyerinde işin başlayış ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri ile dinlenme saatlerini belirleyen işverendir. Çünkü, işveren işçinin işgücünden, işyerinin değişen gereksinimlerine göre yararlanma yetkisine sahiptir. Bu durum işverenin yönetim (emir ve talimat verme) hakkından doğar.

Belirtilen iş düzeni içinde, işçinin korunmasının sadece toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile korunamayacağı açık olduğundan, devletin kanunlar yoluyla sözleşme serbestisi ilkesini sınırlandırması kaçınılmaz olmuştur. Hukuki kurallar getirilerek, iş düzeninde işçinin devlet tarafından korunması sağlanmıştır. Öte yandan, getirilen kuralların salt işçinin korunması için getirildiğini söylemek her zaman için mümkün değildir. İşveren de bu şekilde işgücü verimini artırmıştır. Bu bağlamda hemen eklemek gerekir ki, oluşturulan yeni iş düzeni içinde, işveren, yönetim hakkını sadece yasa ve toplu sözleşmenin sınırları içinde kullanabilir<sup>45</sup>.

Çalışma süreleri bakımından İş Hukukunun hedefi, uzun olan günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kısaltılması ve çalışma süresine bir üst sınır getirilmesi olmuştur. Devletin, çalışma sürelerini düzenlemek suretiyle çalışma hayatına müdahalesi farklı amaçlardan kaynaklanmaktadır. Bu amaçlardan en önemlisi, belirtildiği üzere, işçinin fiziki ve ruhsal sağlığının ve iş güvenliğinin güvence altına alınması ve çalışma süreleri bakımından korunmasıdır. Bunu yanında, çalışma yaşamını insanileştirmek ve işçinin kişiliğini geliştirmesine olanak sağlamak açısından çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır<sup>46</sup>. Diğer bir amacını ise, özellikle durgunluk

<sup>44</sup> Turan, Kamil: Ferdi İş Hukuku, Kamu-İş, C.I, Ankara 1993, s.187.

<sup>45</sup> Tunçomağ-Centel, s.143.

<sup>46</sup> Subaşı, İbrahim: "Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu", Hukuk Dünyası, Ocak-Şubat-Mart 2005, Y.5, S.1, s.42.

dönemlerinde, işsizliğe karşı mücadele aracı olarak ekonomik hayat üzerine etki yapması oluşturmaktadır<sup>47</sup>.

### III- İŞ HUKUKUNDA ESNEKLİK

Günümüze ait ekonomik ve sosyal koşullar, katı ve klasik çalışma sürelerinin terk edilerek, yeni ve işin özüne uygun açılımlar gerektirmektedir. Modern eğilimlere olanak sağlayan çalışma sürelerine “esnek çalışma süreleri”, bunu yansıtan olguya ise, “çalışma sürelerinde esneklik” adı verilmektedir<sup>48</sup>.

Esnekleştirme kavramı, uygulamada zaman zaman “kuralsızlaştırma” ile eş anlamlı olarak kullanılmakta ise de, her iki kavramın tam olarak örtüştüğünü söylemek mümkün değildir. Hiç kuşkusuz, kuralsızlaştırma, emredici normların azaltılması ve sözleşme serbestisine daha geniş bir alan bırakılmasıdır. Bu durum, daha fazla esneklik getiren bir etkiye sahiptir. Ancak, esneklik, emredici norm niteliğinde birçok hukuk kuralı getirilmek suretiyle de sağlanabilir. Emredici normlara istisna getiren çok sayıda kural getirilerek asıl kuralın uygulanma alanı oldukça sınırlandırılarak, esnekliğe yönelik büyük bir alan kazanılabilir<sup>49</sup>.

Esneklik kavramı, ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamayı kolaylaştıracak şekilde emredici kurallara bir takım istisnalar getirmek suretiyle, sözleşmelerle tarafların birden fazla seçeneği oluşturmalarına olanak tanıyan bir düzenin oluşturulması şeklinde tanımlanabilir<sup>50</sup>.

Özellikle işverenlerce ileri sürülen görüşlerde, devletçe konulan mevzuat hükümlerinin çok katı olduğu, değişen koşullara uyum sağlayamadığı ve giderek işçi-işveren ilişkilerinde kapalı bir düzene yol açtığı belirtilmektedir. İşverenler çalışma sürelerinde esneklik talepleriyle, değişen koşullara uyum sağlayan, ortaya çıkan farklı sorunlara farklı çözümler getirilmesine olanak tanıyan kurallara gereksinim duyduklarını dile getirmektedirler. Bu yaklaşıma göre, devletçe konulan katı ve emredici kuralların payı azaltılmalı, taraflara daha geniş bir hareket alanı sağlanmalıdır. Çalışma süreleri bakımından, devletçe bir kanuni çerçeve çizilmeli, taraflar toplu iş sözleşmeleri ile bu çerçeveyi aşmamak üzere, değişen koşulların gerektirdiği farklı seçenekleri esas alan düzenlemeler yapabilmelidirler. Örneğin

<sup>47</sup>Turan, s.188.

<sup>48</sup> Akyiğit, Ercan: İş Hukuku, Seçkin, Nisan 2002, s.230.

<sup>49</sup> Subaşı, s.48.

<sup>50</sup> Eyrenci, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler-Genel Bir Değerlendirme”, İHSGHD, 2004, C.I, S. 1, s.16-17.



devletçe haftalık çalışma süresinin azami sınırları belirlenmeli; bunun haftanın günlerine dağıtımı, devletçe belirlenen üst sınırı aşmamak üzere taraflarca gerçekleştirilmelidir<sup>51</sup>.

1475 sayılı eski İş Kanununda düzenlenen sistem, 19. yüzyılın “katı” özelliğini yansıtan kurallardan, işçi-işveren açısından günün ihtiyaçlarına cevap veremeyen ve taraf iradelerinin de çözümler getirmesini engelleyen, işçinin korunması açısından da anlamını yitirmiş düzenlemelerden oluşmaktaydı ve bunların değiştirilmesi veya gereksiz olanların kaldırılması gerekiyordu. Gerçekten de, eski çalışma mevzuatımız konjonktürel dalgalanmalara, talep farklılaşmalarına, ürün çeşitlenmesine, değişen üretim ilişki ve tarzlarına cevap veremez nitelikteydi.

4857 sayılı İş Kanunuyla, katı İş Kanunu hükümlerinin esnekleştirilmesiyle birlikte işletme gereklerine uygun düzenlemeler getirilmiş, kuralsızlaştırma yoluna gidilmemiş ve haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine dağıtılması, fazla çalışma, fazla süreli çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma gibi, öğretici tarafından uzun süredir üzerinde fikir yürütülen ve bir miktar olgunlaştırılan, hatta işverenler tarafından uygulanan, çalışma hayatına ilişkin müesseselerin uygulanabilirliği sağlanmıştır.

Belirtilen çalışma şekillerinin İş Kanununa dahil edilmesiyle hem işveren kesimi hareket kabiliyetini artırarak daha kolay rekabet edebilme imkanına kavuşacak, ayrıca ülkemizde umulmadık anlarda görülebilen ekonomik krizler esnasında işçilerine en az zararı vererek işletmelerini ayakta tutabilecekler, hem de işçi kesimi, aslında uygulanmakta olan ancak kanunda mevcut olmayan çalışma şekilleriyle ortaya çıkabilecek olumsuz sonuçlardan korunabilecektir<sup>52</sup>.

Bunun yanında esneklik, gerek işverene gerekse işçiye çalışma şartlarını bizzat belirleme imkanını verecektir. Yapılan değişikliklerle, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde, iş yükünün yoğun olduğu dönemlerde ya da çalışma hayatının gerektirdiği diğer durumlarda, işletmelerin, ihtiyaç duydukları çalışma temposunu yakalayabilmeleri mümkün olabilecektir. Zaten esneklik, kavram olarak, bir işyerinde belli bir zaman dönemi için işgücü sayısını acil olarak artırma ihtiyacı

<sup>51</sup> Aydın, Ufuk: “Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Süreleri”, s.1.

<sup>52</sup> HANEDAR, Serap: Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma, Yüksek Lisans Tezi(Basılmamış), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Haziran 2002, s. 61vd.

karşısında daha fazla kişinin çalıştırılmasını ya da aksi durumda çalışanların işlerine son vermeksizin işgücü sayısında hızlı bir indirime gidilmesini sağlayan bir sistemi ifade etmektedir. Yeni çalışma şekilleri ve esnek iş süreleri, yeni istihdam olanakları yaratmayı amaçlayan ve tek başına olmasa bile, bir ölçüde işsizliğe çözüm olabilecek bir istihdam modeli olarak da değerlendirilebilir. Şirketlerin işçi almak için işlere ve teşviklere geniş yaklaşımını sağlayan bir yol olan sayısal esnekliğin, işsizliği azaltmak için hayati anlamı vardır. Bu anlamda, atipik iş ilişkisinin kurulması, istihdam bakımından çok büyük önem taşımaktadır. Nitekim bu konuda, sanayileşmiş ülkeler ve özellikle de Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, hemen herkesi etkileyen işsizlik sorununa çözüme yardımcı olacağı düşüncesiyle kısmi süreli çalışmayı desteklemekte ve bu konuda bazı yasal düzenlemelere gitmektedir. Ülkemizde de, bundan böyle esnek çalışma yöntemleri vasıtasıyla tam gün çalışma süreleri bölünebilecek ve mevcut işler daha çok kişi arasında dağıtılarak işsizliğe bir miktar çözüm getirilebilecektir<sup>53</sup>.

4857 sayılı İş Kanununun 63'ncü maddesiyle, 1475 sayılı İş Kanununda yer alan çalışma süresine ve bunun eşit ölçüde haftanın çalışılan günlerine bölünmesine ilişkin kural korunmuştur. Öte yandan, ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyacı da giderilmeye çalışılmıştır<sup>54</sup>. Kanunda yer alan düzenleme ile esneklik konusunda iki ayrı olanak sağlanmış olup, her iki olanağın da uygulanabilirliği tarafların anlaşması koşuluna bağlanmıştır<sup>55</sup>.

Uygulamada, tarafların esneklik konusunda anlaşmaları, işveren tarafından hazırlanan düzenleyici nitelikteki iç yönetmelik veya personel yönetmeliğinin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde veya toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerlerinde sözleşmeye konulan hükümlerle gerçekleştirilebilir. Ayrıca, iş sözleşmeleri ile işçilerin onaylarının alınması suretiyle de söz konusu anlaşma sağlanabilir<sup>56</sup>.

<sup>53</sup> Odaman, Serkan: "Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı", s.1.

<sup>54</sup> 93/104 sayılı AB direktifinin iş sürelerinin düzenlenmesinde işçileri sağlığını değil işletmelerin karlılığını temel alan bir esneklik yaklaşımını benimsediği ve bu niteliği ile de, 4857 sayılı İş Kanununda yer alan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine esin kaynağı olduğu belirtilerek getirilen eleştiri için bkz. Erdoğan, Seyhan: "Kadın İşçiler ve Yeni İş Kanunu", Tes-İş, Ağustos 2003, s.62.

<sup>55</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.290-291.

<sup>56</sup> Çelik, İş Hukuku, s.291; Eyrenci, Öner: "4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi İle İlgili Yeni Düzenlemeler", Türkiye Toprak, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen "Yeni İş Yasası" konulu seminer notları, Haziran 2003, s.156.

## İKİNCİ BÖLÜM

### NORMAL ÇALIŞMA VE DİĞER ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ

#### I- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

##### a. GENEL OLARAK

Normal olarak, çalışma süresinin tanımına İş Kanununda yer verilmemiştir. Buna karşılık, daha önce yürürlükte bulunan İş Süreleri Tüzüğünde(Md.2/I) ve halen yürürlükte olan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde<sup>57</sup>(Md.3), işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre, çalışma süresi olarak tanımlanmıştır. Diğer bir tanımlama ise, “İşçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi yapmak için işverenin emri altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süredir.” şeklinde yapılabilir<sup>58</sup>. Ayrıca, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadarki zaman parçasını içeren çalışma süresi<sup>59</sup>, fiili çalışma süresi olarak da adlandırılmaktadır<sup>60</sup>. Çalışma süresi, “üstlenilen işte fiilen çalışılan süreler” ile “çalışılmış sayılan süreler”den oluşmaktadır<sup>61</sup>. Diğer bir deyişle, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yapmakla yükümlü olduğu işi yerine getirmek için işgücünü işverenin emrine sunduğu andan, işverenin emrinden çıktığı ana kadar devam eden süreç olarak da tanımlamak mümkündür<sup>62</sup>.

İşçinin, kendisini sürekli olarak işverenin emrinde, çalışmak için hazır bulundurması, iş hukukunun gereklerine olduğu kadar, insanın doğasına da aykırıdır. Kişi, her şeyden önce maddi ve manevi varlığını geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Öte yandan, işverence çalışandan gerekli verimin alınabilmesi için de çalışma süresinin sınırlandırılarak belirlenmesi gerekir<sup>63</sup>. Çalışma süresi, haftalık ve günlük olarak belirlenebilmektedir<sup>64</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu ile günlük çalışma

<sup>57</sup> R.G. 06.04.2004, 22355.

<sup>58</sup> Uzun, Bekir: Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2004, s.135.

<sup>59</sup> Çalışma süresi yerine, iş süresi de aynı anlamda kullanılmaktadır. Bkz. Akyiğit, İş Hukuku, s.217.

<sup>60</sup> Tunçomağ-Centel, s.143.

<sup>61</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.218.

<sup>62</sup> CANIKLIOĞLU, Suat: Türk Hukukunda Normal Fazla Çalışma, Yüksek Lisans Tezi(Basılmamış), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, 2002, İstanbul, s.43.

<sup>63</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.218-219; Turan, s.191.

<sup>64</sup> Fransa’da, 1 Şubat 2000 tarihinden itibaren 20 ya da daha fazla işçi çalıştıran işyerleri bakımından haftalık çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiş, bu sürenin altında yapılan çalışmalar part-time çalışma olarak nitelenmiştir. Almanya’da günlük normal çalışma süresi 8 saattir. Ancak bu çalışma bazı günler 10 saate çıkabilir. İtalya’da çalışma süreleri günlük en çok 8 saat ve haftalık en çok 48 saattir. Amerika Birleşik Devletlerinde çalışma haftası 168 saat ve 7 gün olarak belirlenmiştir. Japonya’da günlük çalışma süresi en çok 8 saat, haftalık çalışma süresi ise en çok 40 saattir.

süresinin tarafların iradesiyle esnekleştirilmesi sağlanmıştır<sup>65</sup>. Kanunkoyucu, haftalık çalışma süresini, yanların anlaşmasıyla düşürülmedikçe, en çok 45 saat olarak belirlemiştir(İK Md. 63/1). Böylece, haftalık normal çalışma süresinde zaman belirtilerek üst sınır konulmuştur<sup>66</sup>. Ayrıca, iş kollarına göre de çalışma sürelerine sınırlama getirilmiştir.

Öte yandan, çalışma sürelerinin, işçilerin hedef alınarak sınırlanması da söz konusudur. Çocuk ve genç işçiler için; Temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma süreleri günde yedi ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını doldurmuş çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir(Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Md.6)<sup>67</sup>.

Dinlenme sürelerindeki farklılıklar yasada tanımlanmıştır.

#### **b. ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ YETKİSİ (GÜNLÜK ÇALIŞMANIN BAŞLAMA VE BİTİŞ SAATLERİ)**

İşverenin emir ve talimat vermeden oluşan yönetim hakkından kaynaklanan, işçinin işgücünden, işyerinin değişen gereksinimlerine göre faydalanma yetkisi vardır. Bu yetki kapsamında, işveren, kural olarak, çalışma sürelerinin düzenlenmesi yetkisine de sahiptir<sup>68</sup>. Bu suretle, işyerinde işin başlayış ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işveren belirler. Ancak, işveren bu yetkisini, yasa, iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesinin getirdiği sınırlar içinde kullanabilecektir<sup>69</sup>.

İşveren, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini, işyerinde işçilere duyurmak zorundadır. İşin başlama ve bitiş saatleri, işin niteliğine göre, işçiler için farklı biçimde düzenlenebilir(İK Md.67, Ynt.Md.8).

---

Brezilya'da ise, günlük 8 saat, haftalık 44 saatlik çalışma süresi sınırları bulunmaktadır. Bkz. Aydın, s.2.

<sup>65</sup> Kandemir, Yeni İş Kanunu, s.212.

<sup>66</sup> 93/104 sayılı AB yönergesinin 6. maddesine göre, haftalık en fazla çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmiş olup, bu süre 7 gün için geçerlidir ve fazla çalışmaları da kapsar.

<sup>67</sup>R.G.06.04.2004, 25425.

<sup>68</sup> Tunçomağ-Centel, s.143.

<sup>69</sup> Tunçomağ-Centel, s.143.

c. **ÇALIŞMA SÜRESİ VE BUNUN GÜNLERE BÖLÜNMESİ**

**1) Normal Çalışma Süresi ve Bunun Eşit Dağılımı**

Haftalık normal çalışma süresi olan 45 saat, aksi kararlaştırılmadıkça, işyerlerinde haftanın çalışılan gün sayısına eşit ölçüde bölünmesi suretiyle uygulanır(İK Md. 63/II). Kanun tarafından 45 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresinin tarafların anlaşmasıyla düşürülmesi mümkündür.

İşyerinde haftanın altı işgünü çalışılıp çalışılmamasına göre, toplam haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması olanağı, kanunda açık olarak belirtilmemesine karşın devam etmektedir<sup>70</sup>. Nitekim, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4/II'nci maddesinde, bu olanak “haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir” şeklinde tanımlanmıştır.

Böylece, cumartesi günleri çalışılmayan, dolayısıyla haftanın beş işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 9 saat olarak uygulanır. Cumartesi günleri tam gün çalışılan işyerlerinde ise, haftanın çalışılan altı gününde her gün 7,5 saatlik çalışma süresi söz konusu olacaktır. İşyerinde, cumartesi günleri kısmen çalışıldığında ise, cumartesi günü çalışılan saatin haftalık çalışma süresi olan 45 saatten çıkartılması ve kalan sürenin beş iş gününe bölünmesi ile günlük çalışma süresi hesaplanır. Örneğin, cumartesi günü beş saat çalışılan işyerlerinde, haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatten beş saat çıkartılarak tespit edilen sürenin tam gün çalışılan gün sayısına, yani beş güne bölünmesiyle birlikte, haftanın öteki çalışma günlerinde sekizer saat çalışılacaktır<sup>71</sup>.

Haftalık çalışma süresinin, haftanın 5 veya 6 işgününe bölünmesini arayan yasal düzenlemenin, günümüz çalışma hayatının ihtiyaçlarına uygun olmadığı ileri sürülmüştür. Zira, haftalık iş süresinin kırk beşten kırk saate indirilerek haftada dört gün çalışılmasının kararlaştırılamayacağı vurgulanmıştır<sup>72</sup>. Ancak, 4857 sayılı Kanunla getirilen esnek düzenlemenin bu duruma kısmen olanak sağladığı

<sup>70</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.290.

<sup>71</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.290; Eyrenci, Öner-Taşkent, Savaş-Ulucan, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, s.162; Demir, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Eylül 2003, s.97; Mollamahmutoğlu, s.656.

<sup>72</sup> Arıcı, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, 1992, s.87.

düşünülmektedir. Zira, kanunda yer alan kuralın aksinin taraflarca kararlaştırılmasının mümkün olduğu görülmektedir. Yeter ki, günlük en fazla çalışma süresi aşılsın ve taraflar bu konuda anlaşmış olsunlar.

Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde günlük çalışma süresi, 7,5 saati veya yönetmelikte belirtilen daha kısa süreyi geçemez (Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat Ve Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik Md. 4, 5)<sup>73</sup>.

## 2) Çalışma Süresinin Günlere Farklı Dağılımı

Yasal düzenlemeyle, gerek iş sözleşmeleri ile baştan ya da daha sonra tarafların anlaşmasıyla, gerekse toplu iş sözleşmeleriyle haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması mümkün hale gelmiştir.

### a) Her Hafta 45 Saat Çalışma

Her hafta çalışılan toplam sürenin, günlük çalışma süreleri farklı olmasına karşın, normal haftalık çalışma süresi olan 45 saati geçmemesi mümkündür. Bu durumda, tarafların anlaşmasıyla normal haftalık çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olmayacak şekilde paylaşılır (İş K. Md. 63/II). Ancak, günlük çalışma süresi 11 saati aşmayacak şekilde, paylaşılabilir.

Öte yandan, öğretide, yukarıda belirtilen yasal düzenlemenin sözüne mutlak bir anlam yükleyerek, metinde yer alan “bu halde” ibaresinin, denkleştirme kuralı uygulanmaksızın hiçbir zaman eşit olmayan şekilde haftalık çalışma süresinin iş günlerine bölünemeyeceği savunulmaktadır<sup>74</sup>. Bizim de paylaştığımız görüşe göre, haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşmayacak şekilde, bu sürenin çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılması<sup>75</sup> söz konusu ise, artık denkleştirme kuralının uygulanmasının bir anlamı bulunmamaktadır. Dolayısıyla, 45 saatlik haftalık çalışma süresinin aşılması durumunda, karşıt görüşte olanların söz konusu ibareye yükledikleri sonuç anlamlı olabilecektir<sup>76</sup>.

### b) Haftalık Ortalama 45 Saat Çalışma

<sup>73</sup>R.G.15.04.2004, 25434.

<sup>74</sup>Ekonomi, Münir: “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, C.7, S. 3, 2004, s.165-166.

<sup>75</sup> Tunçomağ-Centel, s.144; Subaşı, s.56.

<sup>76</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.291.

Kanunkoyucunun yaptığı düzenleme ile, tarafların anlaşmasıyla, haftalık normal çalışma süresi haftanın günlerine, eşit olmayacak şekilde ve günlük azami çalışma süresi olan 11 saat aşılmamak kaydıyla paylaşılabilir<sup>77</sup>. Öte yandan, bazı haftalarda, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatin aşılması suretiyle çalışılması<sup>78</sup> olanağı getirilmiştir. Bu durumda bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışılacak ve denkleştirme dönemi içinde kalan diğer haftalarda 45 saatten daha az süreyle çalışılarak, denkleştirme döneminde ortalama 45 saat çalışılmış olacaktır.

Yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı ilk günden başlayarak iki ay veya dört ay sonraki aynı günde sonlanan süreç<sup>79</sup>, İş Kanununun 63/II'nci maddesinde belirtilen iki ya da dört aylık denkleştirme süresi olarak anlaşılmaktadır<sup>80</sup>. Haftalık çalışma süresinin günlere farklı şekilde dağıtılması halinde, günde en fazla on bir (11) saat çalışılabileceğinden, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde haftalık en çok çalışma süresi elli beş (55) saat, haftada altı gün çalışılan işyerlerinde haftalık en çok çalışma süresi altmış altı (66) saat olabilecektir<sup>81</sup>. Böylece bazı haftalar, kırk beş saat saatten az çalışılabildiği gibi, bazı haftalarda da kırk beş saat saatten fazla süreyle çalışılmış olacaktır. Diğer bir deyişle, toplamda haftalık normal çalışma süresi ne kadar süreyle aşılmış ise, diğer haftalarda da toplam o kadar süreyle eksik çalışılacaktır. Ortalama haftada kırk beş saat çalışılması için, doğal olarak bazı haftalarda kırk beş saatten az çalışılması gerekecektir. Dolayısıyla, bazı haftalarda artırılmış çalışan işçinin bunun karşılığı olarak izinli olduğu kabul edilebilir. Çalışılmayan bu süre serbest zaman gibi algılanmamalı ve bu nedenle de artırım uygulanmamalıdır<sup>82</sup>.

Öte yandan belirtmek gerekir ki, toplu iş sözleşmesiyle, iki aylık denkleştirme süresi dört aya kadar uzatılabilir (İş K. Md. 63/II). İki aylık denkleştirme süresinin kısaltılması mümkün ise de, işveren tarafından tek taraflı olarak veya iş sözleşmesine dayanılarak uzatılmasına imkan yoktur<sup>83</sup>. Denkleştirme süresi, yoğunlaştırılmış iş

<sup>77</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.41.

<sup>78</sup> Bu şekilde çalışma, gerçek yoğunlaştırılmış iş haftası olarak tanımlanmaktadır. Bkz. Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.41.

<sup>79</sup> 93/104 sayılı AB yönergesine göre, denkleştirme süresi 4 ay olarak belirlenmiş olup, yönergede sayılan istisna halleri çerçevesinde toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme süresi 6 aya veya 1 seneye kadar çıkarılabilecektir.

<sup>80</sup> Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.157; Soyer, M.Polat: "İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri", Yeni İş Yasası Semineri, 2003, s.187; Uçum, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, 2003, s.77.

<sup>81</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.292.

<sup>82</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.41.

<sup>83</sup> Subaşı, s.58.

haftasının uygulandığı ilk günden başlayarak, aynı güne rastlayan iki ay veya dört aylık süre sonunda bitmektedir<sup>84</sup>. Denkleştirme süresinin birbirini takip eden aylar içinde ve kesintisiz uygulanması zorunludur. Ancak, bu koşula bağlı kalınarak, Aralık-Ocak aylarında olduğu gibi aynı takvim yılında uygulanmayabilir<sup>85</sup>. Denkleştirme dönemi içindeki hafta sayısının, normal haftalık çalışma süresi olan 45 ile çarpılması ile, denkleştirme süresi içinde aşılmaması gereken toplam çalışma süresi bulunacaktır<sup>86</sup>.

Tarafların esneklik konusunda anlaşması, iş sözleşmeleriyle işçilerin onaylarının alınması suretiyle olabileceği gibi, bunun pratik olmaması nedeniyle, işverence hazırlanan iç yönetmelik veya personel yönetmeliği gibi düzenlemelerin işçiler tarafından kabul edilmesi şeklinde yahut toplu iş sözleşmesinin yapıldığı işyerlerinde bu sözleşmeye konulan hükümlerle gerçekleştirilebilir<sup>87</sup>. Toplu iş sözleşmelerinin normatif nitelikteki hükümleri, o sözleşme kapsamındaki işçileri bağlayacağı gibi, bu hüküm aynı zamanda “işyerinin çalışma düzenine ilişkin hüküm” niteliğinde olduğundan, Sendikalar Kanununun 31/III ve IV. Maddesi hükümleri uyarınca o işyerinde çalışan ancak toplu iş sözleşmesiyle bağlı olmayan işçiler de, işverenin toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması yönündeki talimatına uymakla yükümlüdürler<sup>88</sup>.

Ayrıca, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması suretiyle yapılacak uygulamada, ücret ödeme zamanında ve miktarında bir değişiklik olmayacaktır<sup>89</sup>. Ancak, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına katıldıktan sonra, herhangi bir şekilde iş ilişkisi sona eren işçinin, sonraki haftalarda çalışması ve denkleştirme yapması mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin yoğunlaştırılmış iş haftasında kırk beş saatin üzerinde çalıştığı süreler için, zamlı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Normal haftalık çalışmadan fazla çalışılan günler için, işçinin tabi olduğu haftalık çalışma süresine göre, fazla çalışma için yüzde elli, fazla sürelerle çalışma için yüzde yirmi beş zamlı ödeme yapılır<sup>90</sup>. Çalışma sürelerinin işyerine değil, işçilere yönelik

<sup>84</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.291.

<sup>85</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.42.

<sup>86</sup> Tunçomağ-Centel, s.144.

<sup>87</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.291; Subaşı, s.57.

<sup>88</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.41.

<sup>89</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.292.

<sup>90</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.43.



olduğu esastndan hareketle, denkleştirme süresini belirli bir işçi ya da işçi grubu için uygulamak veya bunu işyerinin tamamına yaymak mümkündür<sup>91</sup>.

İş Kanununun 63/III. maddesi uyarınca çıkartılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulacağı belirtilmekte ise de, bu duyurunun ne kadar süre önceden yapılacağı hususunda açıklık yoktur. Özellikle, işçiler için çalışma saatlerindeki belirsizliğin ortadan kaldırılması açısından, yoğunlaştırılmış iş haftası hazırlayacak işverenin, bunu ve denkleştirme süresi ve şeklini bir süre önceden, örneğin 72 saat önceden işçilere ve varsa işyerinde örgütlü sendikaya bildirme yükümlülüğü getirilmelidir<sup>92</sup>.

### 3) Haftalık Çalışma Süresinin Günlere Bölünememesi

Bazı işkollarında, işin doğası gereği, işçinin çalışma sürelerini günlük ve haftalık olarak belirlenebilmesi oldukça güç, hatta bazen imkansızdır. Özellikle, taşımacılık sektöründe, salt günlük çalışma süresinin uygulanması halinde, sürenin dolmasıyla yol ortasında işin bırakılması gibi sonuçlar doğabilecektir. Karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde, bu işlerin nitelikleri dolayısıyla haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine, İş Kanununun 63'ncü maddesi esasları çerçevesinde bölünmesi olanaklı değildir. Bu gibi işlere uygulanacak usullerin bir yönetmelikte gösterilmesini öngören İş Kanununun 76/1'nci maddesi uyarınca, çalışma süresinin bir haftalık iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkan bulunmayan işlerde çalışma sürelerine uygulanacak usuller hakkında Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği çıkarılmıştır<sup>93</sup>.

Çalışma dönemi, en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresi olarak işveren tarafından belirlenebilir(Ynt.Md. 3, 4). Bu kapsamda değerlendirilen işler için, bir çalışma dönemi içindeki haftalık çalışma süresi 45 saatten az veya çok belirlenebilir. Ancak, kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez(Ynt.5/III).

<sup>91</sup> Subaşı, s.59.

<sup>92</sup> Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.156-157.

<sup>93</sup> R.G. 06.04.2004, 25425.

Çalışma süresi, çalışma dönemi içindeki hafta sayısı ile haftalık çalışma süresinin çarpılması ile bulunur. Öte yandan, çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma dönemi içindeki iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi olarak kabul edilerek hesaplanır. Ancak, çalışma dönemi içindeki ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati geçemez(Ynt.Md.5/I-II). Ayrıca, günlük iş süresi 11 saat, gece çalışma süresi 7,5 saat, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saat ile sınırlandırılmıştır(Ynt.Md. 6). Böylece, bir yandan denkleştirme olanağı sağlanırken, diğer yandan yoğunlaştırılmış iş haftalarında, işverence aşılması mümkün olmayan günlük çalışma süreleri belirlenmiştir<sup>94</sup>. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışılması gereken normal süreyi (ortalama haftada 45 saat) geçmeyecek şekilde denkleştirilir(Ynt.Md.5/son). İki ile altı aylık çalışma döneminde ortalama haftalık 45 saatin aşılması koşuluyla, bazı haftalarda 45 saatten fazla çalışılan süreler fazla çalışma sayılmaz(Ynt.Md.11/I).

#### **4) Olağanüstü Hallerde Çalışma Süresi (OHAL Kanunu)**

2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununun 8'nci maddesi uyarınca, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar nedeniyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde gece ve gündüz çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyacın derecesine göre artırılabilir. Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu, hükümleri kısmen veya tamamen uygulanmayabilir. Ayrıca, ağır ekonomik bunalım hallerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülük bu bölgelerde konulabilir (Md. 10/I).

## **II- ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER (FARAZİ ÇALIŞMA SÜRESİ)**

### **a. GENEL OLARAK**

Çalışma süresinin saptanmasında, işin başladığı ve sona erdiği saatin belirlenmesi önem kazanmaktadır. Ancak, çalışma süresini, her zaman işçinin fiilen çalışmaya başladığı saatten başlatmak ve işin fiilen sona erdiği saatte sonlandırmak mümkün değildir. Zira, çalışma süresini işçinin fiilen işini yaptığı, işinin başında geçirdiği süre olarak değerlendirmek ve işini zorunlu olarak yerine getiremediği

<sup>94</sup> Süzek, s.616.

süreleri çalışma süresi olarak değerlendirmemek, işçi aleyhine sonuçlar yaratır. Belirtilen sebeplerle hemen tüm ülkelerde işçilerin işlerini fiilen yerine getirmedikleri bazı süreler çalışma sürelerine dahil edilmiştir. Böylece işçi iş görmemesine rağmen, emeğini işverenin emrine sunduğu birtakım hallerde çalışmış gibi kabul edilmektedir. İş süresinden sayılan bu hallerin bazıları iş ilişkisinin yapısından kaynaklanmakta, bazıları ise, sosyopolitik gerekçelerle düzenlenmektedir<sup>95</sup>. Bazı hallerde ise, işin niteliği veya işverenin tercihi sonucu, ya da diğer sebeplerle işçinin yolda veya fiilen çalışmadan geçirdiği sürelerin de çalışma süresi içinde değerlendirilmesi zorunluluğu vardır. Hatta hiçbir şekilde işle ilgili olmamakla birlikte, sosyal görüşe dayanmak suretiyle bazı zamanlar da çalışma süresinden sayılmıştır<sup>96</sup>.

Bu bağlamda, işçinin işe hazır olmasına karşın çalışmadan geçirdiği bu süreler, “fiili çalışma süresi” değil, “farazi çalışma süresi” olup, yasal çalışma süresinden sayılan hallerdendir<sup>97</sup>. İş Kanununun 66. maddesinde, işçinin fiilen çalışmadan geçirdiği bazı sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Ancak, İK 66’da sayılmayan bazı sürelerin, sözleşme ile günlük çalışma süresinden sayılması mümkündür. Ara dinlenmelerinin veya işçilere tanınan sigara içme molalarının, uygulamada sözleşme ile günlük çalışma süresinden sayılması, bu duruma örnek olarak gösterilebilir<sup>98</sup>.

## **b. YERALTINDA VEYA SUALTINDA YAPILAN İŞLER**

Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeryüzünde veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, çalışma süresinden sayılmaktadır (İK Md.66/a). Kanunda tanımlanan bu işlerin görüleceği yerlere salt inilip çıkılması için geçirilen sürelerin dışında, işçinin iş görmek için hazır halde işverenin buyruğuna girdiği andan itibaren (İK Md.66/c) çalışma süresi işlemeye başlamaktadır<sup>99</sup>.

Nitekim Yargıtay da, işçilerin işe başlamadan önce yapılan tertibe sokulmak, kazma, kürek almak gibi hazırlık çalışmalarının iş süresinden sayılacağını kabul etmektedir<sup>100</sup>.

<sup>95</sup> Aydın, s.1.

<sup>96</sup> Ekonomi, Fazla Çalışma, s.279.

<sup>97</sup> Tunçomağ-Centel, s.145.

<sup>98</sup> Süzek, İş Hukuku, s.608.

<sup>99</sup> Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, B.3, İzmir 1998, s.471.

<sup>100</sup> Ekonomi, s.279-281; Bu konuda ayrıca bkz. Tunçomağ, s.283-284; Narmanlıoğlu, s.471-472.

Ayrıca, işçilerin işin başlangıcında veya bitişinde çalışılan yere iniş çıkışları dışında, işin gereği veya işverenin talimatı sebebiyle tekrarlanan iniş çıkışlar da çalışma süresinden sayılır<sup>101</sup>.

Öte yandan belirtmek gerekir ki, Kanunda örnek olarak sayılan madenler ve taş ocakları dışında kalan aynı nitelikteki metro, tünel, kanalizasyon veya liman, dalgakıran yapımı, sünger avcılığı, kablo döşemesi gibi yer altı veya yer üstü su işlerinde çalışanlar bakımından da, İK 66. maddesinin a fıkrasının uygulanması gerektiği düşünülmektedir<sup>102</sup>. Kanaatimizce, Kanunda yapılan işin nitelikleri sayıldığından, yer üstünde veya su üstünde sayılan işleri de kapsayacak şekilde bir genişletme mümkün değildir. Yeter ki, yer üstündeki çalışma maden ve taşocaklarında yapılsın.

Diğer taraftan, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır(İK Md.72). Kadınlar için söz konusu olan yasaklama, kadının korunmasını analığın korunması ile bağdaştıran geleneksel yaklaşımı yansıtmaktadır<sup>103</sup>.

### c. ÇALIŞTIRILMAK ÜZERE GÖNDERİLMEDE YOLDA GEÇEN SÜRELER

İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, İş Kanununun 66. maddesinin b fıkrası uyarınca çalışma süresinden kabul edilmektedir. İşçinin günlük çalışma süresi içinde işverence çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmesi halinde, yolda geçirdiği süreler iş süresinden sayılacaktır<sup>104</sup>. Öte yandan, günlük iş süresi tamamlandıktan sonra ertesi gün çalıştırılmak üzere işçinin örneğin otobüs, tren veya uçakla başka bir yerdeki işyerine gönderilmesi halinde yolda geçirilen süre çalışma süresinin içinde değerlendirilmez<sup>105</sup>.

Ancak, Kanunda “işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi ... suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği sürelerin” günlük çalışma sürelerinden

<sup>101</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.279.

<sup>102</sup> Süzek, İş Hukuku, s.60; Ekonomi, İş Hukuku, s.279.

<sup>103</sup> 76/207 sayılı Avrupa Konseyi direktifi, işe başvuruda eşit muamele ilkesini tüm işler, sektörler ve iş kolları için önermektedir. Ancak, analık halinde kadınlara özel koruma sağlanabileceği ve cinsiyetin belirleyici olduğu işlerin bu hükmün istisnasını oluşturduğu kabul edilmiştir. Erdoğan, s.60; Alman Çalışma Süreleri Kanunuyla da kadınların yeraltında ve madenlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Bkz. Hekimler, Alpay: “Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası”, TİSK İşv. D., Şubat 2003.

<sup>104</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.280.

<sup>105</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.279-281; Süzek, İş Hukuku s.608; Tunçomağ, İş Hukuku, s.283-284; Narmanlıoğlu, s.471-472.

sayılacağı hükmünün yer alması ve bunun herhangi bir şekilde kısıtlanmaması karşısında, günlük çalışma sürelerini aşan yolda geçen bazı sürelerin de çalışılmış gibi göz önünde bulundurulması gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>106</sup>. Kanaatimizce, sınırlı da olsa, ulaşım araçlarında geçen bu sürelerin de çalışılmış gibi değerlendirilmesi gerekir. Elbette, işçinin asıl işini her zaman işyerinde görmesi gerekmiyorsa, buna dair sözleşme veya yerleşmiş uygulama varsa, işçinin yolda geçireceği sürelerin çalışılmış süre gibi sayılmaması gerekir<sup>107</sup>.

Bakım onarım işlerinde çalışanlar, ilaç tanıtımcıları, bazı satış elemanları gibi işçiler için niteliği gereği asıl işlerini çoğunlukla işyerlerinin dışında yerine getirmek durumundadırlar. Bu ve benzeri nitelikteki işlerde çalışanların işlerini görürken geçirdikleri zamanların çalışma süresinden sayılacağına kuşku yoktur<sup>108</sup>.

#### **d. TOPLU TAŞIMALARDA YOLDA GEÇEN SÜRELER**

##### **1) Genel olarak**

Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, İş Kanununun 66. maddesinin f fıkrası uyarınca çalışma süresinden sayılmaktadır.

Öte yandan, toplu taşımalarda geçen sürelerin, çalışma süresinden sayılabilmesi için Kanunun aradığı üç koşulun birlikte bulunması zorunludur. İşin niteliğinden kaynaklanmayan, işveren tarafından salt sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilmede geçen süreler ise, İş Kanununun 66. maddesinin son fıkrası uyarınca çalışma süresinden sayılmamaktadır.

##### **2) Koşulları**

###### **a) İşyerinin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunması**

İşyerinin, işçilerin yerleşim yerlerinden uzaklığı için iki ölçüt dikkate alınmaktadır. İşyerinin, yaya olarak gidilemeyecek kadar uzaklıkta olması, diğer bir

<sup>106</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.294; Çelik, Nuri: İş Hukuku-I Genel Bilgiler-Ferdi İş Hukuku, s.289.

<sup>107</sup> Uğur, Mustafa: Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Yüksek Lisans Tezi(Basılmamış), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul 2002, s.13.

<sup>108</sup> Süzek, İş Hukuku, s.609.

deyişle, işyerine yaya olarak gitmenin çok güç ve zaman alıcı olması zorunludur. Bunun yanında, yerleşim yerlerinden işyerinin bulunduğu yere düzenli taşıt aracının bulunmaması veya düzenli bulunan taşıt araçlarından işin niteliği gereği yararlanmanın mümkün olmaması zorunludur. Dolayısıyla, yaya gitmek için yeterince uzak olan işyerine gitmek için düzenli bir biçimde araç işlemekteyse, artık yaya gitmenin doğurduğu bir takım güçlüklerden söz etmek mümkün değildir<sup>109</sup>.

### **b) İşçilerin işyerlerine toplu ve düzenli bir şekilde nakledilmeleri**

İşin uzaklığı ve niteliği, toplu ve düzenli olarak işyerin getirilip götürülmesini zorunlu kılmalıdır. Diğer bir deyişle, işin niteliği, işçilerin topluca ve önceden belli biçimde taşınmalarını gerektirmelidir<sup>110</sup>. Ancak, toplu surette taşımadan söz etmek için tüm işçilerin aynı zamanda getirilip götürülmesi zorunlu değildir. İşçilerin değişik zamanlarda ve ayrı ayrı araçlarla taşınması hali de toplu surette taşıma olarak kabul edilmektedir<sup>111</sup>. İşverenin toplu taşımayı sağlaması yeterli olup, mutlaka kendi araçlarıyla bizzat yapması gerekli değildir<sup>112</sup>.

### **c) İşlerin sabit olmaması**

İşyerinde yapılan işlerin, aynı yerde sabit olmayıp, devamlı yer değiştiren nitelikte olmaları zorunludur<sup>113</sup>. Zira, Kanunda da “demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi” sabit olmayan, iş görüldükçe ilerleyen işler sayılmıştır. İş görüldükçe ilerleyen bu tür işlere örnek olarak, sulama, sondaj, boru hattı döşenmesi, füze rampalarının yapılması<sup>114</sup>, baraj inşaatı, elektrik ve telefon hatlarının çekilmesi gibi işler gösterilebilir<sup>115</sup>. Nitekim, sabit işyerlerine yapılan toplu taşımalar, Yargıtayın yerleşik içtihatları ile sosyal yardım amaçlı toplu taşıma olarak kabul edilmektedir<sup>116</sup>. Ayrıca, Yargıtay, işin

<sup>109</sup> Süzek, İş Hukuku, s.610; Ekonomi, İş Hukuku, s.286-287; Narmanlıoğlu, s.475; Centel, Tankut: İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, B.2, İstanbul 1994, s.231; Mollamahmutoğlu, s.660-661.

<sup>110</sup>Tunçomağ-Centel, s.146.

<sup>111</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.287.

<sup>112</sup> Süzek, İş Hukuku, s.610; Tunçomağ-Centel, s.146.

<sup>113</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.294-295; Ekonomi, İş Hukuku, s.284-286; Narmanlıoğlu, s.474-475; Centel, İş Hukuku, s.231; Mollamahmutoğlu, s.660; Arıcı, s.105-106.

<sup>114</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.286.

<sup>115</sup> Süzek, İş Hukuku, s.611.

<sup>116</sup> “Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, onarılması, korunması ilh. gibi işler ve bunların görüldüğü iş yerleri özellik arzeder. Yol inşaatı ve onarımı, iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerdendir. Günlük çalışmanın hangi kısımda ve ne şekilde cereyan edeceğini işveren tespit edip toplanma mahallindeki işçileri kendi vasıtaları ile buralara sevk eder... vasitalarda geçen zamanın iş müddetinden sayılabilmesi için bu mahiyette bulunmaları, yani götürüp getirmenin işin mahiyetinden doğmuş bulunması şarttır...Ezcümle bir mensucat fabrikasının,

niteliğinden doğmayıp sırf sosyal yardım amaçlı olarak işveren tarafından işe götürülüp getirilme sırasında araçlarda geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılmayacağına ilişkin hükmün (İK Md. 66/f) emredici nitelikte olduğunu kabul ederek, toplu iş sözleşmelerinde bu hükme aykırı olarak yer alacak düzenlemelerin geçersiz olduğunu vurgulamıştır<sup>117</sup>. Ancak, öğretide, sözleşmeyle bunun aksinin kararlaştırılması halinde, araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması gerektiği de ileri sürülmüştür<sup>118</sup>.

#### e. İŞÇİNİN İŞ GÖRMEYE HAZIR DURUMDA BEKLEMESİ

İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, İş Kanununun 66. maddesinin c fıkrası uyarınca çalışma süresinden kabul edilmektedir. İşçinin, işverenin buyruğunda çıkacak işi hazır durumda beklemesi sırasında geçen süreler, fiilen çalışmasa da, çalışılmış gibi dikkate alınır. İş görme borcunu yerine getirmek üzere işgücünü işverenin emrine hazır tutanlara örnek olarak, yangın söndürme görevinde çalışanlar, şoförler, acil servis hizmetinde çalışan hekimler ve hemşireler, örnek olarak gösterilebilir. Ayrıca, işyerinde üretime devam edilebilmesi için zorunlu ve geçici nitelikte görülen arızaların giderilmesi veya hammaddenin gelmesi için beklenen süreler de çalışılmış gibi dikkate alınacak sürelerdendir<sup>119</sup>.

İşçi, işveren karşısında hizmet borcunu yerine getirmek zorunda olup, çalışma süresi boyunca işverenin direktifleri doğrultusunda çalışmaya hazır ve istekli bulunmak zorundadır. Buna karşılık, işverenin bu süre boyunca, kendisine işçi tarafından sunulan işgücünden yararlanmış olması veya olmaması, işçinin çalıştırılıp çalıştırılmaması işverenin takdirine bağlı olduğundan, çalışma süresinin miktarının tespiti bakımından önemli değildir<sup>120</sup>.

---

bir şeker, çimento veya traktör fabrikasının... şehir ve kasabalar içinde veya dışında kurulmuş olmaları mahiyet itibarıyla farklılık arzetmelerini gerektirmez... İşverenin bu şekil taşımaları sosyal bir yardım olup vasıtada geçen zaman iş müddetinden sayılmaz.” YHGK, 21.10.1970, 9-501/600, İşv. D., Nisan 1971, 15-18; Aynı yönde, Yrg.9HD, 02.04.2002, 19721/5740, İHSGHD, Ocak-Mart 2004, 245.

<sup>117</sup> Yrg.9HD., 27.11.1980, 1980/14117-12267 E.K., TÛTİS, Mart 1981,12-13.

<sup>118</sup> Tunçomağ-Centel, s.147.

<sup>119</sup> Süzek, İş Hukuku, s.609.

<sup>120</sup> Akın, Osman: “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, İÜHFİM, C. 45-47, 1979-81, s.779.

Çalışma süresinden sayılan bu hallere, işverenin temerrüdü sırasında geçirilen süreler de denilmektedir<sup>121</sup>. Ancak, her an iş görmek üzere işverenin buyruğuna hazır bulunmaksızın, işçinin serbestçe kullanabildiği zamanı işyerinde geçirdiği süreler de vardır. Bu durumda, işverenin temerrüdünden kaynaklanan ve çalışma süresinden sayılması zorunlu bir sürenin varlığından söz edilemez. Zira, işyeri olarak nitelendirilen bölüm sadece işin görüldüğü yerlerden ibaret değildir. İşçilerin serbestçe kullanabildikleri zamanı değerlendirebildikleri, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri, avlu ve sosyal tesisler gibi işyeri eklentileri de bulunabilir. Dolayısıyla, işyerinde geçirilen süreden ziyade işte geçirilen süre ölçüt olarak alınmaktadır<sup>122</sup>.

İşçinin, fiilen yapılan işin sonunda işverenin buyruğunda hazır vaziyette bulunması da söz konusu olabilir<sup>123</sup>. Bu durumda, işçinin çıkacak bir iş için hazır durumda bekletilip bekletilmediğinin araştırılması gerekir. Zira, söz konusu bekleme iş odaklı olmayıp, salt çeşitli sebeplerle gecikmeden kaynaklanıyorsa, bu sürelerin çalışma sürelerinden sayılmayıp, sebeplerine göre sorumluların tazmin yükümlülüğünün doğacağı kabulü gerekir.

## **F- İŞÇİNİN İŞYERİ DIŞINDA ASIL İŞİNİ YAPMAKSIZIN ÇALIŞTIRILMASI**

İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, İş Kanununun 66. maddesinin d fıkrası uyarınca çalışma süresine dahildir. Bu şekilde gönderilen işçinin, yolda geçirdiği sürelerin yanında, asıl işini yaparken veya yapmaksızın çalıştırıldığı ya da meşgul edildiği süreler de çalışma süresinden sayılır<sup>124</sup>.

Bir makinistin, parça temini amacıyla hurdahanede çalıştırılması veya bir sekreterin, belli zamanlarda yardım maksadıyla muhasebe servisinde çalıştırılması ya da ihtiyaç halinde şoförün tamirhanede çalıştırılması, bu kimselerin asıl işlerini yapmadıklarından bahisle çalışma sürelerinden kesinti yapılmasını gerektirmez<sup>125</sup>.

<sup>121</sup> Tunçomağ-Centel, s.145-146.

<sup>122</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.281.

<sup>123</sup> Narmanlıoğlu, s.424.

<sup>124</sup> Süzek, İş Hukuku, s.609.

<sup>125</sup> Turan, s.191.



## **G- SÜT İZİNLERİ**

İşçinin gördüğü iş ile hiçbir suretle ilgisi olmamakla birlikte işçilerin korunmasını amaçlayan sosyal bir düşüncenin sonucu olarak kadın işçilerin süt izinleri çalışma süresinden sayılmıştır<sup>126</sup>. Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, çalışma süresinden sayılır(İK Md.66/e). Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, günde bir buçuk saat süt izni verilmek zorundadır(İK Md. 74/IV). Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır(Çocuk ve genç işçiler için; Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Md.14)<sup>127</sup>.

Avrupa Birliği'nin 19 Ekim 1992 tarih ve 92/85 sayılı direktifine uygun olarak, doğum öncesi ve doğum sonrası çalıştırma yasağı 16 haftaya kadar çıkarılmıştır. Bundan başka, yine aynı maddeyle, sağlık durumu uygun olduğu takdirde ve doktorun da onayı ile kadın işçinin isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabileceği ve çalışılan sürelerin doğum sonrası sürelerle eklenmesiyle de, kadın işçilerin özellikle çocuklarına bakabilmeleri açısından ihtiyaç duydukları doğum sonrası iznin 13 haftaya kadar artırılması olanağı da düzenlenmiştir. Ayrıca, Avrupa Birliği'nin sözkonusu direktifine uygun olarak, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilmesine ilişkin, bundan başka, doktor raporu ile kanıtlandığı takdirde hamile kadın işçinin hamilelik süresince, ücretinden bir indirim yapılmaksızın, sağlığına zarar vermeyecek daha hafif işlerde çalıştırılması yükümlülüğüne ilişkin düzenlemeler de yapılmıştır.

## **III- ÖZELLİK GÖSTEREN DİĞER ÇALIŞMA ŞEKİLLERİ**

### **A- TELAFİ ÇALIŞMASI**

#### **1. Kavram**

İşçinin bazı nedenlerle çalışmaması halinde, belirli bir zaman dilimi içinde normal çalışma süresinin üstünde ve fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın, kaybedilen çalışma sürelerini telafi edici çalışmalar, telafi çalışması olarak adlandırılmaktadır<sup>128</sup>. Geçmiş dönemde yapılması gerekirken, şimdiye

<sup>126</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.282.

<sup>127</sup> Kandemir, Murat: "4857 Sayılı İş Kanunu'nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri", A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi:49, İstanbul Mayıs 2005, s.415- 444; R.G.14.07.2004, 25522.

<sup>128</sup> Süzek, İş Hukuku s.617; Ekonomi, Münir: "Telafi Çalışması", İHSGHD, Ekim-Aralık 2004, s.1256; Eyrenci, Öner: "İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku", Münir Ekonomi 60. Yaş

ertelenen telafi çalışması normalin üstünde çalışma olarak nitelendirilemez<sup>129</sup>. Telafi çalışmalarını, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı tereddüte yer vermeyecek şekilde hüküm altına alınmıştır(İK Md.64/I). Dolayısıyla bu çalışma karşılığı zamlı ücret ödenmesi söz konusu değildir.

1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki uygulamada, ekonomik krizde toplu işçi çıkarmayı önlemek amacıyla çalışma süresinin kısaltılması ile birlikte düşünülen önlemlerden biri de telafi çalışması olmuştur. Zira, söz konusu dönemde, fazla çalışma söz konusu edilmeden yapılacak telafi çalışmasını yasal bir esasa oturtma olanağı bulunmamaktaydı. Yasal açıdan bakıldığında(1475 sayılı İş K. Md. 61/a,II), haftalık çalışma süresi iş günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulandığından, Kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışındaki çalışma, fazla çalışma sayılmakta ve bu süreye ait ücretin zamlı olarak ödenmesi gerekmektedir<sup>130</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma süreleri esnekleştirilerek, belirli koşulların varlığı halinde, telafi çalışmasına olanak sağlanmıştır. Getirilen yeni uygulama, bazı hallerde çalışılmaması durumunda bu sürelere mahsus olmak üzere işçiyi tekrardan çalışmaya borçlandıran bir düzenleme niteliğini almaktadır<sup>131</sup>.

İşçilerin türlü nedenlerle çalışmak istemedikleri zamanları daha sonraki zaman içinde kapatmaları, klasik (katı) çalışma süresi anlayışından ayrılan bir durumdur<sup>132</sup>.

## 2. Koşulları

### a) Telafi çalışmasını gerektiren bir olgunun bulunması

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, iki ay içinde işverenin çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırmasına olanak tanınmaktadır. Söz

---

Armağanı, Ekim-Aralık 2004, s.240; Tuncay, A.Can: “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik”, 1993, s.65-66.

<sup>129</sup> Akyiğit, Ercan: “Telafi Çalışması”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, Şubat 2005, s.1.

<sup>130</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.297; Süzek, İş Hukuku, s.617.

<sup>131</sup> Kandemir, Yeni İş Kanunu, s.213.

<sup>132</sup> Tunçomağ-Centel, s.145.

konusu bu çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacak, dolayısıyla işçiye artışı ücret ödenmesi gerekmeyecektir(İK Md. 64/I).

Telafi çalışması yapılabilmesinin koşulu, bu çalışmanın yapılabilmesine olanak sağlayan hallerden birisinin gerçekleşmiş olmasıdır. Telafi çalışması yapılabilmesine olanak sağlayan haller, yasayla belirlenmiştir.

Telafi çalışması yapılabilmesine olanak sağlayan hallerden ilki, zorunlu nedenlerle işin durmasıdır. Zorunlu nedenler kavramı, İş Kanununun 24/III ve 25/III. maddelerinde belirtilen zorlayıcı nedenler ile işyerindeki makinelerin veya araç ve gereçlerin tamiri ve bakımı nedenlerini kapsamaktadır<sup>133</sup>. Zorunlu nedenlerle işin durması ile sadece zorlayıcı(mücbir) sebeplerin varlığı anlaşılmalıdır<sup>134</sup>. Elbette, önceden öngörülemeyen, kaçınılamayan, kusurdan uzak olarak tarafların iradesi dışından meydana gelen yangın, deprem, su baskını gibi doğal afetle veya iç savaş gibi sosyal olaylar, zorlayıcı sebep olarak değerlendirilir ve bu sebeplerle işverenin telafi çalışması uygulayabileceği kabul edilir.

Zorunlu sebeplerin, önceden öngörülemez bir nitelik taşıması beklenmez. Zorunlu sebep olarak değerlendirilebilecek olgular, işin/işyerinin işleyişi sırasında genellikle birdenbire ortaya çıkan ve işyerindeki faaliyeti tümüyle yahut bazı işler itibariyle durduran veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltımını gerektiren acil ve kimi zaman olağanüstü bir durum olarak anılabilir. Dolayısıyla, zorlayıcı sebep düzeyine gelmeyen olgular anlatılmak istenir. Elbette, zorlayıcı nedenlerin öncelikle telafi çalışmasına sebep olabileceğini kabul etmek gerekir<sup>135</sup>.

Sözgelimi, enerji kısıntısı, işyerinin makine, teçhizat ya da fırınlarının bakımı, tamiri, yenilenmesi gibi sebeplerle çalışma sürelerini önemli ölçüde altında çalışılması veya işyerinin tamamen tatil edilmesi söz konusu olursa, bu hallerde de telafi çalışması yaptırılabilir<sup>136</sup>. Hatta, bazı bölgelerimizde kar yağışı veya aşırı yağmur sebebiyle ulaşımın durduğu görülmekte olup, bu durumda dahi telafi çalışması yapılmasını gerektirebilecek zorunlu sebebin bulunduğu kabul edilebilir<sup>137</sup>. Öte yandan, belli bir sektörde oluşmasına karşın ülke ekonomisini ve dolayısıyla

<sup>133</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.297; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.179-180.

<sup>134</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.3.

<sup>135</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.4.

<sup>136</sup> Uzun, Yeni İş Yasası, s.145; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.47.

<sup>137</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.4.

işyerini ciddi bir şekilde olumsuz etkileyen krizleri de, zorunlu neden veya zorunlu neden benzeri hal kapsamında kabul etmek gerekir<sup>138</sup>.

Ancak, telafi çalışması yaptırabilmek için, işçinin veya işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkında olduğu gibi (İK Md.24/III, 25/III), işin asgari bir süre durması koşulu bulunmamaktadır. İşyerinde, işin zorunlu nedenle bir gün durmuş olması halinde dahi, koşulun gerçekleştiği kabul edilir<sup>139</sup>.

Takvim gereği, ulusal bayram veya tatil günleri ve hafta tatili günleri arasına bazen yarım, bir veya bir buçuk iş günü girebilmekte ve bu günlerde, işverenin kararıyla işyeri tatil edilebilmektedir<sup>140</sup>. Dolayısıyla, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi hallerinde de, çalışılmayan bu sürelerin sonradan çalışılarak telafisine olanak sağlanmıştır. Böylece, işveren anılan sürelerde ücreti de ödenen idari izinler vermektan kurtulmuştur<sup>141</sup>. Kanunun, tatil gününü önceleyen günlerde veya haftalarda, önce telafi çalışması yapılmasına, daha sonra tatil verilmesine izin vermediği belirtilerek, esneklik anlayışı içinde tarafların serbest iradelerine itibar edilmemesi eleştirilmiştir<sup>142</sup>.

İşçinin talebiyle, kendisine izin verilmiş olması hallerinde de, çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılması olanağı mevcuttur. Ancak, yasayla veya sözleşmeyle işçiye verilmesi zorunlu izinler için, çalışma süresi yaptırılması mümkün değildir. Hafta tatili izin süreleri (İK Md.46/I), evlenmelerde, doğum ve ölüm hallerinde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri (İK Md.46/III) gibi, işçiye verilmesi zorunlu izin hallerinde telafi çalışmasından söz edilemez<sup>143</sup>. Dolayısıyla, yasa veya sözleşmeden doğan bir zorunluluk olmaması halinde işçinin talebi üzerine verilen izinler için telafi çalışması yaptırılabilir<sup>144</sup>. Ancak, uyuşmazlık halinde iznin işçinin ileride telafi çalışması yapması koşuluyla verildiğini ispat etme yükümlülüğü işverene aittir<sup>145</sup>.

Telafi çalışması yaptırılacak haller yasayla sayılırken, sınırlayıcı tanımlama yapılmamıştır. Zorunlu nedenlerle işin durmasına, ulusal bayram ve genel

<sup>138</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.4; Bazı yazarlar ise, ekonomik nedenlerle işyerinin tatil edilmesinin veya normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılmasının telafi çalışmasına gerekçe olamayacağı kanısını taşımaktadırlar. Bkz. Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.180.

<sup>139</sup> Süzek, İş Hukuku, s.617.

<sup>140</sup> Süzek, İş Hukuku, s.618.

<sup>141</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.5.

<sup>142</sup> Demir, s.107.

<sup>143</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.298.

<sup>144</sup> Süzek, İş Hukuku, s.618.

<sup>145</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.47.

tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesine benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya işyerinin tamamen tatil edilmesi hallerinde de, telafi çalışmasına gidilebileceği öngörülmüştür. Örneğin, yasa dışı grev nedeniyle çalışmanın durması<sup>146</sup>, ulusal veya genel nitelik taşımamakla birlikte, yöresel veya belediye sınırları içinde yapılan kutlama günlerinde çalışılmaması halinde, bunun telafi edilmesi mümkündür<sup>147</sup>. Ancak, yasal grev ve lokavtta geçen süreler nedeniyle telafi çalışması yaptırılamaz<sup>148</sup>.

Kanunda ve yönetmelikte tanımlanan gerekli koşulların oluşması halinde, telafi çalışması yapılmasına karar verme ve uygulama yetkisi işverene aittir. Dolayısıyla, işçinin talebiyle izin verilen hallerin dışında, telafi çalışmasının gündeme gelebilmesi için bu konuda işçinin rızasının aranmasına gerek görülmemektedir<sup>149</sup>.

#### **b) İşin veya işyerinin tatil edilmesi veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması**

Telafi çalışmasının yapılabilmesi için, buna olanak hallerin gerçekleşmesinin yanında, belirtilen nedenlerle işyerindeki çalışmanın ya tamamen tatil edilmesi, durması ya da normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması gerekmektedir.

İşin durması, işyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durmasını, çalışmanın gerçekleşmemesini ifade etmektedir. İşyerinin tatil edilmesi ise, kısmen veya tüm departmanları itibariyle işçilerin tüm gün veya günler yahut günün belli bir diliminde çalıştırılmamasıdır<sup>150</sup>.

Normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ile ilgili olarak sürenin tespitinde, kısmi süreli çalışmaya ilişkin olan İş Kanununun 13. maddesinin gerekçesinde belirtilen ölçüden yararlanılması gerektiği ileri sürülmektedir<sup>151</sup>. Buna

<sup>146</sup> Süzek, İş Hukuku, s.618.

<sup>147</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1252-1253.

<sup>148</sup> Mollamahmutoğlu, s.687.

<sup>149</sup> Mollamahmutoğlu, s.687.

<sup>150</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.7.

<sup>151</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.298; Süzek, İş Hukuku, s.618; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.159; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1253-1254.

göre, önemli ölçüde normal çalışma süresinin altında çalışma ile, normal çalışma süresinin üçte ikisinden daha az süreli çalışılmış olması anlaşılmalıdır<sup>152</sup>.

Telafi çalışmasının gerçekleştirilmesi için, tüm sayılanların dışında, aynı zamanda bunların ileride çalışılmak üzere yaşandığının da bilinmesi gereklidir. Aksi halde, duruma göre ücretsiz izin yahut işverenin işi kabulde temerrüdü veya sözleşmeyi haksız feshi gibi farklı çözüm tarzlarının tartışılması gerekir. Telafi çalışması için, işçinin talebiyle izin verilmesi hali dışında işçinin rızasının aranmamasından, işçinin telafi çalışmasına sebep olguların yaşandığından haberi olmayacağı sonucu çıkartılmamalıdır<sup>153</sup>.

Öte yandan, telafi çalışmanın, işyerinin ve işçilerin tümünü kapsamayı zorunluluğu bulunmamaktadır. Dolayısıyla, telafi çalışması, içinde bulunulan somut duruma ve seçilen çözüme bağlı olarak, işyerinin tümüne uygulanabileceği gibi, işyerinin bir kısmını, hatta bir veya birkaç işçiyi de kapsayabileceği kabul edilmektedir<sup>154</sup>.

### c) En çok iki ay içinde telafi çalışmasının yaptırılması

Telafi çalışmasının, iki ay içinde yaptırılacağı belirtilmiştir(İK Md.64/I). Bu çalışmanın, telafi çalışmasının kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden iki aylık süre içinde yaptırılması gereklidir(Ynt. Md.7/III). Birbirini takip eden iki aylık süre içine iş sürelerinin dahil olacağı tartışmadan uzak ise de, telafi çalışmasının tatil günlerinde yapılamayacağı kuralı gereğince, tatil günlerinin bu süreye dahil olup olmayacağı tartışmaya açıktır<sup>155</sup>. Ancak, çalışılmayacak hallerin önceden bilinebildiği durumlarda, ileride çalışılmayacak bu süreler için önceden telafi çalışması yaptırılabilmesi, öğretide ileri sürülmüştür<sup>156</sup>. Özellikle, işyerinin ilerideki faaliyetleri için gerekli bir çalışma şeklindeki revizyon ve bakım çalışmalarında, önceden telafi çalışması yaptırılabilmesi belirtilmiştir<sup>157</sup>. Her ne kadar bu düşünce

<sup>152</sup> Normal çalışma süresi ile neyin kastedildiği konusunda yasal düzenlemelerde açıklığın bulunmadığı, dolayısıyla öncelikle normal çalışma süresiyle kastedilenin tespiti gerektiği, en çok iki aylık sürede çalışılarak telafi edilebilecek bir sürenin telafiye bırakılması gerektiği, her somut olayda bu miktarın belirlenmesi gerektiği konusunda bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, s.7-10.

<sup>153</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.10.

<sup>154</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.11.

<sup>155</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.11-12.

<sup>156</sup> Süzek, İş Hukuku, s.619; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1254-1255; Soyer, M.Polat: "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 2003, s.30.

<sup>157</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.298.

haklı olarak ileri sürülmüş ise de, kanımızca, kanunun ve yönetmeliğin hükümleri buna engel oluşturmaktadır.

Telafi çalışmaları, İş Kanununun 63/II. Maddesinde belirlenen günlük en çok çalışma süresi olan on bir saati aşmamak kaydıyla, günde üç saatten fazla olamayacaktır. Ayrıca, tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılması da söz konusu değildir(İK Md. 64/II). Böylece, telafi çalışmasına zaman yönünden ikili kısıtlama getirilmiştir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7/2. maddesine göre, işveren, telafi çalışmasının 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını işçilere bildirmek zorundadır<sup>158</sup>.

Kanunda ve yönetmelikte tanımlanan gerekli koşulların oluşması halinde, telafi çalışması yapılmasına karar verme ve uygulama yetkisi işverene aittir. Ancak, telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan on bir saati aşmayacak şekilde, günde en fazla üç saat yaptırılabilir. Getirilen kısıtlama ile, günlük telafi süresinin üç saati aşması önlenmiş gibi, telafi süresinin de eklenmesi ile tespit edilen günlük toplam çalışma süresinin on bir saati aşması önlenmiştir. Telafi çalışmaları, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağından(İK Md.64/I), doğal olarak, çalışılan bu sürelerde de normal ücret ödenir<sup>159</sup>.

## **B- KISA ÇALIŞMA**

### **1. Kısa Çalışma Kavramı**

Ekonomik veya zorlayıcı nedenler, işyerindeki çalışılan sürelerin azaltılması veya geçici olarak çalışılmaması sonucunu doğurabilir. İş Kanununun 65. maddesi ile Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin<sup>160</sup> hükümlerine göre, genel ekonomik krizlerde ve zorlayıcı sebeplerle çalışma hayatında sıkça görülen, işçilerin geçici olarak ücretsiz izne çıkarılmasının veya işyerindeki çalışılan sürelerin azaltılmasının olumsuz sonuçlarını engellemek için, işçinin iş sözleşmesi sona erdirilmeden ve sınırlı da olsa bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla<sup>161</sup>, kısa

<sup>158</sup> R.G.06.04.2004, 25425.

<sup>159</sup> Süzek, İş Hukuku, s.619.

<sup>160</sup>R.G. 31.03.2004, 25419.

<sup>161</sup> Kandemir, Yeni İş Kanunu, s.213.

çalışma ve kısa çalışma ödeneği tanımlanarak, bunlarla ilgili düzenlemeler getirilmiştir<sup>162</sup>.

İşyerindeki haftalık çalışma süresinin, koşulları bulunduğu işveren tarafından, geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması şeklindeki uygulamalara, kısa çalışma<sup>163</sup> uygulaması denilmektedir<sup>164</sup>. İş Kanununda yer alan düzenlemeden, sözkonusu tanıma ulaşmak mümkün ise de, İş Kanununun 65. maddesine dayanılarak çıkartılan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelikte, kısa çalışmanın tanımı, en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılarak uygulanması olarak yapılmıştır(Md.3). Öte yandan, en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması, geçici olarak işin durdurulması olarak tanımlanmıştır(Ynt.Md.3).

Her ne kadar, yönetmelikte kısa çalışma ve geçici olarak işin durdurulması tanımları ayrı ayrı yapılmakla farklılaştırılmış ise de, bu durum kanundaki tanımlamaya aykırılık oluşturmaktadır. Geçici olarak işin durdurulması, kısa çalışmadan farklı bir olguymuş gibi tanımlansa da, yönetmeliğin devamında kısa çalışma ödeneğine hak kazandırmadan bahsedilirken, her iki kavram bir tutulmaktadır<sup>165</sup>.

Kısa çalıştırma yoluna gidilerek, genel ekonomik kriz dönemlerinde veya zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde, işverenlerin işçi çıkartmak suretiyle krizi atlatmak yerine, riski işçiler arasında paylaşmalarını sağlanmış olur<sup>166</sup>. Böylece, belirtilen dönemlerde geçici işçi çıkarmaların getireceği mali yüklerden kurtulan işletmelerin, bu dönemleri daha hafif atlatalmaları da mümkün olur. Öte yandan, bu tür işten çıkarmaların yaratacağı sosyal sorunlar da engellenmiş olur<sup>167</sup>. Ayrıca, bu gibi

<sup>162</sup> Düzenlemenin ücretsiz izin uygulama olanağı getirdiği, ya da bu ücretsiz izni meşrulaştırdığı ileri sürülmüştür. Bkz. Ercan, Fuat: “Yeni İş Yasası Sermayeye Ne Kazandırdı?”, Tes-İş, Ağustos 2003, s.41.

<sup>163</sup> Batıda “geçici işsizlik” olarak da adlandırılmaktadır. Bkz. Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.48.

<sup>164</sup> Süzek, İş Hukuku, s.619; Ulucan, Devrim: “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Taslağında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen “Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem” Seminer Notları, Eylül 2002, s.66.

<sup>165</sup> Akyiğit, Ercan: “Kısa Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.1-2, Ağustos-Kasım 2004, s.2.

<sup>166</sup> Süzek, İş Hukuku, s.619.

<sup>167</sup> Süzek, İş Hukuku, s.620; Ulucan, s.66; Kutal, Metin: “İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma”, MERCEK, Nisan 1997, s.29.



durumlarda kısa çalıştırılan işçinin ortaya çıkan gelir kaybı, Avrupa ülkelerinde olduğu gibi belli koşulların varlığı halinde, işsizlik sigortası tarafından kısa çalışma ödeneği ödenmek suretiyle karşılanmaktadır<sup>168</sup>.

Diğer taraftan, kısa çalışma yapılması ile kısmi süreli çalışmanın karıştırılmaması gerekir. Her iki çalışmanın ortak yanı, her iki çalışma biçiminde de işçinin işyerinde normal çalışma süresinden daha kısa bir süre çalışmasıdır. Ancak, kısa çalışmada; çalışma süresinin geçici olarak azaltılması söz konusu iken, kısmi çalışmada; iş sözleşmesinin kurulması aşamasında kararlaştırılan sürekli olarak kısaltılmış bir çalışma söz konusudur<sup>169</sup>. Öte yandan, kısmi süreli çalışmada iş süresinin kısaltılması başlangıçta taraflarca serbestçe kararlaştırılmaktadır. Oysa, kısa çalışmada, iş süresi sonradan ortaya çıkan nedenlerle belirli ölçüde zorunlu olarak kısaltılmaktadır<sup>170</sup>. Ayrıca, kısa çalışma, akdi nitelik taşıyan kısmi süreli çalışmadan, akdi nitelik taşıyamaması ve belli koşullarla işverenin tek taraflı tutumuyla oluşması sebebiyle de farklıdır<sup>171</sup>.

Ayrıca, kısa çalışma uygulaması, işçilerin ücretsiz izne çıkarılması uygulamasından da farklıdır. Ücretsiz izne çıkarılma, işçilerin bunu kabul etmesiyle mümkün olmasına karşılık, kısa çalışma, belirli koşulların varlığı halinde Çalışma Bakanlığının onayı ile yapılmaktadır. Kısa çalışmalarda, belirli koşulların varlığı halinde kısa çalışma ödeneği verilmesi mümkün iken, ücretsiz izinlerde işçilere herhangi bir ücret ödenmemektedir<sup>172</sup>.

## 2. Koşulları

### a) Kısa çalışmayı gerektiren bir olgunun bulunması

4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinin ilk iki fıkrası ile; “Genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılır. Bunun usul ve esasları bir yönetmelikle belirlenir.

<sup>168</sup> Süzek, İş Hukuku, s.620; Kutal, s.29.

<sup>169</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.48.

<sup>170</sup> Süzek, İş Hukuku, s.620; Kutal, s.29; Eyrenci, Öner, Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989, s.25.

<sup>171</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3.

<sup>172</sup> Süzek, İş Hukuku, s.620.

Yukarıda belirtilen nedenlerle işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir. Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz.” şeklinde yapılan düzenleme, kısa çalışma süresinin yapılabileceği halleri, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle sınırlandırmıştır.

Genel ekonomik kriz, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin 3. maddesinde, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar olarak tanımlanmıştır. Kanunun bu maddeye ilişkin gerekçesinde ise, ülke çapındaki bir ekonomik kriz nedeniyle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılmasından bahsedilmektedir. Ayrıca, ekonomik ya da yönetsel veya organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesinin yahut pazara bağlı olarak sektörel bir krizin, o işyerinde kısa çalışma yapılmasını haklı gösterecek nedenlerden olmadığı da vurgulanmıştır.

Mevcut düzenlemeler ışığında değerlendirildiğinde, kısa çalışmaya olanak sağlayacak genel ekonomik krizin, ulusal veya uluslararası düzeyde ortaya çıkmış bulunması ve işyerini ciddi bir şekilde olumsuz yönde etkilemesi gereklidir. Zira, sektörel düzeyde veya işyerine özgü bir ekonomik kriz, kısa çalışmayı haklı gösterecek nedenlerden sayılmamaktadır<sup>173</sup>. Öte yandan, belli bir sektörde oluşmasına karşın ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi bir şekilde olumsuz etkileyen krizleri de, genel ekonomik kriz kapsamında kabul etmek gerekir<sup>174</sup>.

Genel ekonomik krizin varlığını, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı krizin varlığı ve niteliği hakkında ilgili kuruluşların görüşlerini alarak duruma açıklık getirir(Ynt.Md.6). İşçi ve işveren sendikaları konfederasyonunun birlikte başvurması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır. Bakanlığın, genel ekonomik krizin varlığı ve niteliği ile ilgili

<sup>173</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.298-299; Süzek, İş Hukuku, s.621; Ulucan, s.66; Mollamahmutoğlu, s.689.

<sup>174</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.299; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.48; Mollamahmutoğlu, s.689.

yaptığı tespit, genel ve işyerlerinden soyut bir açıklama niteliğinde olup, buna karşı dava açmak mümkündür<sup>175</sup>.

Kısa çalışma yapılması mümkün kılan diğer hal ise, zorlayıcı sebeplerin bulunmasıdır. Zorlayıcı sebepler de aynı yönetmeliğin 3. maddesinde, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması ve faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler olarak sayılmıştır.

Genel ekonomik krizden farklı olarak, zorlayıcı sebep işyeri kökenlidir ve kısaca çalışmaya geçilmek istenen işyerinde gerçekleşmesi aranır. Zorlayıcı sebepler olarak, yönetmelikte sayılanların yanında, toprak kayması ve grizu patlaması gibi olguların sayılması mümkündür. Ancak, işverenin tutumundan kaynaklandığı düşünülebilecek nakit darlığı, ödeme güçlüğü, Pazar daralması ve stok artışı gibi işyerine özgü ekonomik kökenli krizlerin zorlayıcı sebep olarak kabulü yerinde değildir. Diğer bir deyişle, sadece o işyerine özgü olan özel ekonomik krizler, zorlayıcı sebep olarak görülemez<sup>176</sup>.

Zorlayıcı sebeplerle haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltan ya da faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin, bildirimde bulunduğu veya zorlayıcı sebeplerin varlığının açıkça ortaya çıktığı durumlarda, Bakanlık tarafından uygunluk tespiti yapılır(Ynt.Md.7). Ancak, Bakanlığın kısa çalışmaya ilişkin tebliğinde(1 No.lu), zorlayıcı sebebin tespitine ilişkin başvuruları öncelikle İşkur'un değerlendireceği, sebebin içinde olduğunu düşündüğü başvuruları uygunluk tespiti için Bakanlık İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletileceğini öngörmektedir<sup>177</sup>.

### **b) İşveren, sayılan olgular nedeniyle işyerini tatil etmeli veya çalışma süresini azaltmalı**

Kısa çalışma yapılabilmesi için, buna imkan veren bir nedenin ortaya çıkmasının yanında, işverenin bundan etkilenmesi de gerekmektedir. Söz konusu etkilenme, geçici bir süre için işyerindeki çalışmanın kısmen veya tamamen durdurumu ya da çalışma durmamakla birlikte, işyerindeki çalışma süresinin önemli

<sup>175</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.7-9.

<sup>176</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.6.

<sup>177</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.7.

ölçüde azaltımı şeklinde ortaya çıkabilir. Faaliyetin tamamen durdurumu, işyerindeki tüm işçilerin; kısmen durdurumu ise; belli bazı departmanlardaki işçilerin ücretsiz izne çıkarılması anlamını taşır<sup>178</sup>.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin yönetmeliğin 3. maddesine göre, geçici olarak işin durması; en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması olarak tanımlanmıştır. Ancak, gerekli koşullara uyarak işyerindeki faaliyeti ne ölçüde durduracağına ilişkin kararı işveren verecektir. İşveren faaliyeti hiç durdurmayaacağı gibi, şartları varsa telafi çalışması gibi yöntemlere de başvurabilir.

Kısa çalışmanın bir diğer şekli ise, işyerinde faaliyetin devam etmesine karşılık çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılmasıdır. İşyerinin belli birkaç bölümünde veya tamamında uygulanabilecek, çalışma süresinin önemli ölçüde düşürülmesi ölçütünün anlamı hakkında kanunda açıklık bulunmamaktadır. Fakat, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliği, bu konudaki boşluğu, önemli ölçüde azaltma ölçütünü tanımlayarak gidermiştir. Böylece, önemli ölçüde azaltma kavramı ile, “işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması” anlaşılmaktadır.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmeliğin 3. maddesine göre, kısa çalışma; en az dört hafta en fazla üç ay süreyle işyerinde uygulanabilecektir. Böylece, kısa çalışmanın geçici bir önlem niteliğinde olduğu vurgulanmakta, dört haftadan az bir süre için, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılması halinde kısa çalışmadan söz edilemeyeceği görülmektedir.

Öte yandan, genel ekonomik krizin veya zorlayıcı sebeplerin gerektirdiği kısa çalışma şeklen üç aydan fazla sürse de, üç ayı aşan kısım teknik anlamda kısa çalışma olarak nitelendirilemeyecektir. Yani üç ayı aşan kısım için kısa çalışma için sağlanan olanaklardan faydalanılması, süre bakımında getirilen kısıtlama nedeniyle mümkün değildir.

### **c) Kısa çalışma için bildirim ve tespit**

İşveren tarafından, kanun ve yönetmelikte sayılan koşullar gerçekleştiğinde, kısa çalışma yaptırılabilmesi veya geçici olarak en az dört hafta süreyle işin

---

<sup>178</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.9.

durdurulabilmesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca uygunluk tespitinin yapılmasına bağlıdır. Bu bağlamda, İş Kanununun 65/I. maddesi, “genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebepler” ile işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltan veya işyerindeki faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durduran işverenin, durumu derhal gerekçeleriyle birlikte Türkiye İş Kurumu’na ve varsa, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına yazılı biçimde bildirilmesini öngörmektedir. Ayrıca, yönetmelikte, işverenin bu durumu işyerinde ilan ederek işçilere de duyurması öngörülmüştür. Bunun üzerine, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; kısa çalışma başvurusunda bulunan işverenin, bu isteğinin uygun olup olmadığını saptayacaktır.

İşveren tarafından yapılacak bildirim içeriği, denetimin yapılmasına olanak sağlayacak şekilde yönetmeliğin 5. maddesinde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. İşverenin bildirim üzerine, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az üçte bir oranında azaltan veya faaliyetini tamamen veya kısmen durduran işverenin bildirimünün uygunluğu ivedilikle Bakanlıkça incelenir. İnceleme sonucu Türkiye İş Kurumuna bildirilir, Kurum tarafından da işverene ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirilir(Ynt.Md.8).

İşverenin kısa çalışma uygulamasına geçmeden önce Bakanlığa başvurma zorunluluğunun bulunmadığı düşünülmektedir. Diğer bir söyleyişle, kısa çalışma uygulamasına geçilmesi, Bakanlığın onay ya da iznine tabi değildir. Bakanlığın uygunluk tespit yetkisi, kısa çalışmaya tabi tutulan işçilerin kısa çalıştırıldıkları veya hiç çalıştırılmadıkları dönem için işsizlik ödeneği alıp alamayacaklarını belirleyici bir işlemdir. Bakanlığın uygunluk tespitinin olumsuz çıkması halinde, işverenin uyguladığı kısa çalışma nedeniyle ücret alamayan veya eksik ücret alan işçiler, bu sürede yoksun kaldıkları ücret ve diğer haklarını işverenden talep edebileceklerdir<sup>179</sup>. Kanunda bu konuda bir düzenleme olmamakla birlikte, bakanlıkça yapılacak uygunluk tespitinin olumsuz çıkması üzerine, yargı yoluna başvurulabileceğinde kuşku bulunmamaktadır<sup>180</sup>. Kısa çalışma sebepleri ve uygulanması ile ilgili uyuşmazlıkların çözümünde, İş Mahkemeleri Kanununun 1. maddesi uyarınca İş Mahkemeleri görevlidir.

<sup>179</sup> Uzun, Yeni İş Yasası, s.143.

<sup>180</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.299; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.160.

#### d) Kısa çalışma süresi ve ödeneği

Kısa çalışma nedeni ile az çalışacak veya çalışmayacak olan işçi, işsizlik sigortasından ödenecek olan “kısa çalışma ödeneğini” almak sureti ile, doğan ücret kaybını gidermeye çalışacaktır. Ancak, bunun için de, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenler yüzünden işyerinde geçici olarak en az dört hafta işin durması veya kısa çalışılması ve işçinin de, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından, işsizlik ödeneğine hak kazanma koşullarını yerine getirmesi gerekir. Ancak, kısa çalışma süresi, her halde üç ayı geçemez(İK Md.65/II). Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır(İK Md.65/III).

Kısa çalışma ödeneği işsizlik ödeneği ile irtibatlandırılarak, kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları, bu ödeneğin miktarı, ödemenin başlangıcı ve ödeme süreleri işsizlik ödeneğine paralel bir şekilde düzenlenmiştir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları; işverenin kısa çalışma talebinin bakanlıkça uygun bulunması, işçinin İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle çalışma sürelerinin azaltılmasına veya işin durmasına yol açan nedenlerin en az dört hafta sürmüş olması, işçinin kısa çalışma ödeneği bildirgesi ile birlikte Türkiye İş Kurumuna başvurması, şeklinde sıralanmıştır(Ynt.Md.9).

İş Kanununun hükümlerine göre, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, 4447 sayılı İşsizlik Kanununa göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Türkiye İş Kurumu tarafından ödenecek kısa çalışma ödeneğinin miktarı, işyerinde faaliyetin tamamen durduğu hallerde, işsizlik ödeneğinin miktarı kadardır(İK Md.65/III). Ancak, belirtilen bu ödenek miktarına ikili ölçütle sınırlama getirilmiştir. Bu miktar sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının yüzde ellisidir. Söz konusu bu miktar, on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin netini geçemez(4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu Md.50/I-II, Ynt.Md.10). Öte yandan, haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltıldığı hallerde, kısa çalışma ödeneğinin miktarı çalışma sürelerindeki indirim miktarıyla orantılı olarak hesaplanmalıdır<sup>181</sup>. Zira, bu durumda olan işçi, faaliyetin tamamen durdurulduğu işyerinde çalışması gerekip de çalışmadığı için işverenden hiç ücret alamayan işçiye

<sup>181</sup> Süzek, İş Hkuku, s.623; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.49.

göre avantajlıdır. Çünkü, önemli ölçüde azaltılmış da olsa çalıştığı için işverenden bu çalışmasının karşılığını almaktadır. Dolayısıyla, bu durumdaki şçiler kimi bir ödenek alırlar. Doğal olarak, hiç çalıştırılmayan işçiler tam ödenek alırlar<sup>182</sup>.

Zorlayıcı nedenlerle, işyerinde faaliyetin tamamen durması veya kısmen durması halinde, kısa çalışma ödeneğinin başlanmasına, İş Kanunu madde 24/III'de öngörülen bir haftalık süreden sonra başlanır(İK Md.65/IV). Bu süreçte işveren tarafından, işçiye yarım ücret ödenir(İK Md.40). Kısa çalışma ödeneğinin ödenme süresi, çalışmanın devam ettiği süre kadar olmakla birlikte, herhalde üç aylık süreyi geçmesi mümkün değildir(İK Md.65/II, Ynt.10/2).

Diğer taraftan, zorlayıcı sebeple işyerinde azaltılmış süreyle çalışma uygulanmakta ya da genel ekonomik kriz sebebiyle kısa çalışma uygulanmakta ise, kısa çalışma ödeneğinin hangi tarihten itibaren ödeneceğine ilişkin bir açıklık yoktur. Bu durumda, kısa çalışma uygulamasına başlandığı tarihten itibaren kısa çalışma ödeneğinin ödenmeye başlanması gerektiği düşünülmektedir<sup>183</sup>.

İşveren, ilan ettiği kısa çalışmaya süresinden önce son verip, çalışmaya başlamaya karar verirse, durumu altı iş günü önceden Türkiye Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya ve işçilere bildirmek zorundadır. İşçiler, bildirimde belirtilen tarihte işbaşı yaparlar(Ynt.Md.12). İşverenin kısa çalışmayı erken sona erdirme kararı vermemesi halinde, kısa çalışma uygulaması, işverenin ilan ettiği veya en geç zorlayıcı nedenin ortadan kalktığı ya da üç ayın bitimi tarihinde sona erer.

Kısa çalışma ödeneği aldığı süre içinde işçinin hastalık ve analık sigortasına ait primler İşsizlik Sigortası Fonu tarafından 2/3 oranında Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan en alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır(İK Md.65/V).

İşçi, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe başlar ve işsizlik sigortasından yararlanmak için 4447 sayılı Kanunun öngördüğü koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre çıkarıldıktan sonra, daha önce hak ettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır(İK Md.65/V).

<sup>182</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.25.

<sup>183</sup> Akyiğit, Kısa Çalışma, s.26.

Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı kısa çalışma ödeneğinin miktarından fazla olamaz. Geçici iş göremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortası primi ödenmez(İK Md.65/son).

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir nedenle silah altına alınması, herhangi bir yasadan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneği almaya başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir(Ynt.Md.11).

### C- GECE ÇALIŞMASI

Genelde çalışmanın olağan olarak gündüz saatlerinde yapılması ve gece çalışmalarının çalışan insanların yapılarında bir takım ruhsal ve sosyal sıkıntılar yaratması, iş hukukunda gece ve gündüz çalışma saatlerinin birbirinden farklı tutulmasına sebep olmuştur<sup>184</sup>.

#### 1. Gece Kavramı

Gece teriminin anlamı İş Kanununun 69/I. maddesinde saptanmıştır. Buna göre, “çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 6.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren gün dönemidir”. Böylece, gece döneminin başlangıç saatinin 19.00’a alınmasının veya bitiş saatinin 07.00’a alınmasının ya da başlangıç saatinin 20.00’dan önceye ve bitiş saatinin 06.00’dan sonraya alınmasının, toplamda bir saatlik süre aşılmayarak, taraflarca kararlaştırılmasıyla gece döneminin en çok onbir saate çıkarılması mümkündür.

Ancak, İş Kanununun belirtilen hükmünden, yanlışlıkla “en fazla” olduğu ifade edilen bu onbir saatlik sürenin aralıksız verilmesi gerektiği hususu anlaşılammaktadır. 1948 tarihli uluslararası çalışma sözleşmesine göre, gece dönemindeki dinlenmenin aralıksız olması ve en az 11 saat sürmesi gerektiğinden, İş Kanununun bu hükmünün de söz konusu uluslararası sözleşmeye uygun biçimde yorumlanması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>185</sup>. Nitekim, Yargıtay da bir kararında,

<sup>184</sup> Turan, s.197.

<sup>185</sup> Tunçomağ-Centel, s.157.



kamu düzenine ilişkin olan gece dönemini düzenleyen hükmün, işçi aleyhine kısaltılmayacağı ancak, işçi yararına uzatılabileceğini belirtmiştir<sup>186</sup>.

Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir(İK Md.69/II). Böylece, kanunkoyucu, gece sürelerinin tespitinde bir ölçüde esneklik de sağlamıştır.

Gece çalışmalarına uygulanacak hükümler farklı olduğundan, çalışma sürelerinin hem gece hem de gündüz saatlerine rastlaması halinde, uygulanacak hükmün belirlenebilmesi için, işin gece işi mi, yoksa gündüz işi mi olduğu önemlidir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7/II. Maddesine göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılmaktadır<sup>187</sup>. Gece ve gündüz dönemine rastlayan çalışma sürelerinin eşit olması halinde, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca, gece çalışmalarına uygulanan iş sağlığını koruyucu hükümler de göz önüne alınarak, işin gece işi olduğu kabul edilmelidir<sup>188</sup>.

## **2. Gece Çalışmalarına İlişkin Hükümler**

### **a) Gece çalışmalarının süresi**

İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez (İK Md.69/III) ve dolayısıyla "gece" fazla çalışma yaptırılamaz<sup>189</sup>.

### **b) İşçinin sağlık durumunun gece çalışmasına uygun olması**

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporuyla belgelenmek zorundadır.

<sup>186</sup> Yrg.9HD, 04.05.1972, 16319/15673, Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B.5, Ankara 1984, s.685; Centel, Tankut: Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982, s.166.

<sup>187</sup> R.G. 07.04.2004, 25426.

<sup>188</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.296.

<sup>189</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.296; Ekonomi, İş Hukuku, s.290.

Ayrıca gece döneminde çalıştırılan işçiler, en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilecektir. Buna ilişkin masraflar, işveren tarafından karşılanacaktır(İK Md.69/IV).

Gece dönemine ilişkin olup işe başlamadan önce alınan sağlık raporları ile periyodik sağlık raporlarının birer nüshası, işveren tarafından, ilgili bölge müdürlüğüne verilmek zorundadır(İK Md.69/VI).

Diğer yandan, işveren; gece çalışması yüzünden sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyecek olan işçiye, mümkünse gündüz postasında, durumuna uygun bir iş verir(İK Md.69/V).

### c) Gece çalıştırma yasağı

Gece döneminde çalışma, gündüz döneminde çalışmadan daha yorucu ve sağlığı bozucudur. Sonra, gece döneminde çalışma, aile yaşamını ve sosyal ilişkileri de olumsuz yönde etkiler<sup>190</sup>. Bu yüzden, gece döneminde çalışma bazı yönlerden sınırlanmıştır. Ancak, gece döneminde çalışmanın yasaklanması veya sınırlanması, daha çok kadın ve küçük işçiler yönündendir; yetişkin erkek işçiler bakımından getirilen sınırlamalar ise, daha az sayıdadır<sup>191</sup>.

İş Kanununa göre, sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları yasaktır(İK Md.73/I). 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esaslar bir yönetmelikte gösterilir(İK Md. 73/II). Gece çalıştırılma yasağı, bu sınırlamalar dışında kalan işlerin yapıldığı işyerlerinde ve bu arada hastane, dispanser, eczane, hamam, lokanta, otel gibi yerlerle sinema, tiyatro gibi eğlence yerleri için söz konusu değildir(Kadın İşçilerin Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik)<sup>192</sup>.

On sekiz yaşından büyük kadınların evli olup olmadığına bakılmaksızın, gece postalarında çalıştırılmalarına ilişkin esaslar yönetmelikte belirlenmiştir(Kadın

<sup>190</sup> Sosyal olmayan çalışma süreleri, işçinin aile yaşamını ve sosyal yaşamını sekteye uğratma potansiyeli taşıyan veya işçinin sağlığı açısından zararlı olabilecek çalışma süreleri olarak tanımlanmakta, bu bağlamda, gece çalışması, sosyal olmayan çalışma saatleri içinde değerlendirilmektedir. Bkz. Erdoğan, s.62.

<sup>191</sup> Japonya'da gece 10:00 ila sabah 05:00 saatleri arasında 18 yaşından küçüklerin ve kadınların (bazı istisnaları bulunmaktadır) çalıştırılmaları yasaktır. Brezilya'da ise, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılmaları yasaktır. Aydın, s.2.

<sup>192</sup> R.G. 09.08.2004, 25548.

İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik)<sup>193</sup>. İş Kanununun 69. maddesi ile gece çalışması için getirilen kısıtlamalar ve denetimler, kadın işçiler bakımından daha sıkı koşullara bağlanmıştır<sup>194</sup>.

Kadın işçilerin, gece çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce yönetmelikle belirlenen sağlık birimlerinde muayene ettirilerek, çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporu alınması ve bu muayenelerin altı ayda bir tekrarlanması zorunludur(Ynt.Md.7). Ayrıca, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdürler(Ynt.Md.6). Kadın işçilerin, her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır(Ynt.Md.5).

Kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın işçiler ise, doğum tarihinden başlamak üzere altı ay süreyle gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçilerde bu süre, ana ve çocuğun sağlığı açısından gereklilik olduğunun belirtilen sağlık birimlerinden alınan raporla belgelenmesi halinde bir yıla kadar uzatılır. Bu işçilerin, anılan sürelerdeki çalışmaları, özel yönetmelik<sup>195</sup> hükümleri saklı kalmak kaydıyla, gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenir(Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik Md.9).

#### **D- POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMALAR**

İşyerlerinin, çalışma süreleri bakımından işçiler için getirilmiş sınırlara uyulmak koşuluyla, postalar halinde işçi çalıştırmak suretiyle gece ve gündüz, hatta yirmi dört saat sürekli olarak faaliyette bulunmaları mümkündür. Postalar halinde işçi çalıştırılmasında uygulanacak kurallar ve getirilen sınırlamalar, kanunla ve yönetmelikle düzenlenmiştir(Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik)<sup>196</sup>.

<sup>193</sup> R.G. 09.08.2004, 25548.

<sup>194</sup> ILO'nun 1990 tarihinde benimsenen 171 sayılı Gece Çalışmaları Sözleşmesi ile gece çalışmasının kadın ve erkek ayrımı yapılmaksızın düzenlenmesi öngörülmekte, analığın korunması kapsamında kadın işçilerin gece çalışmasına yaklaşılmaktadır. Bkz. Erdoğan, s.61.

<sup>195</sup> R.G. 14.07.2004, 25522.

<sup>196</sup> R.G. 07.04.2004, 25426.

İşyerinin sürekli açık kalmasının sağlandığı postalar halinde çalışma sisteminde, postaların değişim yoluyla işçilerin günün veya haftanın değişik zaman dilimlerinde çalıştırılması suretiyle esneklik sağlanmakta ise de, işçi ve onun çalışma süresi bakımından teknik ve hukuki anlamda bir esneklik yoktur<sup>197</sup>.

İşçi postalarının sayısının belirlenmesinde, postalar halinde yapılan işlere ilişkin ikili ayırım yapılmıştır. Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışmaları için durmaksızın birbiri ardına durmaksızın postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen işlerde, yirmi dört saatlik sürede en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde posta sayısı düzenlenmektedir(Ynt.Md.4/a). Öte yandan, işin niteliği devamlı olarak çalışmayı gerektirmediği halde, işveren tarafından postalar halinde çalışmaya karar verilmiş olması halinde, bu işlerde yirmi dört saatlik sürede çalıştırılacak işi postaları sayısı, her işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir(Ynt.Md.4/b).

Postalar halinde çalışmalarda da, işçilerin kural olarak gece postalarında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır(İK Md.69/3, Ynt.Md.7). Ancak, İş Kanununun 42. maddesi uyarınca zorunlu ve İş Kanununun 43. maddesi uyarınca olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılmasına, Hazırlama Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen hallerde ve son olarak, 10.09.1960 tarihli ve 79 sayılı Kanununun 6. maddesine göre hükümet kararı ile gece çalışmalarında bu sürenin aşılması ve fazla çalıştırma yaptırılması, yönetmelikle getirilen istisna ile mümkün kılınmıştır(Ynt.Md.7/I)<sup>198</sup>.

Postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen işyerlerinde, gündüz ve gece postalarının değiştirilmesi ve gece çalışması, ayrı bir özellik gösterir. Gerçekten, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işyerlerinde, en çok bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, bunu izleyen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları zorunludur(Ynt.Md.8/I). Ancak, kanunla bu durum esnekleştirilerek, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşe esasının da uygulanabileceği düzenlenmiştir(İK Md.69/VII).

Bu bağlamda, postası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz(İK Md.69/VIII, Ynt.Md.9). Aynı

<sup>197</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.234-235.

<sup>198</sup> Süzek, İş Hukuku, s.613; Ekonomi, İş Hukuku, s.289-290; Mollamahmutoğlu, s.666-667.

şekilde, bu tür ilerde, işçilere haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur(Ynt.Md.11). Sanayie ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları yasaktır(İK Md.73/I, Ynt.Md.5).

İşverenin gece çalışmaları ve postalar halinde çalışmalar konusundaki yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğinin denetlenebilmesi amacıyla, işverenlere her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler işe başlamadan önce alınan sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne verme zorunluluğu getirilmiştir(İK Md.69/VI, Ynt.Md.12).

### **E- HAZIRLAMA, TAMAMLAMA VE TEMİZLEME İŞLERİ**

Genel olarak bir işyerinde işlerin gerektiği gibi yürütülebilmesi için yapılması gereken hazırlama, tamamlama ve temizlik işleri, ek çalışma niteliğinde olan, fazla çalışma (benzeri) işlerdir. Fazla çalışmadan ayıran en önemli özelliği, bu işlerin süreklilik göstermesidir<sup>199</sup>. Öte yandan, çalışma saatlerinden önce veya sonra işyerini hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinin yapılması gerekebilir. Bu tür işlerde çalışan işçiler için, işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte(Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği)<sup>200</sup> gösterilir(İK Md.70).

Bu yönetmelikle, bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizlik işlerindeki çalışma koşulları düzenlenmiştir. Söz konusu işler, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, bu yönetmelik hükümleri uygulanacaktır. Ancak, işyerinin asıl işçilerinden ayrı olarak ve yalnızca bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçilere, bu yönetmelik hükümleri değil, 4857 sayılı İş Kanununun genel hükümleri uygulanır(Ynt.Md.2). Öte yandan, bu işler normal çalışma

<sup>199</sup> Demir, s.100.

<sup>200</sup> R.G. 28.04.2004, 25446.

süresi içinde yapıldığı takdirde, söz konusu olan yönetmelik hükümleri uygulanmayacaktır<sup>201</sup>.

Normal çalışma sürelerinden önce veya sonra, ek iş olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yaptırılabilmesi, diğer bir anlatımla, söz konusu yönetmeliğin uygulanabilmesi, bu işlerin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılmasında, teknik bir zorunluluğun bulunması veya asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olması koşullarına bağlıdır(Ynt.Md.4). Dolayısıyla, bu işlerin normal çalışma süresinde yapılmasına teknik bir engel yoksa veya iş sağlığı ve güvenliği açısından sakıncalı değilse, söz konusu işler normal çalışma süresinde yapılacak ve yönetmelik hükümleri de uygulanmayacaktır.

Kural olarak, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yazılması gerekmekte ise de, yapılacak işin özelliği, bu işlerin ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilere yaptırılmasını zorunlu kılması ve nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikteki işçi bulunmaması halinde, bu işlerin hep aynı işçilere yaptırılabilmesi mümkündür(Ynt.Md.9).

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılabilecek işçilerin sayısı, o işyerinde çalışan işçilerin toplam sayısına göre belirtilmek suretiyle sınırlandırılmış, sadece toplam işçi sayısının yüzden fazla olduğu işyerlerinde oransal olarak yüzde ondan fazla olamayacağı öngörülmüştür(Ynt.Md.6).

Asıl işin bitmesinden sonra çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması halinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak koşuluyla dinlendirilmeleri zorunludur. Bu dinlenmeler çalışma süresinden sayılmaz(Ynt.Md.10). Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde, belirlenmiş günlük çalışma sürelerine ek olarak en fazla iki saat daha çalıştırma olanağı vardır(Ynt.Md.5). Ancak, toplam çalışma süresi günlük olarak on bir saati geçemez(Ynt.Md.12/I). Günlük normal çalışma süresi dışındaki hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı, her bir işçi için yılda iki yüz yetmiş saati geçemez(Ynt.Md.12/II).

---

<sup>201</sup> Süzek, İş Hukuku, s.614.

Öte yandan, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İler Hakkında Yönetmelikte belirtilen işlere ilişkin olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işçilere yaptırılması halinde, bu işlerin söz konusu yönetmelikte yer alan ilerden her birine özgü olarak belirtilmiş bulunan iş sürelerini aşmayacak biçimde düzenlenmesi zorunludur(Ynt.Md.11).

Bir işyerinde, ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, asıl işlerine ait normal saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir(Ynt.Md.15).

### **F- NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİNDEN DAHA AZ ÇALIŞMA SÜRESİ-EKSİK ÇALIŞMA**

İşyerinde, çalışma süresi günlük yedi buçuk saatin ve haftalık kırk beş saatin altında ise, normal çalışma süresinin kısaltıldığı ya da diğer bir deyişle eksik çalışmanın varlığı kabul edilmektedir. Çalışma süresi, işçinin sağlığını koruma endişesiyle kanunla kısaltılmaktadır. Bunun yanında, çalışma süresi iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kısaltılabilmektedir. Sözleşmeyle çalışma süresinin kısaltıldığı hallerde, ücretin de birlikte ve aynı oranda indirilmesi söz konusu ise, gerçek anlamda eksik çalışma mevcuttur. Çalışma süresiyle birlikte ücrette indirim yapılmamakta ise, burada gerçek anlamda eksik çalışma yoktur. Dolayısıyla, işçinin hakları herhangi bir zarara uğramamaktadır<sup>202</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlardan kısmi süreli iş sözleşmeleri anlaşılmalıdır<sup>203</sup>. Nitekim, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılanlara fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir(Ynt.Md.8/d).

Öte yandan, iş sağlığı ve güvenliği açısından nitelikleri gereği tehlike yaratan bazı işlerde çalışan işçilerin normal günlük çalışma sürelerinden daha az çalıştırılmaları gerekli olup<sup>204</sup>, kanunla bu süre günde yedi buçuk saat veya daha az olarak belirlenmiştir(İK Md.63/son). Bu işler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının İş Kanunu uyarınca ortaklaşa hazırladıkları bir yönetmelikte belirtilmiştir(Sağlık Kuralları Bakımından Günde

<sup>202</sup> Tunçomağ-Centel, s.154.

<sup>203</sup> Uzun, Yeni İş Yasası, s.139.

<sup>204</sup> Süzek, İş Hukuku, s.615; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.300.

Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik)<sup>205</sup>.

Yönetmelikte, bir işçinin günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılması gereken işler ile yedi buçuk saatten az çalıştırılması gereken işler, ikili ayırım yapılmak suretiyle ayrıntılı şekilde gösterilmiştir. Günde en fazla yedibuçuk saat çalışılabilecek işler olarak, kurşun, arsenik, cam, cıva, çimento, çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik sanayi işleri, yer altı işleri, radyoaktif maddelerle yapılan işler, gürültülü işler, pnömokomyoz yapan tozlu v.b. işler sayılmıştır(Ynt.Md.4).

Günde yedibuçuk saatten az çalışılabilecek işler toplu olarak tek maddede, ancak her bir işin karşılığında günlük azami çalışma süresi belirtilmek suretiyle sayılmıştır(Ynt.Md.5). Bu yönetmelik kapsamına giren işlerde çalıştırılan işçiler, yönetmelikte belirtilen günlük en çok iş sürelerinden sonra diğer bir işte çalıştırılmazlar(Ynt.Md.6). Bu yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yaptırılmaz(Ynt.Md.7) <sup>206</sup>. İşverenler, yönetmelikte adı geçen işlerden herhangi birini yapmaları halinde, bu durumu yönetmeliğin 8. maddesinde sayılan bilgilerle birlikte işin yürütüldüğü yerin bağlı olduğu bölge müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. Yapılan işin, yönetmeliğin 4 ve 5. maddelerinde sayılan işlerden olup olmadığına dair itirazlar ve konuya ilişkin başvurular, Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca karara bağlanır(Ynt.Md9).

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÇALIŞMA SÜRELERİNİN ARTIRILMASI (FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA)

#### I- KAVRAM

Çalışma süreleri ülkelerin ekonomik yapılarını önemli ölçüde etkilemekte, çalışma sürelerinde yapılacak değişiklikler dikkat çekici sonuçlar yaratmaktadır. Gerçekten, çalışma sürelerinin arttırılması üretimi arttırıcı bir etki yaratmakta; ancak istihdamı olumsuz şekilde etkilemektedir. Buna karşın, çalışma sürelerinin düşürülmesi üretimde göreceli bir düşüşe yol açarken, istihdamı arttırıcı bir etki

<sup>205</sup> R.G. 15.04.2004, 25434.

<sup>206</sup> Aynı zamanda, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin (R.G. 06.04.2004, 25425) 7. maddesi.



yaratmaktadır. Özellikle fazla çalışmanın da sınırlandırılması ile birlikte çalışma sürelerinin azaltılması istihdam üzerinde son derece olumlu etkiler yaratmaktadır<sup>207</sup>.

İş Kanununda, çalışma sürelerinin artırılması iki şekilde düzenlenmiştir. Öğretide, sürekli ve geçici olarak çalışma sürelerinin artırılması şekilde bir ayırım yapılmaktadır. Bir önceki bölümde, “özellik gösteren diğer çalışma şekilleri” konu başlığı altında inceleme konusu yaptığımız ve kanunda da “hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri” olarak tanımlanan işlerin yapılması için gerçekleştirilen çalışmalar, sürekli fazla çalışma olarak kabul edilmektedir<sup>208</sup>.

İş Kanununun 41-43. maddelerinde tanımlanan çalışmalar ise, geçici fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. Her iki çalışma arasındaki farkların en önemlisi, ilkinde çalışma süresinin artırılmasının süreklilik göstermesi, diğerinde ise, çalışma sürelerinin artırılmasını gerektiren geçici özellik gösteren sebeplerin nadiren söz konusu olması ve buna bağlı olarak da çalışma süresinin geçici olarak artırılmasıdır. Sürekli fazla çalışmada, işyerinde normal çalışma saatleri içinde yapılması mümkün olmayan ve konusunu, işçinin asıl işinden farklı bir işin oluşturduğu çalışma söz konusudur. Geçici fazla çalışmada ise, işçi asıl işini devam ettirmektedir<sup>209</sup>.

Her ne kadar, sürekli ve geçici olarak çalışma süresinin artırılmasından bahsetmek mümkün ve bu şekilde bir ayırım yapmak mümkün ise de, İş Kanununda yer alan tanımlama başlığı doğrultusunda ayırım yapılarak, konu incelenmiştir. Zira, İş Kanununun 41-43. maddeleri ile İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde<sup>210</sup>, fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar düzenlenmiştir. Söz konusu düzenleme ile, fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir<sup>211</sup>. Kanunla belirlenen haftalık çalışma süresi ile sözleşmeyle belirlenen ve kanunda belirlenen sürenin altında kalan, ancak haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar arasında farklılık yaratılmıştır.

#### a.

### FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI

<sup>207</sup> Örneğin Fransa’da yapılan bir çalışmada, fazla çalışmaların kaldırılması halinde 650.000 yeni işçinin istihdam edilebileceği saptanmıştır. Bundan hareket eden hükümet, önce 39 saat olan haftalık çalışma süresini 35 saate indirmiş; arkasından da sistematik ve yoğun bir biçimde fazla çalışma yapan işletmeler için bazı yaptırımlar getirmiştir. Böylece istihdamı arttırmayı hedeflemiş ve olumlu sonuçlara ulaşmıştır. Bkz. Aydın, s.1.

<sup>208</sup> Tunçomağ-Centel, s.148.

<sup>209</sup> Uğur, s.52.

<sup>210</sup> R.G. 06.04.2004, 25425.

<sup>211</sup> Kandemir, Yeni İş Kanunu, s.214.

Fazla çalışma, kavram olarak, kanunda gösterilen nedenlerle ve kanundaki haftalık çalışma süresini aşan çalışmaları anlatır<sup>212</sup>. 1475 sayılı Kanunda, günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar, fazla çalışma olarak tanımlanmıştı. Ancak, 4857 sayılı Kanun ile fazla çalışmaya esas alınacak zaman dilimi hafta olarak değiştirilmiştir. Yeni düzenleme ile getirilen ölçüt, 4857 sayılı Kanunla getirilmek istenen çalışma süresinin esnekleştirilmesi düşüncesiyle uyumludur. Böylece, günlük normal çalışma süresinin üzerindeki bir çalışma, ancak haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aştığında fazla çalışma sayılacaktır<sup>213</sup>.

Öte yandan, İş Kanununun haftalık çalışma sürelerini belirleyen ve sınırlayan hükmü, kamu düzeni ile ilgili nispi emredici nitelikte bir hükümdür. Bu nedenle öngörülen süreler iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılabilir ama yükseltilemez. Başka bir anlatımla, bu sınırların üstünde normal çalışma süresi saptanamayacağı halde, işçilerin yararına olarak bu sürelerin altında çalışma süreleri belirlenebilir<sup>214</sup>. Ancak, bu durum belirlenen sürelerin üzerinde yapılan çalışmaları fazla çalışma olarak nitelendirilmesine engel olmaz.

İş Kanununa göre, fazla çalışma, koşullarının da bulunması halinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Kanunun 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz(İK Md.41/I). Denkleştirme yapılan hallerde, yapılan toplam çalışma süresinin ortalaması kırk beş saati aştığı takdirde, aşan sürelerin fazla çalışma kapsamında olduğu kabul edilir.

## **b. FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA KAVRAMI**

Haftalık çalışma süresi, sözleşmeyle kırk beş saatin altında belirlenmiş olabilir. Bu durumda, akdi çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar, “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılmaktadır(İK Md.41/III).

<sup>212</sup> Buna karşılık, “1475 sayılı Kanunda olduğu gibi 4857 sayılı Kanunda da fazla çalışmanın, günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar” olduğu konusunda bkz. Tunçomağ-Centel, s.147.

<sup>213</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.301.

<sup>214</sup> Hizmet sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin 48 saat olarak kararlaştırılması halinde, fazla çalışma ücretinin 45 saatin üzerindeki çalışmalara değil de 48 saati aşan çalışmalara verileceğini belirten Yargıtay kararının isabetli olmadığı, 45 saatin üzerindeki çalışmanın fazla çalışma hükümlerine tabi olması gerektiği konusunda bkz. Şen, Murat: Karar Değerlendirmesi, s.1-7; karar için bkz. Yrg.9HD, 14.09.1999, 11364/13215, Yargıtay Kararlar Dergisi, C. 27, S. 4, Nisan 2001, s. 521-522.

Fazla sürelerle çalışmada, her bir saat için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile ödenmek zorundadır(İK Md.41/III). Toplu iş sözleşmesi ile haftalık kırk beş saatin altında belirlenen çalışma süresinin üzerinde ve kırk beş saatin altında yapılan çalışmalar, fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecek, eğer yapılan haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşıyor ise, kırk beş saatin altında kalan kısım yine fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecek, fakat kırk beş saatin üzerinde kalan kısım da fazla çalışma olarak nitelendirilecek ve ücretlendirme de bu kısım için ona göre yapılacaktır<sup>215</sup>. Öte yandan, toplu iş sözleşmesi veya is akitleriyle fazla sürelerle çalışmalara da fazla çalışmalar için ön görülen yüzde elli zamlı ödenmesinin kararlaştırılması mümkündür<sup>216</sup>.

Diğer yandan, fazla sürelerle çalışma yapan işçi; tıpkı fazla çalışmada olduğu gibi, zamlı ücret yerine, serbest zaman kullanmak isteyebilir. Bu durumda, işçi; fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında, bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir (İK Md.41/IV). Bu durumda işçi, altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve de ücretinde bir kesinti olmaksızın bu serbest zamanı kullanır(İK Md.41/V).

Sözleşmelerle haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda da, tarafların anlaşması halinde, denkleştirmeye gidilebilir. Bu gibi durumlarda, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresi, haftalık ortalama çalışma süresi olarak dikkate alınır ve denkleştirme sürelerinin haftalık ortalaması bu ortalama süresini aştığı takdirde, kırk beş saate kadar olan bu çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılır. Örneğin, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresi kırk saat olan işçi, denkleştirme esasına göre çalıştırılsa ve denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresinin kırk saati aşması halinde, kırk saat ile kırk beş saat arasındaki çalışmalar, fazla sürelerle çalışma ve kırk beş saati aşan çalışma süresi ise, fazla çalışma olarak değerlendirilir<sup>217</sup>.

## II- TÜRLERİ

<sup>215</sup> Mevcut düzenleme ile çalışanların haftalık 45 saat limiti ile çalışmaya özendirildiği, örtülü olarak fazla çalışmanın desteklendiği görüşü ve buna karşı, 45 saatin üzerinde çalışmanın aha yıpratıcı olduğu için, bu sürenin üstünde çalışanlara verilen zamlı ücretin daha yüksek olduğu görüşü için bkz. Ulucan, s.131-133.

<sup>216</sup> Süzek, İş Hukuku, s.626.

<sup>217</sup> Ekonomi, Fazla Çalışma, s.170.

Fazla veya fazla sürelerle çalışmayı gerektiren yasal nedenlere göre, fazla (sürelerle) çalışmaların üç grupta incelenmesi uygun olacaktır<sup>218</sup>. İnceleme sırasında, kolaylık sağlaması bakımından fazla çalışma kavramı kullanılmakla birlikte, fazla sürelerle çalışma ile farklılığın bulunduğu durumlarda, açıklamalar yapılacaktır.

## **A- NORMAL FAZLA ÇALIŞMA**

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan fazla çalışmalar(İK Md.41/D), normal nedenlerle yapılan fazla çalışmalar olarak gruplandırılabilir<sup>219</sup>. Normal fazla çalışma<sup>220</sup> yapılmasını gerektiren nedenler, kanunda kısmen sayılmakla birlikte, “gibi nedenler” denilmek suretiyle de normal çalışma yapılabilecek nedenlerin genişletilmesi imkanı sağlanmıştır.

İş Kanununun 41. maddesinin temelde amacı, işverene üretimini yeni durumlara uydurma olanağını sağlamaktır. Buna göre, fazla çalışmayı, işyerinin iktisadi durumunun gerektirmesi zorunludur.

### **1) Koşulları**

Fazla çalışmanın yapılabilmesi için, kanun ve yönetmelikle belirlenen koşulların gerçekleşmesi zorunludur.

#### **a) Nedenleri**

İşyerinde fazla çalışma yapılabilmesinin ilk koşulu, fazla çalışma yapılmasını gerektiren nedenlerin bulunmasıdır. İş Kanununda, normal fazla çalışma nedenlerinden üç tanesi sayılmış ve “gibi” sözcüğü eklenmek suretiyle bu nedenler genişletilmiştir. Ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi sebeplere benzer nedenlerle, fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Örneğin, işyerinde uygulanan bir grevden sonra ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilmesi amacıyla fazla çalışma yapılabilir<sup>221</sup>.

#### **b) İşçinin Onayı**

<sup>218</sup> Bu tür fazla çalışmalar için geçici fazla çalışma kavramı da kullanılmaktadır. Bkz. Tunçomağ-Centel, s.149.

<sup>219</sup> “İktisadi durum nedeniyle fazla çalışma” olarak da adlandırılmaktadır. Bkz. Tunçomağ-Centel, s.149.

<sup>220</sup> Normal fazla çalışmanın, “iktisadi durum nedeniyle fazla çalışma” olarak adlandırılması için bkz. Tunçomağ-Centel, s.149; “olağan fazla çalışma” olarak adlandırılması için bkz., Akyiğit, İş Hukuku, s.226.

<sup>221</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.303.

Fazla çalışmanın yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması yasal bir zorunluluktur(İK Md.41/VII). Ancak, kanunda sadece işçinin onayının alınmasının yeterli olduğu belirtilmişken, yönetmelikle; fazla (sürelerle) çalışma yaptırabilmek için işçinin yazılı onayının alınması zorunluluğu getirilmiştir(Ynt.Md.9). Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence, her yıl başında yazılı olarak alınan bu onay, işçi özlük dosyalarında saklanır.

Öte yandan, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleri ile, işçilerin fazla (sürelerle) çalışmaya ilişkin onayları önceden de alınabilir. Bu durumda, fazla çalışma için işçilerin her yıl başında yazılı onay vermesi zorunluluğunu getiren yönetmelik hükmünün uygulanmaması gerekir<sup>222</sup>.

Sonra, işçilerin onayı fazla çalışmanın uygulanması sırasında da alınabilir<sup>223</sup>. Nitekim, işveren veya işveren vekili, fazla çalışmanın uygulanması sırasında işçilerle anlaşmış ve onaylarını almış bulunabilir.

Fazla (sürelerle) çalışma yapılmasına olanak sağlayan yazılı onay veya sözleşme hükmü bulunmamasına karşın, fazla çalıştırma yaptırılmışsa, artık bu çalışmaların da fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekir<sup>224</sup>.

İşçi kural olarak, fazla çalışmaya zorlanamaz. Ancak, işverenin fazla çalışmayı işyerinin üretimini artırmak için istediği ve işçinin bunu reddetmesinin, işyerinin daha verimli çalışmasına karşı koyma anlamını taşıdığı açıktır. Bu durumda, işverenin ,fazla çalışmayı reddeden işçinin iş sözleşmesinin (işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenle) feshini ihbar edebileceğini kabul etmek gerekir. Diğer yandan, işçinin fazla çalışmayı reddetmesinin dürüstlük kuralına aykırılık oluşturduğu durumlarda ise, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle (İş K.m.25/bent II;BK.m.344)feshedebileceği kabul edilmelidir. Nitekim, BK.m.329/I' de açıkça, fazla iş yapmayı reddin dürüstlük kuralına aykırı düştüğü durumlarda, fazla çalışmaya zorlanacağı belirtilmiştir<sup>225</sup>.

<sup>222</sup> Süzek, İş Hukuku, s.627.

<sup>223</sup> İşsizliğin büyük boyutlarda yaşandığı, asgari ücretin çok düşük olduğu ve asgari ücret ile çalışmanın bile bir umut olduğu bir ekonomide, işçinin işverenin isteklerine “rıza” göstermemesi ya da istekleri “gönüllü” kabul etmemesi gibi bir seçeneğin olmadığı belirtilerek, işçinin onayının aranmasının olumsuz etkileri konusunda bkz. Yıldırım, Fatma: “Yeni İş Yasasının Çalışma Yaşamına Etkileri: Varlığım İşverene Armağan Olsun”, Tes-İş, Ağustos 2003, s.56.

<sup>224</sup> Soyer, M.Polat: “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, İHSGHD, Temmuz-Eylül 2004, s.800.

<sup>225</sup> Tunçomağ, Kenan, Türk Borçlar Hukuku C. II, Özel Borç İlişkileri,1977, s.854.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz(Ynt.Md.9/I).

### c) Fazla Çalışmanın Sınırlanması

İş Kanunu ile fazla çalışmanın yıllık toplam süresinin tavanı iki yüz yetmiş saat olarak belirlenmiş(İK Md.41/VIII) olup, yönetmelikle de, bu süre sınırının işyerlerine ve yürütülen işlere ilişkin değil, işçilerin şahsına ilişkin olduğu hüküm altına alınmıştır(Ynt.Md.5/I). Fazla çalışma yaptırılan işyerlerinde veya işlerde, fazla çalışmanın ne kadar süre ile yaptırıldığı önemi yoktur. Yeter ki, yapılan fazla çalışmalarla, işçinin sağlığının korunması amacıyla getirilen yıllık iki yüz yetmiş saatlik sınır aşılmasın ve diğer kısıtlamalara da uyulmuş olsun<sup>226</sup>. Zira, işveren fazla çalışmayı farklı işçilere de yaptırabilir. Yıllık iki yetmiş saat olarak belirlenen tavan fazla çalışmanın, takvim yılı veya işçinin çalışmaya başladığı tarihten ya da fazla çalışmaya başlanan tarihten itibaren mi bir yıl olduğu konusunda bir açıklık yoktur<sup>227</sup>. Ayrıca belirtmek gerekir ki, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın hesabında, yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır(Ynt.Md.5/II).

4857 sayılı Kanunla fazla çalışma için yıllık olarak getirilen sınırlama yararlı olmakla birlikte, bilim kurulu taslağında da yer almasına karşın, kanun metninde haftalık azami fazla çalışma süresinin yer almamasının iş sağlığı ve güvenliği ilkesine aykırı olduğu belirtilmiştir<sup>228</sup>. Gerçekten de, yıllık olarak belirlenen tavan sınırlamasına bağlı kalınarak işçilerin, haftalık azami çalışma süre sınırı olmaksızın fazla çalıştırılmasının yolu açılmış gibi görünmektedir. Ancak, yönetmelikte, günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun on bir saati aşamayacağına dair düzenleme yer almaktadır(Ynt.Md.4/III). Her ne kadar, İş Kanununda bu konuda düzenleme bulunmamakta ise de, yönetmelikte yer alan hükmün mutlak sınırlayıcı

<sup>226</sup> Fransa'da bir işyeri yılda en çok 130 saat fazla çalışma uygulamasına gidebilmekte; fazla çalışma yapılan bir işyeri bakımından haftalık çalışma süresi (35+9=) 44 saati aşmamaktadır. Almanya'da günlük normal çalışma bazı günler 10 saate çıkabilir. Böyle bir durumda, işyerinde altı ay ya da 24 haftalık çalışma süresinin bir güne düşen ortalaması 8 saati aşamaz. Brezilya'da ise, çalışma ayı olarak fazla çalışma dahil, 220 saatlik bir sınırlama getirilmiştir. Bkz. Aydın, s.2.

<sup>227</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45.

<sup>228</sup> Süzek, İş Hukuku, s.627; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.303; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.167; Soyer, Fazla Saatler, s.805.

ifadesi karşısında, günlük azami on bir saatlik çalışma sınırının fazla çalışma süresini de kapsadığı kabul edilmektedir<sup>229</sup>.

Bu bağlamda, işveren tarafından yaptırılan haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacak, ancak işçi her halde günde on bir saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Eğer, işyerinde denkleştirme uygulanıyorsa, yine günde on bir saatten fazla çalıştırılmama koşuluyla bazı haftalarda kırk beş saatten fazla çalıştırılması fazla çalışma sayılmaz.

Çalışma süreleri yönetmeliğinin<sup>230</sup> 4. maddesinin son fıkrasında, “işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında” fazla çalışma kurallarının uygulanacağını belirten hükmü, sadece birinci fıkrada yer alan haftalık kırk beş saatin aşılması olarak değil, aynı zamanda üçüncü fıkrada yer alan on bir saatin aşılması olarak yorumlanmalıdır<sup>231</sup>. Dolayısıyla, denkleştirme yapılan işyerlerinde, ortalama haftalık çalışma süresi olan kırk beş saat aşılmamak kaydıyla, bazı günler, işçinin kanuna aykırı olarak günde on bir saatten fazla çalıştırılması halinde, günlük azami çalışma süresini aşan sürelerin fazla çalışma olarak nitelendirilerek, fazla çalışma ücretine hak kazanılması gerekir<sup>232</sup>.

Mevcut yasal düzenlemeler ile, işçinin sağlığının olumsuz etkilenmesini önlemek için fazla çalışmanın süresi sınırlandırılmış ise de, uygulamada yıllık iki yüz yetmiş saat olarak belirlenen fazla çalışma süresinin aşıldığı görülmektedir. Bu durumda, iş hukukunda iş ilişkisinin niteliği ve işçinin korunması ilkesi gereği yasaya aykırı bu çalışmalara da hukuki sonuç bağlanır<sup>233</sup>. Yargıtay, bu tür çalışmaları fazla çalışma ücretine hak kazandıran çalışmalar olarak değerlendirmektedir<sup>234</sup>.

Öte yandan, uygulamada işçiler hafta tatilinde de çalıştırılmaktadır. İş Kanununun buyurucu hükümlerine aykırı olarak, işçiyi tatil gününde de çalıştırma sözleşenlerin anlaşmasıyla gerçekleştiği için, söz konusu çalışmayı fazla çalışma saymak doğru olur<sup>235</sup>.

<sup>229</sup> Süzek, İş Hukuku, s.627; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.303; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.163; Soyer, Fazla Saatler, s.805; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.44.

<sup>230</sup> R.G. 06.04.2004, 25425.

<sup>231</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 628.

<sup>232</sup> Süzek, İş Hukuku, s.628; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.162-163; Soyer, Fazla Saatler, s.798-799.

<sup>233</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.303-304; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.162.

<sup>234</sup> Yrg.9HD, 29.09.1986, 7206/8597, TÜHİS, Aralık 1986, 38-39; Yrg.9HD, 04.06.1992, 744/6088, Tekstil İşv.D., Ocak –Şubat 1993, s.44-45.

<sup>235</sup> Çenberci, s.574-575; Ekonomi, İş Hukuku, s.295-296, Ayrıca bkz. Yrg.9HD, 24.03.1969, 14536/3190.

Vardiya(nöbetleşe) çalışılan işyerlerinde fazla çalışma ise, ayrı bir özellik gösterir. Çünkü, bu gibi işyerlerinde fazla çalışma, ancak haftalık yasal çalışma süresinin aşılması durumunda söz konusudur<sup>236</sup>.

#### **d) Fazla Çalışma Yasaklarının Bulunmaması**

İşverenin, işçiye fazla çalışma yaptırabilmesinin ön koşulu, fazla çalışma yasaklarının bulunmamasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptırılmayacak işler, İş Kanununun 41/VI.maddesinde ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 7 ve 8. maddelerinde sayılmıştır.

Her türlü iş için fazla çalışma söz konusu olabilir. Kural bu olmakla birlikte; İş Kanununun 63/son maddesine göre, sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işlerde, aynı Kanunun 69/I. maddesine göre tanımlanan gece döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamayacaktır(İK Md.41/VI, Ynt.Md.7). ancak, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak devamında gelen gece döneminde, örneğin, 11.00-19.00 vardiyasında çalışan bir işçiye 19.00-22.00 saatleri arasında fazla çalışma yaptırılabilir.

Ayrıca, 18 yaşını doldurmamış işçilere, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere, gebe veya emziren kadınların çalıştırılma şartlarıyla emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarına dair yönetmelikte(Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik)<sup>237</sup> belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz(Ynt.Md.8).

Kanunun, fazla çalışma yasaklarını sadece bu çalışmaların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı düşebileceği hallere özgülediği belirtilerek, kısmi süreli çalışanların fazla sürelerle çalıştırılmamasının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgisi olmadığı belirtilmiştir<sup>238</sup>. Ayrıca, söz konusu yasağın hem Anayasanın çalışma ve

<sup>236</sup> Yrg.9HD, 25.01.1973, 19603/1403; Yrg.9HD, 09.07.1973, 26933/25257; YHGK, 04.07.1973, 1101/604.

<sup>237</sup> R.G. 14.07.2004, 25522.

<sup>238</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.301; Süzek, İş Hukuku, s.629.



sözleşme özgürlüğünü düzenleyen 48/I. maddesine, hem de İş Kanununun fazla çalışmaya ilişkin 41. maddesine aykırı olduğu da ileri sürülmüştür<sup>239</sup>.

## 2) Fazla Çalışmanın Saptanması

Kural olarak, fazla (sürelerle) çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin, bu iddiasını her türlü delille, bu arada tanıkla da ispat edebileceği kabul edilmektedir. Her ne kadar, tanık beyanlarına dayanılarak fazla çalışmaya hükmedilen Yargıtay kararları var ise de, bunun aksi olarak, tanık beyanlarına itibar edilmeyen kararlar da mevcuttur<sup>240</sup>. Buna karşılık, fazla çalışma karşılığı ücretin ödendiğinin kanıtlanması ise işverene aittir<sup>241</sup>. İşverenin fazla çalışma ücreti ödediğini, tanıkla değil yazılı belge ile ispatlaması gerekir<sup>242</sup>.

Fazla çalışmanın süresini ispatla yükümlü bulunan işçinin bu konuda ortaya attığı iddianın tanık sözleriyle sabit sayılabilmesi için, iddianın yaşamın olağan akışına, işin niteliğine uygun düşmesi ve bunların diğer bazı olaylara, örneğin işyerinin çalışma biçimine ve süresine ters düşmemesi gerekir<sup>243</sup>.

Yargıtayın yerleşik içtihatları ile, ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun bulunması ve işçinin de bordroyu ihtirazi kayıt koymaksızın imzalaması halinde, işçinin sonradan fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini hükme bağlamaktadır<sup>244</sup>.

İş hukuku öğretisinde ise, gerçekte ücret bordrosunda görülenden daha fazla çalışmış olan işçinin fazla çalışma ücretini ihtirazi kayıt ileri sürmeden alması, fazlaya ilişkin hakkından feragat ettiği anlamına gelmeyeceği kabul edilmiştir<sup>245</sup>. Gerçekten de, ücret bordrosundaki gösterilen, sadece belirtilen süre kadar fazla çalışma karşılığının ödendiğine ilişkin delil olabilir. İşçi, bordroda gösterilenden daha fazla süreyle çalıştığını her türlü delille ispatlayabilir. Salt ücret alınırken bordroya ihtirazi kayıt konulmaksızın imza atılmış olmasını feragat saymak, ona ispat hukuku dışında bir etki tanımak anlamına gelir ki, bu düşüncüyü kabul etmek

<sup>239</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.301; Süzek, İş Hukuku, s.629; Soyer, Fazla Saatler, s.807-808.

<sup>240</sup> Yrg.9HD, 19.02.2002, 17563/2912, Tekstil İşv.D., Şubat 2003, 36-37; Yrg.9HD, 03.03.2004, 13734/4072, İHSGHD, Temmuz-Eylül 2004, s.1028.

<sup>241</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.229.

<sup>242</sup> Demir, s.103; Yrg.9HD, 26.04.1993, 5786/6779, Çimento İşv.D., Temmuz 1993, s.23.

<sup>243</sup> Yrg.9HD., 10.05.1973, 2602/15906; 04.05.1972, 28185/15658; 23.12.1975, 24121/52872.

<sup>244</sup> Yrg.9HD, 15.01.2001, 14922/137, Çimento İşv.D., Mart 2001, 67; Yrg.9HD, 16.01.2002, 15476/261, Tekstil İşv.D., 2002, 38; Yrg.9HD, 15.01.2002, 14044/204, İşveren D., Haziran 2002, s.16.

<sup>245</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.305; Süzek, İş Hukuku, s.631; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.174-175.

mümkün değildir<sup>246</sup>. Kanımızca da, salt işverenin hazırladığı bordroda fazla çalışma ücreti sütununu yer alması ve hatta bir miktar ücretin verildiğinin gösterilmesi, işçinin fazla çalışması karşılığının tam olarak ödendiğini göstermez. İşçinin, işverene rağmen bordroya ihtirazi kayıt koymasını beklemek, her zaman yaşamın olağan akışına uygun davranış olarak kabul edilemez.

Diğer taraftan, Yargıtay genellikle formül bir gerekçe ile<sup>247</sup>, fazla çalışma iddialarını reddetmektedir. Oysa, her uyuşmazlıkta, fazla çalışmanın yapıp yapılmadığının, işin niteliği de dikkate alınarak, ortaya konulan deliller ışığında titiz bir değerlendirmeye tabi tutulmalıdır<sup>248</sup>. Her ne kadar, yaşamın olağan akışına aykırı düşmesi nedeniyle inandırıcı olmayan fazla çalışma iddialarını reddeden Yargıtayın bu içtihadı, gerçek dışı fazla çalışma iddialarını önlediği ölçüde isabetlidir<sup>249</sup>. Ne yazık ki, ülkemizde bir çok işyerinde genel olarak yasal düzenlemelere, özel olarak da yasal fazla çalışma sürelerine uyulmama konusundaki alışkanlıkların yerleştiği bilinen bir gerçektir. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin iddiasını ortaya koyan yeterli ve makul delilleri bulunmakta ise, ülke gerçekleri gözardı edilmeksizin, bu kez delil ikamesi yükünün işverene geçtiği kabul edilerek işverenin karşı delilleri değerlendirilmelidir<sup>250</sup>.

### 3) Fazla Çalışmanın Karşılığı

#### a) Fazla çalışma ücreti

İş Kanununa göre, fazla çalışma karşılığı ücret; her bir saat fazla çalışma için, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltmesi suretiyle(İK Md.41/II), fazla sürelerle çalışma karşılığı ücret ise; her bir saat fazla süreyle çalışma için, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltmesi suretiyle ödenir(İK Md.41/III).

<sup>246</sup> Soyer, M.Polat, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın Kararlarının Değerlendirilmesi”, 1997, İstanbul 1999, s.42.

<sup>247</sup> “İki senelik süre içinde davacı işçinin Pazar günü hariç diğer günlerde ve sürekli bir şekilde her gün on-onbir saat mesai sonucu haftada düzenli şekilde on yedi saat fazla çalışma yaptığının kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten bu süre içinde yıllık izinlerin kullanılması ve hastalık, mazeret gibi hallerin meydana gelmesi olasılığı karşısında gerçekleşen fazla mesai alacağından bir hakkaniyet indirimi yapılması gerçek duruma uygun düşer” bkz.Yrg.9HD, 14.05.2001, 3949/8259, İBD, Mart 2002, 264; Yrg.9HD,29.03.2004, 17622/6527, İHSGHD, Temmuz-Eylül 2004, 1010; Yrg.9HD,04.03.2004, 14817/4141, Çimento İşv., Mayıs 2004, s.55.

<sup>248</sup> Süzek, Sarper: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001”, Ankara 2003, s.49; Soyer, İş İlişkisi, s.38-39.

<sup>249</sup> Süzek, İş Hukuku, s.632.

<sup>250</sup> Süzek, Bireysel İş İlişkisi, s.49-50.

Öte yandan, ilgililer, fazla çalışma ücretini yükseltebilir. Çünkü, İş.K.m.41/II ve III'deki hüküm nisbi emredici nitelikte olup, fazla çalışma ücretinin sadece alt sınırını çizmiştir. Sonra, işçi ve işverenin, fazla çalışma ücretini gündelik veya maktu aylık ücret içine sokabilme yetkileri de vardır. İşçinin ücretine dahil olan fazla çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmemişse, bunun en çok yasal azami sınır olan yılda iki yüz yetmiş saat çerçevesinde geçerli olduğu kabul edilmelidir. Ancak, böyle bir anlaşmanın varlığı ispat edilince, işveren yılda en çok 270 saatlik fazla çalışmalar için ücret ödemeyecek ama bunun üstündeki yasaya aykırı çalışmalar için ek ücret ödeyecektir<sup>251</sup>. Çünkü, İş.K.m.41/II, işçiyi korumak üzere konmuştur ve işçi aleyhine yorumlanamaz<sup>252</sup>.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretinin hesabında, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı dikkate alınacağından, ücreti saat esasına göre değil de, gündelik, haftalık veya aylık olarak ödenen işçiler için, öncelikle işçinin saat başına düşen ücreti hesaplanacak ve bu ücret yönetmelikte belirtilen oranlarda artırılacaktır.

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş miktarını hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün hesaplanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parçayı veya iş tutarını düşecek ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır(Ynt.Md.4/III). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, fazla çalışma ücreti Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkındaki Yönetmeliğin<sup>253</sup> 5. maddesine göre hesaplanır.

<sup>251</sup> Haftalık çalışma süresi yerine denkleştirme ilkesi getirilerek fazla çalışma sürelerinin var olandan daha da artırılmasının yolunun açıldığı ve fazla çalışma ücretlerinin nerdeyse tam olarak ortadan kaldırıldığı görüşü için bkz. Özoğlu, Burçak: "Türkiye'de Devlet-Emek Süreçleri İlişkisinde Değişim: Yeni Yasal Düzenlemeler", Tes-İş, Ağustos, 2003, s.45.

<sup>252</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.306; Süzek, İş Hukuku, s.633; Ekonomi, İş Hukuku, s.308; Yrg.9HD., 15.05.1997, 5352/9310, İşv.D., Aralık 1998, s.16.

<sup>253</sup> R.G. 28.02.2004, 25387.

Fazla çalışma ücretine hak kazanılabilmesi için, fazla çalışmanın işverenin isteğiyle ve bilgisi altında yapılmış olmalıdır. Bu nedenle, işverenin isteği ve haberi olmaksızın yapılmış fazla çalışma, kural olarak, fazla çalışma sayılmaz ve fazla çalışma ücretine hak kazandırmaz<sup>254</sup>. Buna karşılık, işveren işçini fazla çalışma yaptığını gördüğü ve bildiği halde buna ses çıkarmazsa, talimat dışı nitelendirilemeyen böyle bir çalışma, artışı ücrette hak kazandırır. Öte yandan, işveren işçiye fazla çalışma yapılmamasını yazılı olarak bildirmiş olsa bile, işçiden ancak fazla çalışma yapmak suretiyle yerine getirilebilecek bir işin istenmesi halinde, fazla çalışma söz konusu olur<sup>255</sup>.

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, işçinin son ücreti değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemlerdeki ücreti esas alınmalıdır<sup>256</sup>. Normal ücret hangi ülkenin parasıyla ödeniyorsa fazla çalışmanın karşılığı ücretin de o paradan hesaplanıp ödenmesi gerekir<sup>257</sup>.

#### **b) Serbest zaman verilmesi**

İşçi isterse, fazla çalışması veya fazla sürelerle çalışması karşılığında zamlı ücret yerine, fazla (sürelerle) çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanabilir. İşverene yazılı olarak başvurmak şartıyla, işçi, fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle fazla çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İK Md.41/IV, Ynt.Md.6/I). Fazla (sürelerle) çalışma karşılığında işçiye sağlanacak serbest zamanın sözleşmelerle artırılması mümkündür<sup>258</sup>. Ayrıca, sözleşmeyle fazla çalışma ücretinin artırıldığı durumlarda, işçinin kullanabileceği serbest zamanın da buna bağlı olarak artırıldığı kabulü gerekir<sup>259</sup>.

Fazla çalışma karşılığı hak edilen serbest zaman, işçi tarafından altı ay zarfında işverene yazılı olarak bildirilmesi koşuluyla ve işverenin, işin ve veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanılır. İşçiye yasadan ve sözleşmeden

<sup>254</sup> Süzek, İş Hukuku, s.633; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.304-305; Ekonomi, İş Hukuku, s.305; Yrg.9HD, 19.02.2002, 17563/2912, Tekstil İşv.D., Şubat 2003, s.36-37.

<sup>255</sup> YHGK, 03.03.1982, 9-1702/392, İşv.D., Ocak 1983, s.13-14.

<sup>256</sup> Yrg.9HD, 16.03.1999, 3265/5424, İşv.D., Mayıs 1999, s.16.

<sup>257</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.229.

<sup>258</sup> Sözleşme ile fazla çalışma ücretinin artırılması halinde, serbest zamanın da otomatik olarak artırılmış olup olmayacağı konusunda ileri sürülen farklı görüşler için bkz. Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.45; Soyer, Fazla Saatler, s.802.

<sup>259</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45.

kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz(İK Md.41/V, Ynt.Md.6/II-III).

İşçinin hak ettiği serbest zaman altı ay içinde kullanılacaktır. Altı aylık süre, fazla çalışmanın veya fazla sürelerle çalışmanın bittiği veya denkleştirme uygulanan hallerde denkleştirme döneminin sona erdiği tarihte başlayacaktır. Zira, ancak bu tarihte serbest zamanın uzunluğunu belirleyecek fazla (sürelerle) çalışmanın süresi ortaya çıkacaktır. Ayrıca, işçinin kullanacağı serbest zamanın altı ay içinde aralıksız kullanılması zorunludur(Ynt.Md.6/II).

İşçinin talebine rağmen, serbest zamanın altı ay içinde kullanılmaması halinde bu hakkına ortadan kalkmadığını, işçinin isterse daha sonra bu haktan yararlanabileceğini kabul etmek gerekir. Ayrıca, aradan geçen altı aylık süreçte serbest zamanı kullanamayan işçinin, serbest zamandan yararlanma ihtiyacı ortadan kalkmış olabileceğinden, serbest zaman yerine fazla (sürelerle) çalışma ücreti de talep edebileceği kabul edilmektedir<sup>260</sup>.

İşçinin talep ettiği serbest zamanı kullanılmadan iş sözleşmesi sona ermişse, bu zamanın fiilen kullanılması olanaksız hale geldiğinden, işçiye zamlı olarak ücret ödenmelidir. Zira, alacak hakkı, sözleşmenin sona erme nedenine değil, işçinin geçmişte yapmış olduğu fazla çalışmalara dayandığından, iş sözleşmesinin ne sebeple sona erdiği önem taşımamaktadır<sup>261</sup>.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığında zamlı ücret yerine, fazla (sürelerle) çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanmak, tamamen işçinin isteğine bağlıdır. Buna karşılık, altı ay içinde serbest zamanın kullanılacağı tarihi belirleme yetkisi de yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığında ücret yerine işçiye verilecek serbest zaman, işçinin yazılı isteği üzerine söz konusu olabilecek bir uygulamadır. İşveren kendi kararı ile, serbest zamanın uygulanmasına karar veremeyeceği gibi, işçinin bu yöndeki talebini de reddedemez<sup>262</sup>.

Çalışma yaşamında, asıl olan işçiye fazla çalışma karşılığı zamlı ücret ödenmesi olup, tip sözleşmede veya iç yönetmelikte yer alan bir hükme dayanarak,

<sup>260</sup> Soyer, Fazla Saatler, s.802-803.

<sup>261</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.307; Soyer, Fazla Saatler, s.802-803; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.45.

<sup>262</sup> Soyer, Fazla Saatler, s.802-803.

işçinin yaptığı fazla (sürelerle) çalışmaları serbest zamanla karşılamak mümkün değildir. Bu çalışmaların serbest zamanla karşılanması uygulaması işçi tarafından istisnai olarak tercih edilebilecek bir yol olduğundan, işçini bu konuda daha önce vermiş olduğu bir rıza yerine, her bir fazla çalışma için serbest zaman talebi mevcut olduğu takdirde meşru sayılabilir<sup>263</sup>.

Öte yandan, işçilerin fazla (sürelerle) çalışmalarının serbest zaman uygulaması ile karşılanacağına dair toplu iş sözleşmesine konulabilecek hükümlerin, işçiler için bağlayıcı niteliğinin bulunmadığı kabul edilmektedir. Zira, fazla çalışmanın serbest zamanla karşılanması tamamen bireysel alana ilişkin bir konu olup, uygulanabilmesi sadece işçinin isteğine bağlıdır. Dolayısıyla, bu konunun düzenlenmesi toplu iş sözleşmesi erkinin sınırları dışındadır. Nitekim, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde yer alan “işçi isterse, işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla...serbest zaman... kullanabilir.” Hükümü de bu görüşü doğrulamaktadır(Ynt.Md.6/I)<sup>264</sup>.

Yönetmelikte yer alan hükme göre, serbest zaman “işverenin, iş ve işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren” kullanılacaktır. Böylece, yönetim hakkı çerçevesinde, altı ay içinde serbest zamanın kullanılacağı tarihin belirlenmesi yetkisi işverene bırakılmıştır. İşyeri gerekleri ve işin aksatılmaması düşüncesi işçinin ihtiyaçlarına üstün tutulmuş ise de, işveren yönetim hakkını kullanırken, işçiyi gözetme borcunun gereklerine de uygun davranmalıdır<sup>265</sup>.

İşçi, hak ettiği serbest zamanı işgünleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanır. İşçinin, İş Kanunundan ve sözleşmeden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz(İK Md.41/V, Ynt.Md.6/II,III).

Diğer taraftan, işçinin fazla (sürelerle) çalışma karşılığı olarak kısmen artırılmış ücret ve kısmen de serbest zaman istenebilmesi ile ilgili olarak bir düzenleme bulunmamakta ise de, işçinin fazla (sürelerle) çalışma karşılığı hakkını bölerek isteyebileceği düşünülmektedir<sup>266</sup>.

## **B- ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA**

<sup>263</sup> Soyer, Fazla Saatler, s.803.

<sup>264</sup> Soyer, Fazla Saatler, s.803-804.

<sup>265</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.307; Soyer, Fazla Saatler, s.802-803.

<sup>266</sup> Uzun, s.141; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s.171.

İş Kanununun 42. maddesinin madde başlığı, “zorunlu nedenlerle fazla çalışma” olup, söz konusu maddede zorunlu neden, teknik anlamda kullanılmış değildir. Nitekim, burada söz konusu olan, acilen yapılması zorunlu ve geçici nitelikteki çalışmalardır<sup>267</sup>.

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında yapılan fazla çalışmalardır(İK Md.42/I).

## 1) Zorunlu Nedenle Fazla Çalışmanın Koşulları

### a) Nedenleri

İş Kanununda belirtilmiş zorunlu nedenler, çıkmış veya çıkacak bir arızanın giderilmesi yahut araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işler, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasıdır(İK Md.42/I). Söz konusu hükümde, zorunlu nedenler sayılmakla birlikte, “zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması” denilmek suretiyle benzer durumlar da gösterilmek istenmiştir. Bu nedenle, hammaddenin veya gıda malzemesinin bozulması yahut iş ürünlerinin başarılı olmaması tehlikesinin bulunduğu durumlarda da, bir zorunlu nedenin varlığı kabul edilmelidir. Hatta, kazanın önlenmesi, kurtarma işlerinin düzenlenmesi ve oluşan kazanın sonuçlarının giderilmesi gibi durumlarda söz konusu olan da, acele yapılması gerekli ve geçici nitelikteki işlerdir<sup>268</sup>. Zorunlu fazla çalışmayı gerektiren acil nedenin, işçinin çalıştığı işyerinde veya departmanında ortaya çıkması kadar, bulunduğu yeri etkileyen elektrik santrali gibi dıştaki bir yarda oluşması da mümkündür<sup>269</sup>. Örneğin, 17 Ağustos Gölcük Depreminde enkaz kaldırma içinde çalışmak üzere deprem yöresine gönderilmek ve çalışma, zorunlu sebeple fazla çalışma sayılmıştır<sup>270</sup>.

### b) Fazla çalışmanın sınırı

Özellikle zorunlu nedenlerden birinin gerçekleşmesi durumunda, işçiye fazla çalışma yaptırma olanağı vardır. Ancak, söz konusu fazla çalışmanın süresi muğlak bir ifadeyle de olsa sınırlandırılmıştır. Gerçekten, işçilerin hepsi veya bir bölümü,

<sup>267</sup> Tunçomağ-Centel, s.151.

<sup>268</sup> Tunçomağ-Centel, s.149.

<sup>269</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.227.

<sup>270</sup> Yrg.9HD, 22.11.2000, 12053/17141.

“işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile” yasal günlük iş süresinin üstünde çalıştırılabilir(İK Md.42/I). Ancak, İş Kanununda belirtilen bu sınır, açık olmaktan uzaktır<sup>271</sup>. Anılan hükmün anlatmak istediği, işyerinin normal çalışmasına dönmesi sağlanıncaya kadar fazla çalışma yapılabileceği ve normal faaliyete döndüğünde fazla çalışma yaptırılmayacağıdır<sup>272</sup>.

### c) Onay

Zorunlu nedenle fazla çalışmada, işçilerin onayı aranmaz. İşçi, kural olarak, bu fazla çalışmayı yapmak zorundadır. İşçinin sadakat borcu, rızası aranmaksızın onun böyle bir fazla çalışmayı yapmasını gerektirir<sup>273</sup>. Ancak, örneğin sağlığı elverişli olmayan işçiden, zorunlu nedenle de olsa, fazla çalışma yapması istenememelidir<sup>274</sup>.

Hatta, zorlayıcı nedenin niteliğine göre, işyerindeki işçilerin hepsi veya bir kısmı fazla çalıştırılabilir. Örneğin, bir sel baskınında bütün işçilerin fazla çalışmaya katılması istenebileceği gibi, bir arızanın giderilmesi söz konusu olduğunda sadece bazı işçilere fazla çalışma yaptırılabilir<sup>275</sup>.

## 2) Dinlenme

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresinin verilmesi zorunludur(İK Md.42/I). Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde, posta değişiminde işçilerin sürekli olarak en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmayacağına öngörülmüş olmasından hareketle, zorunlu nedenle fazla çalışmalarda da işçiye en az onbir saat dinlenme olanağın tanınması gerektiği sonucuna varılabilir. Bu sonuç, işçinin yirmi dört saatlik bir dönem içinde en az on bir saat dinlenmesini öngören Avrupa Birliğinin 93/104 sayılı yönergesine de uygun düşmektedir<sup>276</sup>.

## 3) Fazla çalışmanın karşılığı

İşveren, zorunlu nedenle yaptırılacak fazla çalışma için de, fazla çalışma ücreti ödemek zorundadır(İK Md.41/II,42/II). İşçi, zorunlu nedenlerle o hafta kırk

<sup>271</sup> Tunçomağ-Centel, s.152.

<sup>272</sup> Süzek, İş Hukuku, s.636.

<sup>273</sup> Akyğit, İş Hukuku, s.227.

<sup>274</sup> Tunçomağ-Centel, s.151.

<sup>275</sup> Süzek, İş Hukuku, s.636.

<sup>276</sup> Süzek, İş Hukuku, s.636.



beş saatin üstünde çalışmış ise, kırk beş saati aşan her bir saat fazla çalışma için normal ücretin saat başına düşen miktarının yüzde elli fazlasına hak kazanacaktır. Eğer, toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile haftalık çalışma saati kırk beş saatin altında belirlenmiş ise, zorunlu sebeplerle kırk beş saate kadar yapılan fazla sürelerle çalışmalar için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş fazlası işçiye ödenecektir. Ancak, kanunda serbest zaman kullanımına ilişkin bir atıf bulunmadığından, işçi, artıslı ücret yerine serbest zaman kullanımını istediğinde bulunamaz<sup>277</sup>.

## **D- OLAĞANÜSTÜ DURUM NEDENİYLE**

Olağanüstü durum nedeniyle de fazla çalışma yaptırılabilir. Tümüyle istisnai bir nitelik taşıyan bu tür bir fazla çalışma, koşulları ve hükümleri yönünden de, diğer iki tür fazla çalışmadan oldukça farklıdır.

### **1) Koşulları**

#### **a) Olağanüstü bir durumun bulunması**

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir(İK Md.43/I)..

Olağanüstü durumlarda fazla çalışmayı düzenleyen İş Kanununun metninde, sadece seferberlik<sup>278</sup> söz konusu edilmiştir. Ancak, sıkıyönetim ile savaş halinin de, buna dahil edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür<sup>279</sup>. Nitekim, Anayasanın 122. maddesinde, söz konusu üç hal birlikte düzenlenmiştir.

Ayrıca, 10.09.1960 tarihli ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilatı, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunla (Md.6), 25.10.1983 tarihli ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal

<sup>277</sup> Süzek, İş Hukuku, s.637; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.302-304.

<sup>278</sup> Seferberlik durumu, 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanununun (R.G. 08.11.1983, 18215) 3. maddesinde tanımlanmıştır. Bu anlamda, seferberlik, kısmi veya genel nitelikte olabilir.

<sup>279</sup> Tunçomağ-Centel, s.152.

Kanununda(Md.8, 10)<sup>280</sup>, olağanüstü durumlarda günlük çalışma süresinin artırılabilmesine ilişkin hükümler getirilmiştir.

### **b) Bakanlar Kurulu kararı ve içeriği**

İş Kanunu, olağanüstü durum sırasında ve bu süreyi aşmamak koşuluyla, bazı işyerleri için fazla çalışma koyabilme yetkisini Bakanlar Kurulu'na tanımıştır. Böylece, hem işverenin yetkisi Bakanlar Kurulu tarafından kullanılmakta, hem de işçinin fazla çalışma için onayı aranmamaktadır.

Bakanlar Kurulu Kararı ile seferberlik sırasında fazla çalışmanın öngörülebileceği işyerleri, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleridir. Dolayısıyla, çok açık olmamakla birlikte, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleri ile yapılan bir sınırlandırma söz konusudur.

### **c) Fazla çalışmanın sınırı**

Bakanlar Kurulu, yukarıdaki koşulların gerçekleşmesi durumunda, ülkenin savunulması amacıyla söz konusu savunma gereksinimini karşılayan işyerlerinde, fazla çalışma yapılmasına karar verebilecektir. Ancak, söz konusu fazla çalışma, iki yönden sınırlanmıştır. Nitekim, ilkin, söz edilen yerlerdeki fazla çalışma, olağanüstü durumun devamı süresince yaptırılabilir. Sonra Bakanlar Kurulu, bu türden işyerlerindeki günlük çalışma süresini, işlerin çeşidini, gereksinimin yüksekliğini göz önünde tutarak, "işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir"(İş K.m.43/I). Ancak, bu durumda dahi, işçiye her 24 saat için, en azından aralıksız sekiz saatlik bir dinlenme süresinin bırakılması zorunludur<sup>281</sup>.

## **2) Fazla Çalışmanın Karşılığı**

Olağanüstü durum nedeniyle fazla çalıştırılan işçiye, her bir fazla çalışma saati için ücreti, kendisinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle, haftalık çalışma saati kırk beş saatin altında belirlenmişse, kırk beş saate kadar her bir fazla sürelerle çalışma saati için ücreti, kendisinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle ödenir(İK Md.41/II-III, 43/II).

<sup>280</sup> "Gerekli görülen hallerde çalışılan işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir. Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu, hükümleri kısmen veya tamamen uygulanmayabilir." hükmü getirilmiştir.

<sup>281</sup> Tunçomağ-Centel, s.153.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### DİNLENME SÜRELERİ

#### I- GENEL OLARAK

Hizmet sözleşmesi ile çalışmayı üstlenen işçinin, yaşamın tüm anlarını işte veya işyerinde geçireceği, doğal olarak düşünülemez. Çünkü, işçinin de her gerçek kişi gibi dinlenmeye ve ailesine, toplumsal ve kültürel etkinliklere ayıracak serbest zamana gereksinimi bulunmaktadır.

Bu bağlamda, Anayasanın 50. maddesinin 3 ve 4. fıkraları ile dinlenme hakkı genel ve soyut kuralla güvence altına alınmış, ayrıntılı düzenlemenin yapılması ise yasa koyucuya bırakılmıştır<sup>282</sup>. Böylece, Anayasal güvence altına alınan dinlenme hakkı ile, sosyal devlet anlayışı içinde tüm çalışanların ve bu arada işçilerin sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amaçlanmıştır<sup>283</sup>. Anayasal güvence altına alınan dinlenme hakkından doğan dinlenme süresi, çalışarak yorulan bir işçiye bedensel ve ruhsal bakımdan dinlenip yorgunluğunu atması için tanınan serbest zaman anlamına gelir<sup>284</sup>.

İşveren, yasanın ve toplu iş sözleşmesinin sınırları içinde, çalışma süresini düzenleyebilme hakkına sahip olmakla birlikte, işçinin çok yorularak sağlığının bozulmasına engel olmak için, günlük çalışma süresi sınırlanmış ve ayrıca ara dinlenmesi, gece dinlenmesi, hafta sonu dinlenmesi ve genel tatil günleri boyunca dinlendirilmesi öngörülmüştür<sup>285</sup>.

#### II- ARA DİNLENMESİ

##### A- GENEL OLARAK

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle, işçilere ara dinlenmesi verileceği İş Kanununun 68. maddesinde düzenlenmiştir. İşçilere, dinlenmeleri ve yemek, içmek, tuvalet gibi

<sup>282</sup> 93/104sayılı AB yönergesinin 3. maddesine göre, üye ülkeler, gerekli önlemleri alacaklar ve her işçiye 24 saatlik bir süre içinde en az 11 saatlik kesintisiz bir dinlenme süresi sağlayacaklardır. Bu dinlenme süresi, işçinin iş gördüğü veya iş görmeye hazır durumda olduğu süre dışında kalan süredir. Açıkça en fazla günlük çalışma süresi belirlenmemesine karşın, yönerge hükümlerinin yorumlanmasından, en fazla çalışma süresinin ara dinlenmeleri ile birlikte 13 saat olacağı sonucu çıkmaktadır. Bkz. Ulucan, s.100.

<sup>283</sup> Süzek, İş Hukuku, s.638.

<sup>284</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.237.

<sup>285</sup> Tunçomağ-Centel, s.155.

çeşitli ihtiyaçlarını giderebilmeleri için, günlük çalışma süresinin içinde ara dinlenmesi verilmesi zorunludur<sup>286</sup>.

Kanunkoyucunun düzenlemesinden hareketle, işçiye günlük çalışma süresi içinde tanınması gereken ve iş süresinden sayılmayan süre, ara dinlenmesi olarak adlandırılır(İK Md.64).

## B- SÜRESİ

Ara dinlenmelerinin süresi<sup>287</sup>, günlük çalışma sürelerine göre, asgari miktarı gösterilmek suretiyle yasayla belirlenmiştir<sup>288</sup>. Ara dinlenmesi süresinin uzunluğu; dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, dört saatten çok yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat ve yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde de bir saattir(İK Md.68/I)<sup>289</sup>. Ara dinlenmesine ilişkin bu hüküm, nispi emredicidir ve ara dinlenmelerinin alt sınırını belirtir<sup>290</sup>. Bu nedenle, yasada gösterilmiş olan bu ara dinlenmesi süreleri, sözleşmeyle azaltılamaz ama yükseltilebilir(İK Md.68/II).

Uygulamadan beklenen yararın elde edilebilmesi için, ara dinlenmelerinin aralıksız verilmesi öngörülmüştür. Ancak, iklim, mevsim, gelenek veya işin niteliği gibi unsurlar göz önüne alınarak, ara dinlenmelerinin aralı olarak kullanılmasını yanlar iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırabilir(İK Md.68/II-III). Öte yandan, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere duyurulması zorunludur(İK Md.67/I).

## C- HÜKÜMLERİ

Ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmamasının (İK Md. 68/son) doğal sonucu olarak, ara dinlenmeleri için işveren işçiye ücret ödemek zorunda değildir<sup>291</sup>. Toplu iş sözleşmesiyle, yanlar, ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağını kabul etmiş olsalar dahi, işçi ara dinlenmesinde çalıştırılmamışsa, bu

<sup>286</sup> Süzek, İş Hukuku, s.638.

<sup>287</sup> Almanya uygulamasında her 6 saati aşan çalışmada en az 30 dakika, her 9 saati aşan çalışmada en az 45 dakika ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. Bkz. Aydın, s.2.

<sup>288</sup> 93/104 sayılı AB yönergesine göre, üye devletleri, 6 saatlik bir çalışmadan sonra bir ara dinlenmesi süresi belirlemekle yükümlüdürler.

<sup>289</sup> Alman hukukunda ara dinlenmesi, 6-9 saatlik çalışmalarda, 30 dakika; 9 saatten fazla sürelerle çalışmada 45 dakika olarak belirlenmiş olup, bu sürenin 15'er dakikalık dilimler halinde kullanılabileceği düzenlenmiştir. Bkz. Hekimler, s.2.

<sup>290</sup> Süzek, İş Hukuku, s.638; Tunçomağ-Centel, s.155.

<sup>291</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.309.

süre fazla çalışma sayılmaz ve zamlı ücret istenmez. İşçiye sadece normal ücretinin ödenmesi gerekir<sup>292</sup>.

İşçi, ara dinlenmesi süresi içinde, kural olarak serbesttir. Nitekim işçi, sözkonusu süreyi işyerinin içinde veya dışında geçirebilir<sup>293</sup>. İşveren ara dinlenmesi süresi içinde işçiye herhangi bir iş yaptıramaz. İşçinin ara dinlenmesinden en iyi biçimde yararlanabilmesi için, işverenin olanak ölçüsünde özel dinlenme, yeme-içme yerleri hazırlaması uygun olur.

Öte yandan, işçi, ara dinlenmesini işyerinde geçirmek zorunda değilse de, bazı iş veya işyerleri yönünden, bu kurala istisna getirmenin zorunluluğu ortadadır<sup>294</sup>. İşyerinin veya işin özelliği, ara dinlenmesi sırasında işçilerin işyeri dışına çıkmasını sakıncalı kıldığında ya da bazı güçlükler doğurduğunda, işçilerin ara dinlenmelerini işyerlerinde geçirmelerinin yasaya aykırılık oluşturduğu söylenemez<sup>295</sup>. Ara dinlenmelerinde, işçilerin işyerini terk edemeyeceği, toplu iş sözleşmeleriyle kabul edilebilir. Bu durumun, ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici nitelikte olmadığı, Yargıtayca kabul edilmektedir. Söz konusu sınırlamayı, işçilerin ara dinlenme sonrasında işlerine zamanında ve gecikmeden devamına yönelik bir tedbir olarak değerlendirmek gerekir<sup>296</sup>.

İşçi, ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor ve çalıştırılıyorsa ya da işverenin emrinde bir iş yapmadan işin başında bulunduruluyor ve çıkacak bir iş için hazır bekletiliyorsa, bu süre iş süresinden sayılır<sup>297</sup>. Ancak, ara dinlenmesi esnasında çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp yemeğini orada yemek suretiyle ara dinlenmesini iş başında geçiren işçinin fazla çalışma talebi kabul edilmemekle birlikte, toplu iş sözleşmesinde bu durum için öngörülen tazminatın ödenmesi gerektiği görüşü,

<sup>292</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639; Çelik, İ Hukuku Dersleri, s.309, Yrg.9HD, 31.01.1991, 747/794, Soyer, M.Polat: “Yargıtayın Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, İHD, Ekim-Aralık 1992, s.612-615.

<sup>293</sup> Tunçomağ-Centel, s.156; Süzek, İş Hukuku, s.639; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.309, İş Dairesi Reisliğinin 12.11.1937 tarihli 84-2917 sayılı mütalası için içn bkz. İş Hukuku Dersleri, s.-Tezmen, Naim: Notlu İzahlı İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı, B.3, İstanbul 1958, s.125; Aynı daire, daha sonraki bir mütalasında aynı esası tekrarlamış, ayrıca bunun istisnalarını da belirtmiştir. Yrg.9HD, 15.06.1973, 224/22577.

<sup>294</sup> Tunçomağ-Centel, s.156.

<sup>295</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639.

<sup>296</sup> Yrg.9HD, 06.06.1986, 4931/5981, TÜHİS, Eylül-Ekim 1986, s.11-12.

<sup>297</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639; Çelik, İş Hukuku Dersler, s.309, Ekonomi, İş Hukuku, s.317; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.185; Yrg.9HD, 25.05.1971, 970/ 13112, İşv.D., Ocak 1972, s.16-17.

Yargıtayca kabul edilmiştir<sup>298</sup>. Öte yandan, ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi halinde iki kat süre için fazla çalışma ücreti öngören toplu iş sözleşmesinin İş Kanununa aykırı olmadığına karar verilmiştir<sup>299</sup>.

İşçinin, işverenin emrinde olmaksızın veya fiilen çalışmaksızın, ara dinlenmesini yemeğini yiyerek, zamanını serbestçe kullanarak işyerinde geçirmesi halinde, dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Bu nedenle, ara dinlenmesini işyerinde geçiren işçinin bu sürede çalıştığını ispat yükümlülüğü Yargıtayca kabul edilmiştir<sup>300</sup>. Ayrıca, fiilen çalışılmadıkça, salt toplu iş sözleşmesinde işçilerin işyerini terk etmeyeceğine dair düzenlemenin bulunmasının, ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılarak fazla çalışmaya hükmedilmesi için yeterli olmadığına karar verilmiştir<sup>301</sup>.

İşveren, İş K. Md. 68/I'deki buyurucu hükme rağmen, işçisini ara dinlenmesi süresinde fiilen çalıştırmış veya işyerinde ve işe hazır durumda tutmuş olabilir. Ancak, böyle bir durumda işçi, yasal günlük çalışma süresinin üstünde bir çalışma yapmadığı takdirde, salt ara dinlenmesi süresinde çalıştırılması nedeniyle fazla çalışma ücreti isteyemez<sup>302</sup>. Ancak, işçinin ara dinlenmesinde çalıştırıldığı sürelerin, o hafta içinde çalıştığı sürelerle eklenmesi ile tespit edilen toplam sürenin, 45 saati aşan kısmı için fazla çalışma ücretine hak kazanılır. Öte yandan, haftalık normal çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmiş ve belirlenen bu süre aşılmış ise, aşan kısım için fazla çalışma ücreti talep edilebilir<sup>303</sup>. Ayrıca, ara dinlenmesi süresinde işçisini çalıştıran işveren veya işveren vekili, İş K.m.104/I'deki para cezasına mahkum edilir.

Öte yandan, ara dinlenmesi sırasında çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp, yemeğini orada yemek suretiyle işbaşından ayrılmayan işçinin geçirdiği sürelerin, çalışma süresi ve fazla çalışma olarak kabul edilemeyeceğine karar verilmiştir<sup>304</sup>. Oysa ki, ara

<sup>298</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.309; Yrg.9HD, 26.10.1987, 9437/9596.

<sup>299</sup> Yrg.9HD, 29.07.1997, 10354/13382, EREN, Kenan: "Yeni İş Kanununun Toplu Sözleşme İle İlişkileri", Tes-İş, Ağustos, 2003, s.69.

<sup>300</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639; Yrg.6HD, 17.10.1991, 13727/13182, Türk Kamu-Sen, Aralık 1991, s.18-19.

<sup>301</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639; Yrg.9HD, 06.06.1986, 4931/5981, TÜHİS, Eylül-Ekim 1986, s.11-12.

<sup>302</sup> Yrg.9HD, 16.02.1973, 28392/2290; 23.02.1968, Trg.9HD, 8237/2245.

<sup>303</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639, Ekonomi, İş Hukuku, s.317; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.185.

<sup>304</sup> Süzek, İş Hukuku, s.639; Yrg.9HD, 26.10.1987, 9437/9596, TÜHİS, Kasım 1987, s.17-19; "...yemeğin çalışma yerine getirilmesi ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olması, davacının ara dinlenmesinden yararlanmadığını göstermez ki, yemek ve benzeri ihtiyaçlar giderilmeden

dinlenmesinden beklenen faydanın elde edilebilmesi için, işçinin çalışma gücünü yenileyebilmesine olanak sağlayan koşulların bulunması ve işçinin fiziksel ve zihinsel gücünün tam anlamıyla serbest bırakılması zorunludur<sup>305</sup>. Ara dinlenmesi sırasında, sürekli üretim sürecini izleyen işçinin, salt fiziksel efor sarf etmediği düşüncesiyle çalışmadığını söylemek mümkün değildir. Kanımızca, bu durumun, ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici nitelikte olduğunu kabul etmek gerekir.

Kanunda öngörülen ara dinlenmeleri dışında, toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresinin içinde ücret kesintisi yapılmaksızın, işçilerin dinlenmesi, çay, limonata gibi içecekler ile sigara içebilmesi için genellikle onar veya onbeşer dakikalık molaların kararlaştırıldığı görülmektedir. Yargıtaya göre, toplu iş sözleşmesinde sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçiler için kabul edilen sigara molası, gördükleri işin niteliği itibariyle her zaman sigara içilebilen işlerde çalışan işçiler hakkında uygulanmaz<sup>306</sup>.

Ara dinlenmelerinin, günlük çalışma süresinden sayılmamasına karşılık, işverenlerin İş K.m.68/I'in dışında işçilere verecekleri ara dinlenmelerinin, sözgelimi "sigara molası" veya "çay aralığı"nın çalışma süresinden sayılması gerekir<sup>307</sup>.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir(İK Md.68/IV). Ara dinlenmeleri, işyerinin bütünü için aynı veya her bölümü için ayrı ayrı verilmişse, o bölümün tüm işçilerine aynı zamanda uygulanır(İK.Md.68/IV).

## II- HAFTA TATİLİ

### A- HAFTA TATİLİ KAVRAMI

Dinlenme, çalışanların hakkı olarak tanımlanmış ve ücretli hafta tatilinin kanunla düzenleneceği öngörülmüştür(AY Md.50/III-IV). Nitekim, dinlenme hakkının Anayasal bir temel hak olarak tanımlanması<sup>308</sup> bağlamında, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunla hafta tatili, 4857 sayılı İş Kanunu ile de hafta tatili

---

kampanya süresince, hergün fasılasız 12 saat çalışma yapıldığı iddiası da hayatın normal akışına ve beşer takatına uygun düşmez." YHGK, 27.02.1976, 9-881/692, YKD, Ocak 1977, s.23-25;

<sup>305</sup> Soyer, İş İlişkisi, s.44-45; Centel, İş Hukuku, s.246-247.

<sup>306</sup> Süzek, İş Hukuku, s.640; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.310.

<sup>307</sup> Çenberci, s.678; Erkul, İhsan: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, C.I, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, İstanbul, 1991, s268.

<sup>308</sup> Tunçomağ-Centel, s.158.

düzenlenmiştir. Kökeninde dini anlayışların da etkisi bulunan hafta tatili, işçiye haftanın yorgunluğunu atıp dinlenmesi için tanınmıştır<sup>309</sup>.

Nüfusu onbin veya onbinden çok olan şehirlerdeki bütün işyerlerinin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu olup(HTK Md.1), haftada altı günden fazla işçi çalıştırmak yasaklanmıştır(HTK Md.2). Belirtilen düzenlemelere aykırı hareket edenler hakkında para cezasına hükmolunacağı öngörülmüştür(HTK Md.10). Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunun 3. maddesine göre, hafta tatilinin Pazar günü olduğu düzenlenmiştir. Hafta Tatili Kanununda, sadece sanayi dışında kalan işlerden, tarım, avcılık, balıkçılık, ormancılık ve benzeri işlerdeki çalışmalar kapsam dışı bırakılmıştır(HTK Md.3).

Normal olarak işçiler, Pazar günü tatil yapmakla birlikte, sürekli çalışma zorunluluğu bulunan ve Hafta Tatili Hakkındaki Kanunun 4 ve 5. maddelerinde sayılan işyerlerinde çalışmakta iseler, Pazar günü tatil yapmama olanağı sağlanmaktadır. Belirtilen bu işyerlerinde çalışanlara, değişimli olarak haftanın başka bir günü hafta tatili verilir. Ayrıca, Hafta Tatili Hakkındaki Kanuna göre Pazar günü tatil edilen işyerlerinde bekçilik ve kapıcılık gibi zorunlu hizmetleri yapan işçilere de haftanın diğer bir gününde tatil verilir(HTK Md.6). Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur(Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik Md.11)<sup>310</sup>. Pazar günü çalışan ve bu nedenle haftanın başka bir günü tatil yapan işçi açısından, dinlenen gün, “hafta tatili” niteliğindedir ve bu husustaki hükümlere tabidir<sup>311</sup>.

## **B- HAFTA TATİLİNE HAK KAZANILMASININ KOŞULLARI**

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir(İK Md.46/1). Hafta tatiline hak kazanılması için belli süreyle çalışılmış olması koşulunun aranmaması, 4857 sayılı Kanunla getirilmek istenen sistemle

<sup>309</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.238.

<sup>310</sup> R.G. 07.04.2004, 25426.

<sup>311</sup> Süzek, Bireysel İş İlişkisi, s.53; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.188.



uyumludur<sup>312</sup>. Zira, çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin yolu açıldığından, belli bir süreyle çalışma koşulunun aranması halinde, denkleştirme gereği daha az süreli çalışılan günlerden sonra, işçiler ücretli hafta tatiline hak kazanamayacaklardı. Bu durum da, 4857 sayılı Kanunla amaçlanan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin ruhuna aykırılık oluşturacaktır<sup>313</sup>.

Yedi günlük zaman dilimi içinde işçilere kesintisiz olarak verilecek en az yirmi dört saatlik hafta tatili, gece yarısı saat 00:00'dan başlayarak takip eden gece yarısı saat 24:00'a kadar geçen yirmi dört saati kapsar<sup>314</sup>. Ancak, gece ve gündüz sürekli faaliyet gösterilen ve postalar halinde işçi çalıştırılan işyerlerinde, kesintisiz yirmi dört saat dinlenme sağlanması koşuluna bağlı olarak, hafta tatili günü gece yarısından başka bir saatte başlatılabilir<sup>315</sup>.

### **C- HAFTA TATİLİNE HAK KAZANILMASINDA ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILAN HALLER**

Hafta tatilini isteyebilecek işçinin, tatilden önceki iş günlerinde, İş Kanununun günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması gereklidir. Hafta sonu dinlenmesinden önce çalışmış olma koşulunun gerçekleşmesinde, fiilen çalışılmayan bazı günlerin çalışılmış gibi hesaba katılacağı ifade edilmektedir. Çalışılmadığı halde kanunla çalışma süresinden sayılan zamanlar (İK Md. 66) ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde, ana veya babanın, eşin, kardeş ya da çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle, hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri(İK Md.46/III)<sup>316</sup> çalışılmış günler gibi dikkate alınır<sup>317</sup>.

<sup>312</sup> 1475 sayılı İş Kanununa göre, hafta tatiline hak kazanılabilmesi için, tatilden önceki altı iş gününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışılmış olması koşulu aranmaktaydı. 4857 sayılı Kanunla çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yolu açıldığından, bu koşulun terk edilmesi gerekmiştir.

<sup>313</sup> Süzek, İş Hukuku, s.641.

<sup>314</sup> 93/104 sayılı AB yönergesinin 5. maddesine göre, üye devletlerin gerekli önlemleri alarak her işçiye 7 günlük süre içinde en az 24 saat dinlenme süresi ve buna ek olarak en az 11 saat dinlenme süresi sağlanmalıdır. Böylece, işçinin kesintisiz en az 35 saat dinlenmesi 7 günlük zaman diliminde sağlanmaktadır. Ancak, objektif, teknik ve iş organizasyonu gereklerinin haklı kılması halinde haftalık en az dinlenme süresi 24 saate kadar indirilebilir. Öte yandan, yönergenin 16/1. maddesine göre haftalık 24 saatlik dinlenme süresi için 14 günlük bir dengeleme süresi öngörülebilir.bkz. Ulucan, s.100.

<sup>315</sup> Eyrenci -Taşkent-Ulucan, s.188.

<sup>316</sup> "Bir haftalık süre dışında sağlık kurulu raporuna dayanan uzun süreli hastalık ve dinlenme halinde hafta tatili ücretine hükmedilemez." Yrg.9HD, 17.10.2002, 5078/15638, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2003, s.84-86.

<sup>317</sup> Süzek, İş Hukuku, s.642; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.313; Tunçomağ-Centel, s.159.

Aynı şekilde, zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmaksızın işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç günü işverence tatil edilmesi halinde, haftanın çalışılmayan bu süreleri de ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış gibi sayılır(İK Md.46/IV).

#### **D- HAFTA TATİLİ ÜCRETİ**

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir(İK Md.46/II). İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir(İK Md.49/I).

Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, hafta tatili günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz(İK Md.50). Bu bağlamda, hafta tatili ücreti işçinin çıplak ücretidir<sup>318</sup>. Ancak, Kanunda tatil ücretine girmeyen ödemelerin sayılarak sınırlanmış olduğu ve bunun sonucu olarak da, bunların dışında kalan ücret ödemelerinin tatil ücretinin bulunmasında hesaba katılabileceği ileri sürülmüştür<sup>319</sup>. Ancak, uygulamada hükmün kapsamı dışında kalacak ücrete ek başka bir ödeme bulmak, “sosyal yardımlar” sözü karşısında olanaksızdır<sup>320</sup>. Bu nedenle, temel ücretin dışında kalanları belirten Kanunun, tatil ücretinin hesabında sadece temel ücretin esas alınacağını anlatmak istediği açıktır<sup>321</sup>. Fakat, açık olmayan ve belki de uygulamada uyumsuzluk çıkmasına sebep olabilecek bir düzenleme olduğu da kuşkusuzdur<sup>322</sup>. Öte yandan, Yargıtay da tatil ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiğini kabul etmektedir<sup>323</sup>.

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir(İK Md.48/I). Ancak, işçi maktu aylık ücret alıyorsa, çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu

<sup>318</sup> Süzek, İş Hukuku, s.642.

<sup>319</sup> Çenberci, s.605-606, 626; Saymen, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s.525.

<sup>320</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.317; Demir, s.123.

<sup>321</sup> “Kanunda yer alan ifadenin yetersiz olmasının nedeni, bazı değişikliklerle İş Kanununa geçirilen 5837 sayılı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanunun 9. maddesini esas alınmasında olduğu” hakkında görüşler için bkz. Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.317.

<sup>322</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.317.

<sup>323</sup> Yrg.9HD, 01.04.1985, 810/3317, YKD, Aralık 1985, 1804-1805; Yrg.9HD, 03.11.1998, 15053/16953, Tekstil İşv. D., Şubat 1999, s.19.

tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği bu işçinin maktu aylık ücretinden mahsup edilir.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkının veya işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının bulunduğu zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir(İK Md.46/V). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir(İK Md.46/VI).

### **E- HAFTA TATİLİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI**

Hafta tatili ücreti, işçinin ek ödemelerinin hesaba katılmadığı temel ücretidir. Eğer, işçi sat ücreti ile çalışıyorsa, tatil günü ücreti saat ücretinin saat ücretinin yedibuçuk katıdır(İK Md.49/III).

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır(İK Md.49/II).

Buna karşılık, daha önce görüldüğü gibi, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen maktu aylık ücretli işçilere ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez(İK Md.49/son).

### **F- İŞÇİNİN HAFTA TATİLİNDE ÇALIŞTIRILMASI**

İş sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi amacıyla verilmesi Anayasal bir zorunluluk(AY Md.50) olan hafta tatili dinlenmesinin, işçiye yedi günlük bir zaman dilim içinde kesintisiz en az yirmi dört saat ve o günün ücreti tam olarak ödenmek suretiyle verilmesi gerekir(İK Md.46).

Ancak, Anayasanın ve kanunun bu konudaki açık düzenlemesine karşın, uygulamada, bir çok işyerinde kanuna aykırı olarak hafta tatilinde işçilerin çalıştırıldıkları görülmektedir. Hatta, bu konuda daha ileri gidilerek, toplu iş sözleşmelerine hafta tatilinde çalışan işçiler toplam dört gündelik tutarına varan zamlı ücret ödeneceğine ilişkin hüküm konulmaktadır<sup>324</sup>.

<sup>324</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.313, Ekonomi, Münir, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002", Ankara 2004, s.53.

Yargıtay, tatilden önceki günlerde yasada öngörülen süre kadar çalışmış olan işçinin, hafta tatilinde de çalıştırılması halinde, bunun fazla çalışma olarak değerlendirileceğine karar vermiştir<sup>325</sup>. Hafta tatilinde çalıştırılan işçinin fazla çalışma yaptığı değerlendirilmekte ise de, fazla çalışma için ödenecek ücretin miktarı, işçinin tabi olduğu haftalık çalışma süresi, önceki haftada yapmış olduğu çalışmanın süresi, işyerinin çalışma şekli gibi özelliklere bağlı olarak her işçi için farklılaştırılmaktadır.

İşçinin, haftalık kırk beş saatlik çalışmaya tabi olması ve hafta tatilinden önceki çalışmalarının toplamı kırk beş saati buluyorsa, hafta tatili günü için çalışmaksızın kanun gereği almaya hak kazandığı bir gündelik tutarındaki ücretine, hafta tatilinde fiilen çalışması nedeniyle fazla çalışmaya giren yüzde elli artışlı ücret, yani bir buçuk gündeliği daha eklenecek ve o gün için toplam iki buçuk gündelik ödenecektir<sup>326</sup>.

Buna karşılık, toplu sözleşme veya iş sözleşmesi ile işçinin haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlendiği ve hafta tatili öncesi bu sürenin çalışılarak geçirilmesi durumlarında, çalışmadan elde ettiği bir gündelik ücretine ek olarak, hafta tatilindeki çalışmasının kırk beş saate kadar olan kısmı yüzde yirmi beş ve kırk beş saati aşan kısmı yüzde elli artışlı olarak hesaplanarak ödenecektir. Hafta tatilinde çalışan işçi, bu çalışmasının karşılığında artışlı ücret yerine, çalışmasının niteliğine göre hesaplanacak süre kadar serbest zaman da talep edebilir<sup>327</sup>.

Öte yandan, işçinin tabi olduğu haftalık çalışma süresini de, hafta tatili gününden önceki çalışması ile tamamlayamaması halinde, hafta tatilinde çalışan işçiye, çalışmadan elde ettiği bir gündelik ücretine ek olarak, tabi olduğu haftalık çalışma süresi doluncaya kadar normal çalışma ücreti, bunu aşan sürelerle yaptığı çalışmalar fazla (sürelerle) çalışma kabul edilerek hesaplanacak zamlı ücret ödenecektir<sup>328</sup>.

Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, hafta tatilinde çalışan işçini bu çalışmasının fazla çalışma sayılabilmesi için, denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresinin, fazla sürelerle çalışma sayılabilmesi için, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma sürelerinin aşılmış olması gerekir<sup>329</sup>.

Postalar halinde çalışmanın yapıldığı işyerlerinde, cumartesi günü saat 24.00'de vardiyaya giren işçinin Pazar günü saat 08.00'e kadar çalışması, hafta tatili çalışması

<sup>325</sup> Yrg.9HD, 27.09.1984, 7250/8414, TÜTİS, Ocak 1985, s.21-22.

<sup>326</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.313; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.189.

<sup>327</sup> Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.189.

<sup>328</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.313; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.190; Yrg.9HD, 18.11.1988, 11542-10951, Çimento İşv.D., Ocak 1989, s.30-31.

<sup>329</sup> Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.190.

sayılmaz ve işçiye zamlı ödeme yapılmaz. Zira, bu durum postalar halinde çalışmanın doğal bir sonucu olup, zaten işçiye ayrıca yirmi dört saatlik dinlenme süresi verilmektedir<sup>330</sup>.

Her ne kadar, Yargıtay, kanuna aykırı olarak hafta tatilinde yaptırılan çalışmaları, fazla çalışma olarak nitelendirmekte ise de, genel olarak fazla çalışmalarda, yaşamın olağan akışına aykırı bulunduğu hafta tatili çalışmalarına ilişkin zamlı ücretten bir hakkaniyet indirimi yapmaktadır<sup>331</sup>.

Yasal olarak, hafta tatilinden istisna edilen işyerlerinde Pazar günü çalışıp, hafta tatilini haftanın diğer bir gününde geçiren işçiye sadece bir gündelik tutarında ücret ödenir<sup>332</sup>. Ayrıca, zamlı ücrete hak kazanamaz. Zira, Pazar günü çalışan işçi için, hafta arasında belirlenen gün, o işçi yönünden “hafta tatili” niteliği kazanır.

### III- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLERDE DİNLENME

#### A- TATİL GÜNLERİ

##### 1) Ulusal Bayram

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun ile ülkemizdeki ulusal bayram ve genel tatil günleri belirlenmiştir. Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayram olup, bu bayram 28 Ekim günü saat 13.00’de başlar ve 29 Ekim günü devam eder(Md.1).

##### 2) Genel Tatil

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun ile ülkemizdeki genel tatiller de, resmi bayramlar, dini bayramlar ve yılbaşı tatili olarak belirlenmiştir(Md.2). Resmi bayram günleri, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramıdır. Dini Bayramlar ise, arefe günü saat 13.00’den başlayarak 3,5 gün devam eden Ramazan Bayramı ile arefe günü saat 13.00’den başlayarak 4,5 gün devam eden Kurban Bayramıdır. Yılbaşı tatili de 1 Ocak günü olarak belirlenmiştir. Ayrıca, bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde izleyen Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

<sup>330</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.313.

<sup>331</sup> Bu konuyla ilişkin fazla çalışmalarla ilgili bölümde yapılan eleştirilere bkz., Bu konudaki Yargıtay kararları, Bu konudaki Yargıtay kararları; Yrg.9HD, 05.02.2002, 16843/2270, Ekonomi, Değerlendirme 2002, 53-54; Yrg.9HD, 28.05.1991, 1227/8987, Tekstil İşv.D., Mayıs-Haziran 1992, s.45-46.

<sup>332</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.324; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.312; Süzek, İş Hukuku, s.645.

## B- TATİL GÜNLERİNDE ÇALIŞMA

### 1) Genel Olarak

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanununun 2. maddesinin D bendine göre ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. 29 ekim günü özel işyerlerinin de kapanması zorunludur. Ancak, nitelikleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir(İK Md.44).

### 2) Ulusal Bayramda

29 Ekim günü özel işyerleri de dahil tüm kuruluşların ve dairlerin kapatılması zorunlu tutulmuştur. Ancak, niteliği bakımından sürekliliğinde zorunluluk bulunan işlerde 29 Ekim günü de işçi çalıştırılması mümkündür<sup>333</sup>.

Öte yandan, 2429 sayılı Kanunla 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunun getirilmesiyle birlikte, bu zorunluluğa uymayanlar hakkında bir ceza yaptırımını öngörülmemiş olması nedeniyle, kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesinden hareketle sanığın beraetine karar verilmiştir<sup>334</sup>.

Diğer taraftan, 2429 sayılı Kanunla 28 Ekim saat 13.00'den başlayıp 29 Ekim günü devam eden ulusal bayramın, 28 Ekim günü çalışma yasağının dışında kalır. Zira, 2429 sayılı Kanunun 2. maddesinin son fıkrasında, sadece "29 Ekim günü" işyerlerinin kapatılması zorunlu tutulmuştur.

### 3) Genel Tatillerde

Genel tatil olarak belirlenen, resmi bayram, dini bayram ve yılbaşı günlerinde, resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir, bu işyerlerinde çalışma yapılmaz. Özel işyerleri genel tatil günlerinde faaliyetlerine devam edebilirler. 2429 sayılı Kanunda yer alan özel işyerleri deyiminden, özel sektöre ait işyerlerini değil, özel hukuk hükümlerine ve İş Kanununa tabi işyerlerini anlamak gerekir. Bu nedenle, kamu iktisadi teşebbüslerine ait işyerleri kamu sektörüne dahil olmakla beraber İş

<sup>333</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.316; Ekonomi, İş Hukuku, s.326.

<sup>334</sup> Yrg.2CD, 17.09.1985, 6678/6909, İşv.D., Aralık 1985, s.19.

Kanununun uygulanma alanına girdiklerinden özel işyerleri olarak tatil günlerinde faaliyette bulunabilirler<sup>335</sup>.

Genel tatil günlerinde asıl olan, işçilerin çalıştırılmamasıdır. Ancak, bu genel kuralın iki istisnası bulunmaktadır. Söz konusu günlerde işçilerin çalıştırılabileceği, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir(İK Md.44). Nitekim, Yargıtay da, toplu iş sözleşmesi ile genel tatillerde de çalışılması öngörülmesine karşın, genel tatil olan Kurban Bayramında üst üste üç gün mazeretsiz olarak devamsızlıkta bulunan işçinin hizmet aktinin, işverence feshini haklı bulmuştur<sup>336</sup>.

Öte yandan, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde, tatil günlerinde işçinin çalıştırılabilmesinin diğer bir koşulu, işçinin bu konuda onay vermiş olmasıdır(İK Md.44). Aksi takdirde, işçi söz konusu genel tatil günlerinde çalışmaya zorlanamaz.

### C- TATİL ÜCRETİ VE HESAPLANMASI

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir(İK Md.47/I). Bu ücret ödenmemiş olsa dahi, işçinin son ücreti üzerinden değil, gerçekleştikleri dönemdeki ücretleri üzerinden hesaplanır<sup>337</sup>.

İş mevzuatımızda, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden birinin, hafta tatili gününe rastlaması veya ulusal bayram, resmi bayram ve yılbaşı günlerinden birinin dini bayram ile aynı güne rastlaması halinde, işçi çalışmadığı takdirde, her iki tatil gününün ayrı ayrı iki tatil günü ücretinin mi, yoksa bir günlük ücretin mi ödenmesi gerektiği konusunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide, bir günlük ücrete hak kazanılacağı görüşü benimsenmektedir<sup>338</sup>.

İş Kanununun ön gördüğü haftalık kırk beş günlük çalışma süresinin. Cumartesi günü tatil edilerek, haftanın çalışılan diğer günlerine eşit olarak dağıtıldığı hallerde, ulusal bayram ve genel tatil gününün çalışılmayan cumartesi gününe rastlaması durumunda, işçiye bu gün için ayrıca bir tatil ücreti ödenmez.

<sup>335</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.325-326.

<sup>336</sup> Yrg.9HD, 04.12.1995. 20094/34946. İşv.D., Şubat 1996, s.16.

<sup>337</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.314; Yrg.9HD, 18.02.2002,101/2797, İşv.D., Mayıs 2002, s.17.

<sup>338</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.314-315; Tunçomağ, s.216-217; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.191; Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1998, s.222-223.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere ödenecek ücret, hafta tatilinde çalışanlarda olduğu gibi, temel ücrettir. Ücret şekillerine göre nasıl hesaplanacağı İş Kanununun 47, 48, 49 ve 50. maddelerinde düzenlenmiştir<sup>339</sup>. Öte yandan, hafta tatilinde işçinin çalıştırılması mümkün bulunmadığı halde, belirtilen koşullarda genel tatillerde çalıştırılması olanağı vardır. Maktu aylıklı olarak çalışan işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmasalar dahi ücretlerini tam alacaklarından, yani çalışmadıkları tatil günlerine ait ücretleri de aylıklarına dahil olduğundan, belirtilen günlerde çalıştıkları takdirde, sadece çalıştıkları her gün için ayrıca bir günlük ücret alacaklardır. Bu ücret de, maktu aylık ücretin otuza bölünmesi ile bulunacaktır<sup>340</sup>.

Diğer taraftan belirtelim ki, hafta tatilinde olduğu gibi, “toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır(İK Md.45)” denilmek suretiyle işçilere tanınan hakların nisbi emredici nitelikte olduğu vurgulanmıştır.

## **V- YILLIK DİNLENME (YILLIK ÜCRETLİ İZİN)**

### **A- YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKI VE YASAL DAYANAĞI**

İş hukukunda işçinin korunması ve işin düzenlenmesi bakımından en çok korunan kurumlardan biri yıllık ücretli izin müessesesidir. Bu müessese ile çalışma hayatının akışı içinde işçinin bedenen ve zihnen her çalışma yılı sonunda rahatlaması ve dinlenmesi amaçlanmaktadır. Bu şekilde işçi monotonluktan kurtularak motivasyonu artmaktadır. Yıllık ücretli izinlerin bir diğer önemli özelliği ise işçiye yılın belli döneminde dinlenme hakkı verilirken onun gelirinde herhangi bir azalma olmamasıdır<sup>341</sup>.

İzin süresinde ücreti ödenmeyen işçinin bu süre içinde mağdur olacağı ve başka bir işte çalışacağı ve anayasa ile korunan hakkını tam anlamı ile kullanamayacağı düşünülerek ücretinin aynen ödeneceği kabul edilmiştir<sup>342</sup>.

<sup>339</sup> Bkz. “Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanması” başlıklı bölümde ayrıntılı anlatılmıştır.

<sup>340</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.319; Ekonomi, İş Hukuku, s.329; Tunçomağ-Centel, s.161; Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.190.

<sup>341</sup> Turan, s.217.

<sup>342</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.240.



Yıllık ücretli izin hakkının yasal dayanağı Anayasanın 50. maddesidir. Anayasanın 50. maddesinin 3. fıkrası ile dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu ve son fıkrası ile de ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin haklarının yasa ile düzenleneceği belirtilmiştir. Bu temel ilkedden hareket edilerek, yıllık ücretli izin konusu 4857 sayılı İş Kanununun emredici hükümleri altında 53-61. maddelerinde düzenleme alanı bulmuştur. İş Kanunu ile yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemeyeceğini, yıllık ücretli izinlerde başka bir işte ücret karşılığı çalışılmayacağını, çalışıldığı takdirde işverenin verdiği ücreti geri alabileceği hususları da ayrıca düzenlenmiştir. İş Kanununda bu konu geniş bir şekilde düzenlendiği gibi bu amaçla “Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği” hazırlanarak kabul edilmiştir<sup>343</sup>. Yıllık ücretli izin hakkı iki taraflı sosyal emredici hükümlerinden birisidir. Şöyle ki, işveren işçiye yıllık ücretli izin vermek zorunda olduğu gibi, işçi de bu hakkından vazgeçmemektedir<sup>344</sup>.

## **B- YILLIK ÜCRETLİ İZINE HAK KAZANILMASI**

İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için işyerinde işe başladığı günden itibaren, en az bir yıl çalışmış olması şartı aranmaktadır(İK Md.53). Mevsimlik, kısmi süreleri iş gruplarında bu sürelerin nasıl hesaplanacağı ve bir yıllık sürenin hesaplanmasında dikkat edilecek hususlar aşağıda ayrıca incelenecektir.

### **1) Bir Yıl Çalışmış Olmak**

İşçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için iş yerinde en az bir yıl süre ile çalışmış olması koşulunun arandığı hususunu yukarıda belirtmiştik. Eğer sözleşmede bir deneme süresi kararlaştırılmış ise, deneme süresi de bu bir yılın içindedir. Bu yasal zorunluluktan ötürü işçi her çalışma yılına ilişkin iznini gelecek yıl içinde kullanacaktır(İK Md.54/IV). İşçinin o yıla ilişkin kullanacağı izin için geçmesi gereken bir yıllık süre; son izne çıkış gününden değil, izne hak kazandığı günden itibaren hesaplanır(İK Md.54/III, Ynt.Md.9/1). Örneğin, haziran ayında işe başlayan ve hiç ara vermeden çalışan bir işçiye ele alırsak, bu işçi haziran ayı başında yıllık ücretli izne hak kazanacak ve bu tarihten sonra bir yıl içinde yıllık ücretli izin hakkını kullanacaktır.Diyelim ki, bu işçi ilk iznini eylül ayında kullandı ise, bir sonraki senenin yıllık ücretli izin hakkı eylül ayından değil yine bir sonraki senenin haziran ayından itibaren hesaplanacaktır.

<sup>343</sup> R.G. 03.03.2004, 25391.

<sup>344</sup> Turan, s.217.

Yıllık ücretli izne hak kazanılması için gerekli olan bir yıllık sürenin işverenin aynı işyerinde geçirilmesi şart değildir. Şayet işçi, işverenin birden fazla işyerinde değişik sürelerde çalıştı ise, bu sürelerin birleştirilmesi gerekmektedir<sup>345</sup>.

Yargıtay bir kararında; emekli olan bir işçinin aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesi durumunda yeni bir iş sözleşmesi yapıldığını ve bu yeni sözleşmeden sonra bir yıllık süre de geçmediği için emekli olmadan önceki çalışmaların bu süreye ilave edilemeyeceğini ve bu işçinin yıllık ücretli izine hak kazanmadığını kabul etmiştir<sup>346</sup>.

Bir diğer durum da, iş akdi işverence feshedilen ve mahkemece feshin geçersizliğine karar verilip işe geri dönen işçinin; iş akdinin feshinden işe iadesine kadar geçen sürenin bir yıl içinde değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususudur. Öğretideki baskın ve bize göre de doğru olan görüş, işçinin çalıştırılmadığı bu sürelerin yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınması yönündedir. İş akdinin feshinin yerinde olmadığına dair verilen karar; feshin hiçbir hüküm ve sonuç meydana getirmemesi, taraflar arasındaki iş ilişkisinin aynen devam etmesi anlamına gelmektedir. İş Kanununun 21. maddesindeki sınırlama sadece işçinin ücret ve paraya ilişkin hakları bakımından yapılmıştır<sup>347</sup>.

İş Kanunu yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli bir yıllık çalışma süresinin hesabında bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacağını belirtmiştir(Md.55). Buna göre;

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işe gidemediği günler(Ancak, 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz),

b) Kadın işçilerin 74. madde uyarınca doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları sekizer hafta(İş Kanunu uyarınca verilen ücretsiz izinler bu sürenin hesabında nazara alınmayacaktır),

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı görevlendirilmesi nedeniyle işine gidemediği sürenin 90 günü,

<sup>345</sup> Çelik, İş Hukuku, s.329; Ekonomi, İş Hukuku, s.335; Narmanlıoğlu, s.544; Caniklioğlu, Nurşen: "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İznin Kullanılmamasının Sonuçları", Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, İstanbul 2001, C.II, s.1152-1153.

<sup>346</sup>Yrg.9HD, 13.05.1991, 1451/8352, İHD, Nisan-Haziran 1991, s.305. Karara ilişkin eleştiri için bkz. Soyer, Karar İncelemesi, s.563-564.

<sup>347</sup> Eyrenci-Taşkent-Ulucan, s.194; Süzek, İş Hukuku, s.650.

d) Zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi halinde, yeniden işe başlama şartıyla, işçinin çalışmadığı sürenin 15 günü,

e) 66. maddede belirtilen çalışma süresinden sayılan haller,

f) Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri,

g) Röntgen işlerinde çalışanlara 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan Tüzüğe göre Pazar günü dışında verilmesi gereken yarım günlük izinler,

h) İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

ı) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana ve babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler,

j) İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65. maddedeki kısa çalışma süreleri,

k) Yıllık ücretli izin hakkının uygulanması sonucu işçinin kullandığı yıllık izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının kazanılması için gerekli bir yıllık çalışma süresinin hesabında bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılacaktır.

1475 sayılı yasa döneminde bu hususta açıkça bir düzenleme mevcut değilken bir görüş tüm raporluluk süresinin, diğer bir görüş ise, bunun makul bir kısmının hesaba katılacağını savunuyor idi. Yeni yasa ile bu karmaşaya bir son verilmiş, işçinin raporlu olduğu sürelerin ancak, İş Kanununun 25/I-b maddesinde gösterilen miktarının hesaba katılacağı, daha fazlasının katılmayacağı belirtilmiştir(İK Md.55/a)<sup>348</sup>.

4857 sayılı İş Kanunuyla yapılan düzenlemeye göre, grevde geçen süreler ile Yargıtay'ın da kabul ettiği üzere, fesih bildirim süresi(toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmış olsa dahi) yıllık ücretli iznin hesabında çalışılmış gibi sayılmaz<sup>349</sup>.

<sup>348</sup> Akyiğit, Ercan: "Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, Şubat 2005, s.17.

<sup>349</sup> Yrg.9HD, 25.01.2000, 17281/325, Kamu-İş Bilgi Bülteni, Kasım-Aralık 2000, s.4.

Kanunda sayılan nedenlere dayanmaksızın işe devamsızlık eden işçinin durumunda ise, devamsızlık süresi izne hak kazandığı tarihe eklenecektir. Örneğin 10 Temmuzda izne hak kazanan işçinin nedensiz 15 gün devamsızlığı var ise yıllık ücretli izin hakkı 25 Temmuzda doğmuş olacaktır<sup>350</sup>.

## **2)Yıllık İznin Engellenmediği Bir İş İlişkisi Bulunmalıdır.**

Yıllık ücretli izne hak kazanabilmenin bir diğer koşulu ise, işçi ve işveren arasında yıllık iznin engellemediği bir ilişkinin bulunması gerektiğidir. Burada mevsimlik işçiler, süreksiz işlerde çalışan işçiler ve kısmi süreli işlerde çalışan işçilerin durumu incelenecektir. Niteliklerinden ötürü “süreksiz işlerde çalışanlar” ile “mevsimlik işçilerin” yıllık ücretli izin hakları yoktur.

Bununla birlikte, mevsimlik işten daimi işe geçen işçilerin mevsimlik işlerdeki çalışmalarının yıllık ücretli izin hesaplamasında dikkate alınması gerektiği kanısındayız. Yargıtayın aksi yönde verdiği kararı bize göre de isabetsizdir<sup>351</sup>.

Kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçiler ise Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde yapılan düzenlemeye göre yıllık ücretli izin haklarını tam süreli çalışanlar gibi, çalışmadıkları süreler içinde kullanacakları belirlenmiştir. Bu işçilerin yıllık ücretli izinleri kullanırken ücretleri konularında diğerlerinden bir ayırım yapılamayacağı hususu da ayrıca düzenlenmiştir(İK Md.13/III). Ancak bu düzenlemenin Kanununun 55. maddesi ile çeliştiği öne sürülmektedir. Şöyle ki, İş Kanununun 55. maddesinde bir yılın dolmasında çalışılmış gibi sayılan süreler sınırlayıcı bir şekilde sayılmaktadır. Bunların içinde kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışılan işler sayılmamıştır. Bu nedenle bu düzenlemenin, Kanunun anılan hükmü ile çeliştiği öne sürülmektedir<sup>352</sup>.

Ayrıca kısmi süreli çalışmanın bazı şekillerinde de yıllık ücretli izin kullandırılması yasanın amacı ile bağdaşmayabilir. Örneğin ayda sadece bir gün çalışan işçinin durumu böyledir<sup>353</sup>. Yargıtayın yerleşik içtihatlarına göre de bir

<sup>350</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.324-325.

<sup>351</sup> Yrg.9HD, 23.12.1991, 11285/16352 ve kararın haklı eleştirisi için bkz. Soyer, Karar İncelemesi, s.564-565.

<sup>352</sup> Uzun, Bekir: “4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği İle Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin”, MERCEK, Nisan 2004, s.79.

<sup>353</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s.240.

takvim yılı içindeki kısmi çalışmalar için izin hakkı ve parası söz konusu olmayacaktır<sup>354</sup>.

## **C-YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ VE İZİNİN UYGULANMASI**

### **1) İzin Süreleri**

1475 sayılı İş Kanunu döneminde kıdeme bağlı olarak tanınan asgari yıllık izin süreleri; 12, 18 ve 24 gün şeklinde düzenlenmiş iken, 4857 sayılı Kanunun getirdiği ilk yenilik yıllık ücretli izin sürelerinin artımı doğrultusunda olmuştur. Yeni İş Kanunu bu süreleri kıdeme göre aşağıdaki gibi düzenlemiştir.

a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz. Bu düzenleme ile izin sürelerinin en az iki gün artırıldığını görüyoruz.

1475 sayılı yasa döneminde beş yıl kıdemi olan bir işçinin hangi gruba girdiği anlaşılabilirken 4857 sayılı İş Kanununda “beş yıl dahil” denilmek suretiyle tartışmalar sona erdirilmiştir. Bu hükme göre, işyerinde beş yıl hizmet süresini dolduranlar on dört gün yıllık ücretli izine hak kazanmış olacaktır.

Ayrıca, hizmet süresine göre yapılan bu ayrıma ilaveten iş kanununda küçük yaştaki ve elli ve daha yukarı yaştaki işçileri korumak amacıyla ayrı bir düzenleme yapma yoluna gidilmiştir. Buna göre, on sekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile, elli ve üstü yaştaki işçilerin yıllık ücretli izin hakkının yirmi günden az olamayacağı kurala bağlanmıştır. Keza bu sürelerin de 1475 sayılı yasa dönemine göre iki gün artırıldığını görüyoruz. Yıllık ücretli izin süreleri belirlenirken kıdeme göre yapılan ayırım dışında bir de yaşa göre ayırım yapılma yoluna gidilmesinin nedeni, bu işçilerin yaşları ve dolayısıyla yaşa bağlı olarak bünyelerinin çalışma koşullarının risk ve zorluklarına karşı dayanıklılıklarının azlığıdır<sup>355</sup>.

<sup>354</sup> Yrg.9HD, 19.11.1980, 11339/11935, M. Ekonomi'nin incelemesi, İHU, İŞK. s.49; 05.03.1996, 31346/6089; Günay, Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu C.II, Ankara 1998, s.1765.

<sup>355</sup> Akyiğit, Yıllık İzin, s.17.

Yasaya göre bu sürelerin sözleşmeler ve toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabileceği düzenlenmiştir. Buna göre iş yerinde çalışma koşulu haline gelen iş yeri uygulamaları ile de bu sürelerin arttırıldığı kabul edilebilmektedir<sup>356</sup>.

Bir diğer önemli husus, da yıllık ücretli izin süresi belirlenirken işçinin izne hak kazandığı tarihteki hizmet süresinin esas alınacağı konusudur. Şöyle ki, İşyerinde 4 yıllık hizmet süresi olan bir işçi bu yıla ilişkin iznini iki yıl sonra kullansa bile izni kullanma tarihindeki hizmet süresi altı yıl olsa dahi izin süresi 20 gün değil 14 gündür<sup>357</sup>.

## 2) İznin Uygulanması

### a)İznin gelecek hizmet yılı içinde kullanılması

Yukarıda da izah edildiği üzere işçi bir hizmet yılına ilişkin hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacaktır. Uygulamada görülen yıllık ücretli izin hakkını kullanmayan işçiye parasının ödenmesi konusu yasaya aykırı olduğu gibi birden fazla yıla ilişkin yıllık ücretli izin haklarının birleştirilip sonraki yıllarda kullanılması da yasal değildir. Ancak, bu durumda işçi yıllık ücretli izin hakkını kaybetmeyecektir<sup>358</sup>.

### b) İzin ve istirahat sürelerinin çatışması

Kanunda, izin süresine rastlayan hastalık süresinin bu süreye eklenip eklenmeyeceği hususu açıkça düzenlenmemiştir. Bu nedenle hastalık süresinin yıllık ücretli izin süresine eklenemeyeceği ileri sürülebilir<sup>359</sup>.

<sup>356</sup> Süzek, Bireysel İş İlişkisi, s.56; Aynı yönde, Yrg.9HD, 04.04.2001, 2036/5526, aynı yer, s.55-56.

<sup>357</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.325-326.

<sup>358</sup> Yrg.9HD, 12.02.1996, 50/1779, Günay, s.1777; YHGK, 5.7.2000, 9-1079/1103, İşv.D., Kasım 2000, s.15-117; Yrg.9HD, 13.02.2002, 17549/2727, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2002, s.55-56; İznin kullanılmamasının sonuçları konusunda bkz. Caniklioğlu, s.1160 vd., Yargıtaya göre işçinin iş sözleşmesi devam ederken verdiği dilekçe ile izin hakkını kullanmayacağı yönündeki beyanı Anayasaya ve yasaya aykırı olup hukuken geçerli olmayacaktır. Bkz. Yrg.9HD, 23.12.2003, 10839/22571, Legal İHD., 2004/2, s.637-638; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.326-327.

<sup>359</sup> Çalışma Bakanlığının, 24.8.1960 tarih ve E.1044/1-12-19 No.lu mütalaasında ileri sürülen görüş için bkz. Tezmen, Naim.-Atakan, Tahsin., İzahlı-İçtihatlı İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Külliyyatı, İstanbul 1965, s.306; Ayrıca, aynı doğrultuda görüş için bkz. İnce, Ergun; Çalışma Hukuku, İstanbul 1998, s.125.

Ancak, bizim de katıldığımız diğer bir görüşe göre, işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde hastalanması durumunda, aldığı rapor veya istirahat süresinin yıllık ücretli izin süresine eklenmesi gerekmektedir. Çünkü, işçiye anayasal bir hak olarak verilen yıllık ücretli izinden maksat işçinin tam olarak dinlenmesidir. İzin süresinin sadece bu maksatla kullanılması gerekmektedir. Nitekim, yıl içinde verilen dinlenme, hastalık ve benzerlerine ilişkin izinlerin yıllık ücretli izne mahsup edilemeyeceği hususu bu görüşü doğrular niteliktedir<sup>360</sup>.

### c) İzin kullanma biçimi ve yöntemi

İşçi, İş Kanununun 56. maddesinin son fıkrasına göre yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerin dışında bir yerde geçireceğini kanıtladığı takdirde işverence toplam dört güne kadar yol izni verilmesi gerekmektedir. Görüldüğü üzere işçinin yol izninden yararlanabilmesi için; bu hususta talepte bulunması ve iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçireceğini belgelendirmesi gerekmektedir. İşçinin, iznini başka bir yerde geçirmeyecek olduğu halde bu yönde beyanda bulunması sadakat borcuna aykırılık olması nedeni ile iş akdinin haklı feshi anlamına geldiği düşünülmektedir<sup>361</sup>. Ancak burada göze çarpan bir diğer nokta da eski yasa dönemine kıyasla artırılan yıllık ücretli izin sürelerinin yol izni için kısaltılmış olduğudur. Bu şekilde eski yasadaki 7 güne kadar olan yol süresi, 4 gün ile sınırlandırılmıştır<sup>362</sup>.

İş Kanununun 56. maddesine göre kural olarak yıllık ücretli izin süresi bölünemez. Ancak, tarafların anlaşması üzerine bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere üçe bölünebilecektir.

İş Kanununun 56. maddesinin 4. fıkrasında yapılan düzenleme ile, işverence yıl içinde başka nedenlerle verilen izinlerin yıllık ücretli izinden mahsup edilmesi yoluyla bu iznin kısaltılması veya ortadan kaldırılmasını önleyen bir kural getirilmiştir. Anılan hükme göre, “işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri” yıllık izne mahsup edilemez.

<sup>360</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.327; Ekonomi, İş Hukuku, s.347-347; Narmanlıoğlu, s.549; Caniklioğlu, s.169 vd.; Ayrıca, Alman yıllık ücretli izin kanununda bu konu açıkça düzenleme alanı bulmuştur. Bkz. Çelik, İş Hukuku, s.331-332.

<sup>361</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s.348; Çelik, s.328; Tunçomağ, İş Hukuku, s.321.

<sup>362</sup> Akyiğit, Yıllık İzin, s.17.

Öte yandan, İş Kanununun 56/5. maddesine göre, yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılamayacağı düzenlenmiştir. Cumartesi çalışılmayan ve bu güne ait sürenin diğer iş günlerine bölünerek çalışma süresinin tamamlandığı işyerlerindeki işçilerin yıllık ücretli izin sürelerine, sadece bir günlük hafta tatili günü eklenir, çalışılmayan cumartesi günleri eklenmez. Çünkü çalışılmayan cumartesi gününün amacı işçinin haftada bir yerine iki gün tatil yapması olup, daha uzun bir yıllık ücretli izin olanağının yaratılması ile ilgili değildir<sup>363</sup>.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğine<sup>364</sup> göre, işçi hak etmiş olduğu yıllık ücretli iznini kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir. İşveren işçinin bu isteğini izin kuruluna iletir. İzin kurulu işçilere ilişkin izin çizelgesi hazırlarken işçinin isteğini mümkün olduğunca dikkate almalıdır. Ancak kurul işçinin talebi ile bağlı değildir. Aynı tarihe rastlayan izin taleplerinde bir önceki yıl iznin kullanıldığı tarih ve kıdem hususları dikkate alınarak işçiye izin kullandırılacaktır(Md.8). Yargıtaya göre de, işçinin salt izin dilekçesini işverene bırakması izinli olması için yeterli değildir. Bu durumda işe gelmeyen işçi devamsızlık yapmış sayılacaktır<sup>365</sup>. Buna göre, işçi iznini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne ayırlamayacaktır. Bu husustaki yetki işverene aittir. Aynı şekilde, ücretli izin kullandırılması işverenin yetkisine ve yönetim hakkına ilişkin olup iznin işverence yapılacak plana göre kullandırılması mümkün olduğundan, talebe rağmen izin kullandırılmaması iş akdinin haklı feshi sonucunu doğurmayacaktır<sup>366</sup>.

Ancak, burada yıllık ücretli iznin hiç kullandırılmaması ile işçinin istediği zamanda kullandırılmaması hususlarını karıştırmamak gerekmektedir. Nitekim, Yargıtay bir kararı ile “hak kazandığı izni çalışmakta iken işverenden isteyen işçi, kendisine böyle bir iznin kullandırılmayacağı açık ve kesin bir şekilde ifade edildiği takdirde, İş Kanununda tanınmış olan haklarını kullanabileceği, örneğin işçinin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceğini” benimsemiştir<sup>367</sup>.

Aynı yönetmeliğin 56/son maddesi hükmü gereğince, her işveren işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir çizelgeyi tutmak zorundadır. Yargıtaya göre bu

<sup>363</sup> Centel, Ücret, s.234-235; Ekonomi, İş Hukuku, s.344-345; Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.326.

<sup>364</sup> R.G. 03.03.2004, 25391.

<sup>365</sup> Yrg.9HD, 04.04.1991, 14393/7202, İHD, Nisan-Haziran 1993, s.257-262; 30.11.1998, 15055/16955.

<sup>366</sup> Yrg.9HD, 24.12.1997, 18437/22430, İşv.D., Temmuz 1998, s.15.

<sup>367</sup> Yrg.9HD, 13.02.2002, 17459/2727, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2002, s.55.



çizelgeye dayanarak usulüne uygun izin kullandırıldığını kanıtlayamayan işveren, yıllık ücretli izin parasından sorumlu tutulacaktır<sup>368</sup>. Ancak bu hususta işçinin imzaladığı bir belge varsa izin kullanmadığı hususu tanıkla kanıtlanamayacaktır<sup>369</sup>. Kararlar eki, izin defteri veya eşdeğer bir belge kanıt olarak değerlendirilir. İşçinin imzası olmayan ve işverence tek taraflı olarak düzenlenen belgelerde aynı sonuca gidilemez. Bu durumda izin ücretine hükmedilmelidir<sup>370</sup>.

#### **d)Toplu izin**

Söz konusu yönetmelik gereğince, işveren nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki dönemde toplu izin uygulayabilecektir. Bu durumda işveren izin çizelgesini tüm işçiler için toplu bir şekilde yol izni taleplerini de dikkate alarak düzenler ve ilan eder. Toplu izin dönemleri bu dönemde henüz ücretli izin hakkını kazanmamış işçileri de kapsayabilecektir.Yönetmeliğin 11. maddesinde toplu izin dışında bırakılanlar da düzenlenmiştir.

### **3) İzin Ücreti**

#### **a) Hesaplanması**

İzin günlerine ilişkin ücretin hesap edilmesinde öncelikle günlük ücretin hesap edilmesi gerekmektedir. Zamana göre ücret ödendiği takdirde tatil ücretinin bulunmasındaki kurallar burada da geçerlidir<sup>371</sup>. Ancak, zamana göre ücretlendirilmeyen, örneğin akort, komisyon ücreti, kara katılma, yüzde esaslarına göre ücretlendirilen işçilerin yıllık ücretli izin paraları hesap edilirken bir yıllık süre içinde kazandığı ücretlerin fiili çalışma süresine bölünmesi ile bulunacak ortalama üzerinden hesap edilip işçiye ödenecektir(İK Md.57/III).

Yıllık ücretli izin günlerine ilişkin ücret hesaplaması yapılırken işçinin günlük ücreti hesaplanacaktır. Primler, temizlik, giyim paraları v.s. bu ücretin

<sup>368</sup> Yrg.9HD, 22.06.1989, 3211/5838, Tekstil İşv. D., Ekim 1989, s.21; Yrg.9HD, 20.10.1992, 3597/11536.

<sup>369</sup> YHGK, 06.04.1994, 1993/9-958-1994/199, Tekstil İşv. D., Mayıs 1995.

<sup>370</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.328-329; Yrg.9HD, 17.05.1999, 7706/9044, YKD, Ocak 2000, s.50-51.

<sup>371</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.329.

hesaplanmasında dikkate alınmaz<sup>372</sup>. Yargıtay da, tatil ücretinin hesabındaki gibi çıplak ücret üzerinden hesaplama yapılacağı kanısındadır<sup>373</sup>.

### **b)Ödenmesi**

İş Kanununun 57/1. maddesi uyarınca, işveren, işçiye hak etmiş olduğu yıllık ücretli izin parasını peşin veya avans olarak vermek zorundadır. Ayrıca, işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde başka bir işte ücret karşılığı çalıştığı anlaşılırsa, işverence vermiş olduğu ücret geri alınabilecektir(İK Md.58). Buna karşılık kanun maddesinde açıkça “ücret karşılığı” çalışmadan bahsedildiğinden ,işçinin bir işverene bağlı olmaksızın “pazarcılık” yapması veya “kendi tarlasında çalışması”,izin ücretinin geri verilmesini gerektirmeyecektir<sup>374</sup>.

### **c) Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti**

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin hakkının karşılığı, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden hesaplanarak hak sahiplerine ödenir(İK Md.59/1).

Bu şekilde Kanunkoyucu, iş akdinin devamı süresince devredilmeyen ve vazgeçilmeyen şahsa bağlı bir hak olarak gördüğü yıllık ücretli izin hakkının, sözleşmesinin sona ermesinden sonra parasal bir hak haline dönüştüğünü kabul etmiştir<sup>375</sup>.

Ayrıca, çalışmakta olan bir işçi için de yıllık ücretli izin talep etmemesi nedeniyle kullandırılmayan yıllık ücretli izin parasına ilişkin talebi de reddedilemez<sup>376</sup>.

Hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresine ait ücretini iş akdinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde isteyebilen işçi, iş akdi devam ederken kullanmadığı izin günlerine karşılık ücretini talep edemez<sup>377</sup>. Nitekim Yargıtay aynı doğrultuda karar oluşturmuştur<sup>378</sup>.

<sup>372</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.329-330.

<sup>373</sup> Yrg.9HD, 13.01.1992, 1991/11802-1992/162, Tekstil İşv.D., Mayıs-Haziran 1992, s.45; Yrg.9HD, 30.11.1998, 15053/16953, Tekstil İşv.D., Şubat 1999, s.19; Yrg.9HD, 22.12.2003, 10497/23425, Legal İHD, 2004/2, s.635-636.

<sup>374</sup> Demir, s.123.

<sup>375</sup> Süzek, İş Hukuku, s.659.

<sup>376</sup> Yrg.9HD, 14.11.1995, 13622/34214, Tekstil İşv.D., Şubat 1997, s.16.

<sup>377</sup> Süzek, İş Hukuku, s.660.

<sup>378</sup> Yrg.9HD, 23.12.2002, 26577/24631, İşv.D., Nisan 2003, s.15-16.

Buna karşılık, işçinin imzasını taşıyan ve kullanılan izin günlerini gösteren bordroların bulunması durumunda, yıllık izin ücretine hükmedilemez<sup>379</sup>. Burada önemli olan ve Yargıtayca da benimsenen husus, işçinin kullanmadığı izin günlerinin karşılığı hesaplanırken izni kullanmadığı tarihteki ücreti değil, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücretinin esas alınacağı konusudur.

Yargıtaya göre, yıllık ücretli izne ilişkin fark alacağının toplu iş sözleşmesinden doğması halinde, 2822 sayılı Kanunun 61. maddesi dikkate alınarak bunlar için en yüksek işletme kredisi faizi yürütülmelidir<sup>380</sup>.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde söz konusu olan bildirim süresi ve iş arama izinleri , yıllık ücretli izin süreleriyle iç içe giremez(İK Md.59/II).

Bu düzenleme ile 1475 sayılı Kanun döneminde oluşan pek çok karmaşaya son verilmiş ve iş akdinin sadece feshi halinde değil, fesih dışında mesela;, ölüm, sözleşmenin süresinin bitmesi, tarafların anlaşması ile iş akdinin sona ermesi hallerinde de işçinin bu ücrete hak kazanabileceği öngörülmüştür. Şu kadar ki, eski Kanundaki bu boşluk nedeniyle, ölüm halinde işçinin mirasçılarının bu ücreti talep edip edemeyeceği konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun(HGK.19.04.2000, 9-790/803) oluşan kararı ile uygulamaya yön verilmiş iken, Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan İş Kanunu Tasarısı Taslağında farklı bir anlayışla, iş akdinin ölüm dışında bir nedenle sona ermesi halinde bu ücretin ödenmesi gerektiği öngörülmüş ve iş akdi işçinin ölümü ile sona ererse işçinin mirasçılarının kullandırılmayan yıllık ücretli izinler için ücret ödenmeyeceği belirtilmiş idi. Ancak, doktrindeki eleştiriler nedeniyle bu taslak değiştirilmiş ve iş kanunundaki son şeklini bularak eleştirilere de bir son verilmiştir<sup>381</sup>.

#### 4) Zamanaşımı

İş Kanununa göre, işçinin kullanmadığı yıllık ücretli izinlerinin ücretlerini talep hakkında zamanaşımı süresi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra başlatılacaktır(İK Md.59/I). Buna göre, Borçlar Kanunundaki ücrete ilişkin alacaklardaki 5 yıllık zamanaşımı süresi burada işletileceği gibi, bu sürenin hangi tarihten itibaren başlatılacağı kanunla açıkça düzenlenmiş bulunmaktadır.

<sup>379</sup> Yrg.9HD, 26.12.1996, 17254/24326, Tekstil İşv.D, Nisan 1997, s.16.

<sup>380</sup> Yrg.9HD, 12.11.1997, 14619/18911, Çimento İşv. D., Ocak 1998,s.62-63.

<sup>381</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.330-331; Akyiğit, Yıllık İzin, s.17.

Bu düzenleme ile, 1475 sayılı kanun dönemindeki belirsizlik ortadan kaldırılmıştır. Eski kanun döneminde bu alacağın; ücretli izin hakkının kullanılması gereken tarihten mi, yoksa iş sözleşmesinin sonra erdiği tarihten mi başlatılacağı konusunda belirsizlikler yaşanmaktaydı. Bu şekilde zamanaşımının iznin kullanılmadığı tarihten itibaren başlatılması halinde, işçi hem yasal iznini kullanamıyor, hem de zamanaşımının dolması nedeniyle karşılığı ücret alamıyordu. İşçinin hizmet sözleşmesi devam ederken zaman aşımının işletilmesi gerektiği şeklindeki görüş, işçileri sadece yıllık ücretli izinlerinin kaybına değil, yıllık izin ücretlerinin de kaybına sebep olmakta idi. Yıllık ücretli iznin kullandırılması işverenin iznine tabi bulunduğundan, işçi neredeyse imkansız bir işi gerçekleştiremediği için yıllık izin ücretini de kaybediyordu. Bu yeni düzenleme ile bu olumsuzluklar giderilmiş, görüş ayrılıkları sona erdirilmiştir. Bu şekilde Yargıtay'ın 1997 yılından beri sürdürmekte olduğu isabetli görüşü yasal esasa dönüştürülmüştür<sup>382</sup>.

## SONUÇ

İletişim ve bilişim teknolojisindeki hızlı gelişmenin sonucu olarak, sanayi toplumunun yerini bilgi toplumunun alması, çalışma yaşamına ilişkin yasal kuralların esnekleştirilmesini zorunlu kılmıştır.

Rekabet gücüyle ilgili sadece küçük bir araç olduğu kabul edilen esneklik uygulaması, değişen pazar koşullarına uyum sağlamalarını sağlayacağı ve rekabet konumlarını güçlendireceği savıyla işverenler tarafından talep edilmeydi. 4857 sayılı İş Kanununun çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeleri, Türk İş Hukukunda uzun zamandır ileri sürülen bu talepleri büyük ölçüde karşılamaktadır.

Yapılan düzenlemelerle, katı İş Kanunu hükümlerinin esnekleştirilmesiyle birlikte işletme gereklerine uygun düzenlemeler getirilmiş, kuralsızlaştırma yoluna gidilmemiş ve haftalık çalışma sürelerinin iş günlerine dağıtılması, fazla çalışma, fazla süreli çalışma, telafi çalışması ve kısa çalışma gibi, öğretici tarafından uzun süredir üzerinde fikir yürütülen ve bir miktar olgunlaştırılan, hatta işverenler tarafından uygulanan, çalışma hayatına ilişkin müesseselerin uygulanabilirliği sağlanmıştır.

<sup>382</sup> Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.331-332; Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Çelik, İş Hukuku Dersleri, s.289-290; Düzenlemeyi yerinde bulmayan görüş için bkz. Soyer, İşin Düzenlenmesi, s.20.

Çalışma süresi, haftalık olarak belirlenmiş olup, bu süreni haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünmesi kuralı esasen korunmuştur. Ancak, yukarıda da değindiğimiz gerekçelerle çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır. Bu konuda, tarafların anlaşmasıyla iki ayrı olanak sağlanmıştır. Bu bağlamda, haftalık çalışma süresi, haftalık kırk beş saatlik çalışma süresi aşılmamak kaydıyla, farklı şekilde ve istisnalara uyularak çalışılan günlere dağıtılabilecektir. Bunun yanında, ayrıca kanunda belirtilen denkleştirme süreci içinde, haftalık ortalama kırk beş saat çalışılmak kaydıyla, bazı haftalarda kırk beş saati aşan süreyle çalışma da yapılabilecektir. Denkleştirme sürecinde, haftalık ortalama kırk beş saat çalışılmasının doğal sonucu olarak da, diğer haftalarda kırk beş saatin altında çalışma yapılacaktır. Diğer bir deyişle, denkleştirme döneminde, haftalık kır beş saati aşan süreler kadar, diğer hafta veya haftalarda eksik çalışma yapılacaktır. Bu tür esnek çalışmalarda, günlük çalışma süresi her halde on bir saati aşamayacaktır. Dolayısıyla, haftalık çalışma süresi, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde elli beş saati, haftada altı gün çalışılan işyerlerinde altmış altı saati aşamayacaktır. Tarafların esneklik konusunda anlaşmaları, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle gerçekleştirilebilecektir.

Normal çalışma süresini, her zaman işçinin fiilen çalışmaya başladığı saatten başlatmak ve işin fiilen sona erdiği saatte sonlandırmak mümkün değildir. Bazen, işçinin işe hazır olmasına karşın çalışmadan geçirdiği farazi çalışma süreleri, yasal çalışma süresinden sayılmaktadır.

Klasik çalışma süresi anlayışından ayrılan bir uygulama olarak telafi çalışması getirilmiştir. Böylece, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi üzerine kendisine kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin ileride çalıştırılmak suretiyle teflisi mümkündür. Bu şekilde yapılan telafi çalışması, fazla veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacaktır.

İşyerindeki haftalık çalışma süresinin, koşulları bulunduğu işveren tarafından, geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurulması şeklindeki uygulamalara, kısa çalışma uygulaması denilmektedir. Bu gibi durumlarda kısa çalıştırılan işçinin ortaya

çıkan gelir kaybı, belli koşulların varlığı halinde, işsizlik sigortası tarafından kısa çalışma ödeneği ödenmek suretiyle karşılanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu ile, çalışma hayatında işverenin arzuladığı koşulların sağlandığı kabul edilmekle, bu koşullar altında işçinin korunması için bir çok kural getirilmiştir. Çalışma süresinin, bugünkü gibi esnek bir yapıya sahip olmadığı dönemlerde dahi, işçinin tam anlamıyla korunabildiğini söylemek mümkün değilken, günümüzde bunun sağlanabilmesi son derece güçleşmiştir. İşçinin korunmasını salt işverenin iyiniyetli tutumu ve çabalarına bağlamak, işçilerin korunmasız kalmalarını doğuracaktır. Dolayısıyla, çalışma süreleri bakımından işçinin fiziki ve ruhi bakımdan sağlığının korunabilmesi için, daha çağdaş ve dinamik bir altyapıya ihtiyaç duyulmaktadır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR-TEZLER

- AKTAY, Nizamettin: Sendika Hakkı, Ankara 1993.
- AKYİĞİT, Ercan: İş Hukuku, Seçkin, B.1, Nisan 2002, Ankara.(İş Hukuku)
- ARICI, Kadir: Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara 1992.
- BAŞARI, Orhan-TEZMEN, Naim: Notlu İzahlı İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı, B.3, İstanbul 1958.
- CANIKLIOĞLU, Suat: Türk Hukukunda Normal Fazla Çalışma, Yüksek Lisans Tezi(Basılmamış), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hukuk Anabilim Dalı, 2002, İstanbul.
- CENTEL, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1998.(Ücret)

- CENTEL, Tankut: Çocuklar ile Gençlerin İş Güvenliği, İstanbul 1982.(İş Güvenliği)
- CENTEL, Tankut: İş Hukuku, C.I Bireysel İş Hukuku, B.2, İstanbul 1994. (İş Hukuku)
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta, B.18, 2005, İstanbul.(İş Hukuku Dersleri)
- ÇELİK, Nuri: İş Hukuku I, Genel Bilgiler-Ferdi İş Hukuku, 1971, İstanbul.(İş Hukuku)
- ÇENBERCİ, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, B.5, Ankara 1984.
- DEMİR, Fevzi: Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, B.3, 2003 Eylül, İzmir.
- EKONOMİ, Münir: İş Hukuku (Ferdi İş Hukuku), İstanbul Teknik Üniversitesi, C.1, B.3, 1984 İstanbul. (İş Hukuku)
- ERKUL, İhsan: Uygulamalı Sosyal Politika Dersleri, Türk İş Hukuku, C.I, 1475 Sayılı İş Kanunu ve Uygulaması, İstanbul, 1991.
- ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara 1978.
- EYRENCİ, Öner: Sendikalar Hukuku, İstanbul 1984.
- EYRENCİ, Öner: Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar, İstanbul 1989.(Kısmi Süreli Çalışma)
- EYRENCİ, Öner-TAŞKENT, Savaş-ULUCAN, Devrim: Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004.
- GÜLMEZ, Mesut: Meclislerde İşçi Sorunu Ve Sendikal Haklar (1909-1961), Ankara 1995.
- GÜMÜŞ, Fatih: Türk İş Hukukunda İş Uyuşmazlıkları ve Uzlaştırma, Ankara 1972.
- GÜNAY, Cevdet İlhan: Şerhli İş Kanunu C.II, Ankara1998.
- HANEDAR, Serap: Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma, Yüksek Lisans Tezi(Basılmamış), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Haziran 2002.

- İNCE, Ergun: Çalışma Hukuku, İstanbul 1998.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi: İş Hukuku, Ankara 2004.(İş Hukuku)
- NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri, B.3, İzmir 1998.(Ferdî İş İlişkileri)
- SAYMEN, Ferit Hakkı: Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
- SÜZEK, Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), B.2, 2005 İstanbul.(İş Hukuku)
- TEZMEN, Naim-ATAKAN, Tahsin: İzahlı-İçtihatlı İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Külliyyatı, İstanbul 1965.
- TUNÇOMAĞ, Kenan - CENTEL Tankut: İş Hukukunun Esasları, Beta, İstanbul 2005.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk Borçlar Hukuku C. II, Özel Borç İlişkileri, 1977. (Borçlar Hukuku)
- TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk İş Hukuku, C.I, B.4, İstanbul 1986. (İş Hukuku)
- TURAN, Kamil: Ferdi İş Hukuku, Kamu-İş, C.I, Ankara 1993.
- UĞUR, Mustafa: Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar, Yüksek Lisans Tezi(Basılmamış), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 2002, İstanbul.

## **MAKALELER-SEMİNER NOTLARI**

- AKIN, Osman: “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, İÜHFİM, C. 45-47, 1979-81, s.775-782.
- AKYİĞİT, Ercan: “Kısa Çalışma”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.1-2, Ağustos-Kasım 2004, s.1-35. (Kısa Çalışma)
- AKYİĞİT, Ercan: “Telafi Çalışması”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, Şubat 2005, s.1-16. (Telafi Çalışması)



- AKYIĞIT, Ercan: “Yeni İş Yasasında Yıllık Ücretli İzne Ait Yenilikler”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.3, Şubat 2005, s.17-22. (Yıllık İzin)
- AYDIN, Ufuk: “Dünyada ve Türkiye’de Çalışma Süreleri”.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen: “İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve İzinin Kullanılmamasının Sonuçları”, Prof.Dr. Nuri Çelik’e Armağan, İstanbul 2001, C.II, s.1144-1174.
- CENTEL, Tankut: “Atatürk Döneminin Çalışma Politikası”, Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt:XLV- XLVII, Sayı:1-4, İstanbul 1982. (Çalışma Politikası)
- ÇELİK, Nuri: “Sendikalar Açısından Elli Yıllık Gelişme”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yayını, No:6, İstanbul 1988. (Elli Yıllık Gelişme)
- EKONOMİ, Münir: “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S. 3, 2004, s.159-172. (Fazla Çalışma)
- EKONOMİ, Münir: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002”, Ankara 2004, s.25-58. (Karar Değerlendirme)
- EKONOMİ, Münir: “Ferdî İş Hukuku Açısından Elli Yıllık Gelişme”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yay., İstanbul 1988. (Elli Yıllık Gelişme)
- EKONOMİ, Münir: “Telafi Çalışması”, İHSGHD, Ekim-Aralık 2004. (Telafi Çalışması)
- ERCAN, Fuat: “Yeni İş Yasası Sermayeye Ne Kazandırdı?”, Tes-İş, Ağustos 2003, s.38-42.
- ERDOĞDU, Seyhan: “Kadın İşçiler ve Yeni İş Kanunu”, Tes-İş, Ağustos 2003, s.58-65.
- EREN, Kenan: “Yeni İş Kanununun Toplu Sözleşme İle İlişkileri”, Tes-İş, Ağustos 2003, s.66-69.

- EYRENCİ, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.1, S.1, 2004, s.15-49.(Genel Bir Değerlendirme)
- EYRENCİ, Öner: “4857 Sayılı İş Yasasında Ücret ve İşin Düzenlenmesi ile İlgili Yeni Düzenlemeler”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen Yeni İş Yasası Seminer Notları ve İş Kanunu, Haziran 2003, Çeşme. (Yeni Düzenlemeler)
- EYRENCİ, Öner: “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ekim-Aralık 2004, s.227-242. (Esnekleştirme)
- HEKİMLER, Alpay, “Federal Almanya ve Çalışma Süreleri Yasası”, TİSK İşv. D.,Şubat 2003.
- KANDEMİR, Murat: “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Kadın İşçiler İle İlgili Düzenlemeleri”, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, Hukuk Kitapları Serisi:49, İstanbul Mayıs 2005, s.415- 444.(Kadın İşçiler)
- KANDEMİR, Murat: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler”, Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi, Y.1, S.2, Eylül 2003, s.201-220.(Yeni İş Kanunu)
- KANDEMİR, Murat: “Cumhuriyetin 80.Yılında İş Hukukunun Gelişimi”, Diyarbakır, A.Gaffar Okkan Polis Meslek Yüksek Okulu, Akademik ve Bilimsel Araştırma Dergisi, Sayı:4/2004, s.51-59.(İş Hukukunun Gelişimi)
- KUTAL, Metin: “İstihdam Politikasının Bir Aracı: Kısa Süreli Çalıştırma”, MERCEK, Nisan 1997, s.28-35.
- KUTAL, Metin: “Toplu İş Uyuşmazlıkları ve Toplu İş Sözleşmeleri Bakımından Gelişme”, Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yayını, No:6, İstanbul 1988. (İş Hukukunun Elli Yılı)
- ODAMAN, Serkan: “Avrupa Birliği Yolunda Yeni Çalışma Mevzuatı”.
- ÖZOĞLU, Burçak: “Türkiye’de Devlet-Emek Süreçleri İlişkisinde Değişim: Yeni Yasal Düzenlemeler”, Tes-İş, Ağustos, 2003, s.43-46

- SOYER, M.Polat: “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları 2003, s.12-36. (İşin Düzenlenmesi)
- SOYER, M.Polat: “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın Kararlarının Değerlendirilmesi”, 1997, İstanbul 1999, s.9-55. (İş İlişkisi)
- SOYER, M.Polat: “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri”, Yeni İş Yasası Semineri, İstanbul 2003, s.183-198. (Esneklik)
- SOYER, M.Polat: “Yargıtayın Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, İHD, Ekim-Aralık 1992, s.563-615.(Karar İncelemesi)
- SOYER, M.Polat: “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, İHSGHD, Temmuz-Eylül 2004, s.797-808. (Fazla Çalışma)
- SUBAŞI, İbrahim: “Çalışma Sürelerinin Hukuki Durumu”, Hukuk Dünyası, Ocak-Şubat-Mart 2005, Y.5, S.1, s.41-76.
- SÜZEK, Sarper: “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s.1-57.(Bireysel İş İlişkisi)
- ŞAHLANAN, Fevzi: “Genel Hükümler ve Temel Kavramlar”, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı toplantısı:2, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2003.
- ŞEN, Murat: “Karar Değerlendirmesi”, s.1-7.
- TUNCAY, A.Can: “Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler, Esneklik”, 1993, s.55-74.
- TUNÇOMAĞ, Kenan: ”Sosyal Güvenlik Hukuku Bakımından Elli Yıllık Gelişme”, Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunun Elli Yılı, BASİSEN Yayını, No:6, İstanbul 1988. (Elli Yıllık Gelişme)

- TUNÇOMAĞ, Kenan: “1982 Anayasasının İş Hukukuna İlişkin Esaslarına Genel Bakış”, İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 58, Sayı 1- 2- 3, Ocak-Şubat-Mart 1984. (1982 Anayasası)
- UÇUM, Mehmet: Yeni İş Kanunu Seminer Notları, İstanbul 2003.
- ULUCAN, Devrim: “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve İş Kanunu Taslağında Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası tarafından düzenlenen “Çalışma Hayatımızda Yeni Dönem” Seminer Notları, Eylül 2002, Marmaris.(Yıllık Ücretli İzin)
- UZUN, Bekir: “4857 Sayılı İş Yasası ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği İle Getirilen Düzenlemeler Işığında Yıllık Ücretli İzin”, MERCEK, Nisan 2004, s.78-80.(Yeni İş Yasası)
- UZUN, Bekir: “Yeni İş Yasası Semineri”, İstanbul Ticaret Odası, 2004 İstanbul.
- YILDIRIM, Fatma: “Yeni İş Yasasının Çalışma Yaşamına Etkileri: Varlığım İşverene Armağan Olsun”, Tes-İş, Ağustos 2003, s.50-57.