

T.C.
GAZI ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK
LİSANS
TEZİ

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI
VE ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

TUĞBA ÜNAL

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI

EKİM 2019



**TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI VE ÇALIŞMA
SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER**

Tuğba ÜNAL

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

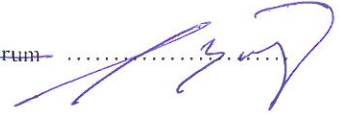
EKİM 2019

TUĞBA ÜNAL tarafından hazırlanan “Tük İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Gazi Üniversitesi Özek Hukuk Anabilim Dalında İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof.Dr. Aydın BAŞBUĞ

Özel Hukuk Anabilim Dalı/İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Başkan : Prof.Dr. Kadir ARICI

Özel Hukuk Anabilim Dalı/İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

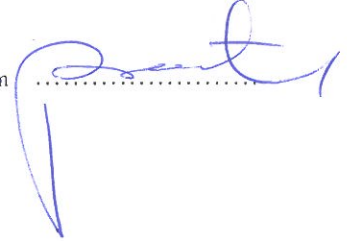
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Üye : Doç.Dr. Muhittin ASTARLI

Özel Hukuk Anabilim Dalı/İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/~~onaylamıyorum~~



Tez Savunma Tarihi: 14/10/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....


Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Tuğba ÜNAL

(14.10.2019)

TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI VE ÇALIŞMA
SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

(Yüksek Lisans Tezi)

Tuğba ÜNAL

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ekim 2019

ÖZET

Çalışma süresi, hukuki anlamda işçinin hizmet akdinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi ifade eden bir kavramdır. İşçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme edimini yerine getirmesi için belirli bir süre işverenin emir ve talimatı altında olması gerekir. Çalışma sürelerinin işçiler bakımından çalışma hayatındaki öneminden dolayı anlamının, kapsam ve sınırlarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Çalışmamızda iş hukukunda çalışma süresi kavramının anlamı, fiili ve farazi çalışma süresi ayrımı ve kanun koyucunun işçinin fiili olarak çalışmasa bile çalışma süresinden sayılacağını düzenlediği haller ile ara dinlenmesi gibi çalışma süresinden sayılmayan durumlara ilişkin konular ele alınarak değerlendirilmiştir.

Bilim Kodu : 50801
Anahtar Kelimeler : *Çalışma Süresi, Farazi Çalışma Süresi, Ara dinlenmesi*
Sayfa Adedi : 140
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

THE TERM OF WORKING TIME AND THE SITUATIONS ASSUMED AS
WORKING TIME IN TURKISH LABOR LAW

(M. Sc. Thesis)

Tuğba ÜNAL

GAZİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

October 2019

ABSTRACT

Working time is a legal term that states the period in which the employee performs or is considered to perform his/her duty arising from the service contract. The employee must be able to receive orders and instructions of the employer to fulfill his/her obligation to work which the employee undertakes with the labor contract. It has great importance to determinate the content, the scope and the limits of the working time regarding its significance in the work life for the employees. In our study, the subjects of the labor law are discussed and interpreted such as the content of the term working time, the difference between the factual and assumed working time and the cases that are considered as working time by the lawmaker even if the employer does not work and the situations that are not reckoned as working hours e.g. rest breaks.

Science Code : 50801
Key Words : *Working Time, Statutory Working Time, Rest Breaks*
Page Number : 140
Supervisor : Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

TEŐEKKÖR

“Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller” adlı bu çalışma Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yüksek Lisans programı çerçevesinde hazırlanmıştır. Tez çalıőmam süresince desteğini esirgemeyen Annem Hanım ÜNAL’a, danıőmanım Prof. Dr. Aydın BAŞBUğ’a katkılarından dolayı sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum.



İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ	1
2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI.....	5
2.1. Genel Olarak	5
2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemelerinde Çalışma Süresi	5
2.3. Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Süresi	7
2.3.1. Avrupa Birliği Yönergelerine Göre Çalışma Süresi Kavramının Tanımı	11
2.3.2. Avrupa Birliği Adalet Divanının Çalışma Süresi Kavramına İlişkin Yorumu	12
2.3.3. 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Yönergesinin Değiştirilmesine Dair Öneri	18
3. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİNİN BELİRLENMESİ.....	21
3.1. Genel Olarak	21
3.2. Çalışma Süresi Kavramının Önemi	22
3.2.1. İş Görme Borcunun Muhtevası Bakımından	22
3.2.2. Ücret Ödeme Borcu Bakımından	23
3.2.3. İşçinin Korunması Bakımından	23
3.3. Türk Hukukunda Çalışma Sürelerine İlişkin Mevzuatın Tarihi Gelişimi.....	25
3.3.1. Tanzimata Kadar Olan Dönem	25
3.3.2. Tanzimat'tan-Cumhuriyet'e Kadar Olan Dönem	26
3.3.3. Cumhuriyet Dönemi	28
3.3.3.1. 1936 öncesi dönem	28

3.3.3.2. 1936 sonrası dönem	31
3.4. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Diğer İş Kanunları Bakımından Çalışma Süresi Kavramı	36
3.4.1. 4857 Sayılı Kanun Bakımından Çalışma Süresi Kavramı.....	36
3.4.1.1. Fiili çalışma süresi-farazi çalışma süresi ayrımı.....	38
3.4.1.1.1. Fiili çalışma süresi.....	38
3.4.1.1.2. Farazi çalışma süresi	40
3.4.2. Diğer İş Kanunlarındaki Düzenlemelere Göre Çalışma Süresi Kavramı	42
3.5. Çalışma Süresinin Başlangıcı ve Sona Ermesi	46
3.6. Çalışma Süresi Kavramına Yön Veren İlkeler.....	47
3.6.1. İşçinin İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması	47
3.6.2. İşçinin İş Görme Borcu.....	49
3.6.3. Kişisel İlkesi	50
3.6.4. İşverenin Yönetim İlkesi	51
3.7. Çalışma Süresinin Belirlenmesi	53
3.7.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Haftalık Çalışma Süresi.....	54
3.7.1.1. Haftalık çalışma süresi kavramı.....	54
3.7.1.2. Haftalık çalışma süresinin azami sınırı	54
3.7.1.3. Haftalık normal çalışma süresi.....	57
3.7.1.4. Denkleştirme	58
3.7.1.4.1. Denkleştirme kavramı	58
3.7.1.4.2. Denkleştirme esasına göre çalıştırmanın şartları.....	59
3.7.2. Nitelikleri Bakımından Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süreleri	66
3.7.3. Yargıtay'ın Denkleştirme Esasına Göre Çalışmaya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi	67
3.7.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Günlük Çalışma Süresi.....	72
3.7.4.1. Günlük çalışma süresi ve sınırı	72

3.7.4.2. Günlük çalışma süresinin belirlenmesi	74
3.7.4.3. Günlük çalışma süresinin başlangıcı ve sona ermesi	76
3.7.5. Diğer İş Kanunları Bakımından Normal Çalışma Süreleri.....	77
3.7.5.1. Deniz İş Kanunu	77
3.7.5.2. Basın İş Kanunu	79
3.7.5.3. Türk Borçlar kanunu	80
3.7.6. Gece Çalışması	81
3.7.7. Telafi Çalışması	84
3.7.7.1. Telafi çalışması yaptırılmasının şartları	85
3.7.7.1.1. Telafi çalışmasını gerektirir bir olgunun varlığı	85
3.7.7.1.2. İşin durması, işyerinin tamamen tatil edilmesi veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması.....	87
3.7.7.1.3. Telafi çalışmasının süresi	89
3.7.7.2. Telafi çalışmasının karşılığı	90
4. FARAZİ ÇALIŞMA SÜRELERİ	91
4.1. Genel Olarak	91
4.2. Yasal Farazi Çalışma Süreleri.....	91
4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Farazi Çalışma Süreleri.....	91
4.2.1.1. Yer altına ve su altına inişte ve çıkışta geçen süreler	91
4.2.1.2. Çalıştırılmak üzere gönderilme halinde yolda geçen süreler	93
4.2.1.3. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde beklemede geçen süreler	96
4.2.1.3.1. İşçinin iş görmeye hazır olması.....	96
4.2.1.3.2. Nöbette geçen süreler	99
4.2.1.4. İşçinin işveren tarafından meşgul edilerek asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler	102
4.2.1.5. Çocuk emziren kadın işçilere verilen süt izni süreleri	103
4.2.1.6. Yolda geçen süreler.....	105

4.2.1.6.1. İşlerin ve bunların görüldükleri yerlerin nitelikleri itibarı ile kanunda sayılan yerler olması.....	106
4.2.1.6.2. Bentte belirtilen işlerin görüldüğü işyerlerinin işçilerin yerleşim yerlerinden uzak olması	107
4.2.1.6.3. İşçilerin toplu ve düzenli bir şekilde getirilip götürülmesi	108
4.2.2. Çalışma Süresinden Sayılan Hallere İlişkin Diğer Düzenlemeler.....	109
4.2.2.1. 4857 sayılı kanundaki diğer düzenlemeler	110
4.2.2.2. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma usul ve esasları hakkında yönetmelikteki düzenlemeler.....	110
4.2.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan düzenlemeler	111
4.2.2.4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer alan düzenlemeler.....	112
4.2.2.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer alan düzenlemeler.....	112
4.3. Akdi Farazi Çalışma Süreleri.....	113
4.4. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller.....	114
4.4.1. Genel Olarak.....	114
4.4.2. Ara Dinlenmesi.....	115
4.4.3. Sosyal Yardım Amacıyla İşverence Sağlanan Taşıtta Geçen Süreler	121
4.4.4. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma Açısından Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler	124
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	127
KAYNAKÇA.....	135
ÖZGEÇMİŞ	141

SİMGELER VE KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklama
AB	Avrupa Birliği
ATAD	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
AYM	Anayasa Mahkemesi
Bkz.	Bakınız
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇSY	Çalışma Süresi Yönetmeliği
DEÜHFD	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	Esas
HD.	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
HTTİY	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İHU	İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeler
K.	Karar
LİHSGHD	Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
md.	Madde
RG	Resmi gazete
STİSK	Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vd.	Ve devamı
Yarg.	Yargıtay
Yön.	Yönetmelik

1. GİRİŞ

İş sözleşmesi, 4857 sayılı Kanuna göre, bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın bunun karşılığında ücret ödemeyi taahhüt ettiği bir sözleşmedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olan iş sözleşmesi işçiye sözleşme süresince iş görme edimini yerine getirme yükümlülüğü yüklerken, işverene de bunun karşılığında ücret ödeme borcu yüklemektedir. İş sözleşmesine konu olan iş görme borcunun ifa edileceği sürenin ölçü birimi zamandır. İşçi işgücünü belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesiyle, bir zaman dilimi içerisinde iş görmeye hazır bir şekilde işverenin emrine tahsis etmektedir. İşçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanması, zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesi, özel yaşamına, ailesine zaman ayırması gibi sebeplerle sözleşmeyle kararlaştırılan edimini yerine getireceği sürenin belirli bir zaman parçasıyla sınırlanması gerekmektedir. İşçinin iş görme edimini yerine getireceği sürenin sınırlarının tespiti açısından da “çalışma süresi” kavramının anlam ve kapsamının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.

Çalışma süresi kavramının tanımına 1475 sayılı eski İş Kanunu’muzda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu’nda da yer verilmemiştir. Ancak, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde “çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca Yönetmeliğin aynı maddesinde İş Kanunu’nun 66. maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen ve öğretilde farazi çalışma süresi olarak adlandırılan sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı öngörülmüştür. Düzenlemeye göre çalışma süresi, öncelikle işçinin fiili olarak çalıştığı süreyi ifade etmektedir. Burada fiili çalışma süresinden anlaşılması gereken işçinin iş görme borcunun ifası amacıyla işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş olduğu süredir. Bu sürenin yanında çalışma süresi kavramı, İş Kanunu’nun 66. maddesinde düzenlenen ve farazi çalışma süresi olarak adlandırılan süreleri, yani işçinin işverenin emir ve otoritesi altında bulunmakla birlikte, fiili olarak çalışmadığı süreleri de kapsamaktadır.

Çalışma süresi hukuki anlamda işçinin iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi ifade eden bir kavramdır. Bu bağlamda çalışma süresinin, belirli bir zaman diliminde aktif olarak çalışmak suretiyle işin başında geçen süreler ile fiili olarak çalışılmadığı halde çalışma süresinden sayılan sürelerin toplamı olarak değerlendirilmesi mümkündür.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uluslararası sözleşmeler ve aldığı tavsiye kararları ile asgari çalışma şartlarını düzenleyip uygulanması konusunda denetimler yaparak bu alanda uluslararası bir çalışma standardı oluşturmaya çalışmaktadır.

Avrupa Birliği de bu konuda çalışmalar yapan uluslararası kuruluşlardan birisidir. Bu bağlamda Avrupa Birliği Konseyi tarafından iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla çıkarılan 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nin "Tanımlar" başlığı adı altında düzenlenen 2. maddesinde çalışma süresi, "ulusal yasalar ve/veya örf ve âdete göre belirlenen, işçinin işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği tüm süreler" olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Adalet Divanı kararlarında Yönerge ile tanınmış olan hakların, tanımda üye ülkelerin yasalarına, örf ve adetlerine atıf yapılmış olsa bile ulusal düzenlemeler ile sınırlandırılmayacağı belirtilmiştir.

"Türk İş Hukukuna Göre Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller" başlıklı tez çalışmamız, temel olarak 4857 Sayılı Kanun ve diğer İş Kanunları çerçevesinde, bu kanunlarda yer alan çalışma süresi kavramı ve Kanunen çalışma süresinden sayılan hallere ilişkin hükümler incelenerek oluşturulmuştur. Yasa hükümleri incelenirken, yasa hükümlerinin uygulamasını gösteren yönetmelik ve tüzükler de inceleme konusu yapılmış, uygulamada karşılaşılan sorunlar, öğreti görüşleri ve Yargıtay içtihatları birlikte ele alınmıştır. Bunun yanı sıra Avrupa Birliği hukukunun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeleri ve Avrupa Adalet Divanının konuya ilişkin kararlarına da yer verilmiştir.

Tez çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde, Uluslararası çalışma örgütü ve Avrupa Birliği hukuku bakımından çalışma süresi kavramının anlam ve kapsamı incelenmiştir. Avrupa Birliği Yönergelerindeki çalışma süresi kavramına ilişkin düzenlemeler ile Avrupa Birliği Adalet Divanının çalışma süresine ilişkin yorumu ve vermiş olduğu önemli kararlar üzerinde durulmuştur. Tez çalışmamızın ikinci bölümünde, Türk İş Hukukunda çalışma süresi kavramı, önemi, tarihi gelişimi, çalışma süresi kavramına yön veren ilkeler ile fiili ve farazi çalışma süresi ayrımı ele alınmış, 4857 sayılı Kanunun haftalık ve günlük çalışma sürelerine ilişkin hükümleri değerlendirilmiş, ayrıca Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu bakımında da çalışma süreleri incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca denkleştirme ve telafi çalışması gibi Kanunda yer alan ve çalışma sürelerine esneklik sağlayan düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Çalışmamızın son bölümünde ise Yargıtay

kararları ışığında 4857 sayılı Kanunda ve diğer kanunlarda düzenlenen yasal farazi çalışma süreleri ile iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen akdi farazi çalışma süreleri incelenerek çalışma süresinden sayılmayacağı mevzuatta açıkça düzenlenmiş olan ara dinlenmesi gibi sürelere yer verilmiştir.





2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AVRUPA BİRLİĞİ DÜZENLEMELERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

2.1. Genel Olarak

Küreselleşmenin getirmiş olduğu işsizlik, yoksulluk gibi sorunlar, yaşandığı ülke ile sınırlı kalmamakta, dünyanın diğer ülkelerini de etkilemektedir. Bir ülkedeki sosyal hakların ihlali ya da insan onuruna yaraşır hayat şartlarının sağlanamaması sadece o ülkenin değil artık bütün dünya topluluğunun meselesi olmaktadır. Çünkü bir ülkedeki çalışma şartlarının kötü olması, uzun çalışma saatleri, dinlenme sürelerinin yetersiz olması, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin yeterli önlemlerin alınmaması, standart dışı haklarla işgücünün kullanımı gibi sorunlar dolaylı da olsa diğer ülkeleri de etkileyecektir. Bu nedenlerden dolayı insan onurunun ve toplumsal sorunların temeli kabul edilen çalışma şartlarına ilişkin sorunlar uluslararası platforma taşınarak çözüm yolları geliştirmek için çalışmalar yürütülmektedir. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği öne çıkan uluslararası örgütler arasında yer almaktadır.¹

2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemelerinde Çalışma Süresi

Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, sosyal adaletin sağlanması, çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının daha iyi hale getirilebilmesi için Birinci Dünya savaşından sonra Milletler Cemiyetine bağlı olarak kurulmuştur. İkinci Dünya Savaşından sonra ise Milletler Cemiyetinin yerini alan Birleşmiş Milletlerin özerkliğe sahip özel bir uzman kuruluşu haline gelmiştir.²

Uluslararası Çalışma Örgütünün temel ilkesi ve hareket noktası uluslararası alanda sürekli barışın sağlanabilmesi için sosyal adaletin sağlanması gerekliliğidir. Sosyal adaleti sağlamak amacıyla insanca çalışma koşullarının oluşturulması, yeterli yaşam standartlarının

¹ Uçkan, B. (2002). “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”. *Çimento İşveren Dergisi*, 16 (6), 5-7; Başbuğ, A. ve Yücel Bodur, M. (2018). *İş Hukuku*, (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 13.

² Sayın, A.K. (2013). “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1), 12-13; Uçkan (2002), 7-8; Süzek, S. (2019). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 85-86.

sağlanması, çalışanların ekonomik ve sağlık haklarının korunması için gerekli güvencenin oluşturulması konularında çalışmalarda bulunmaktadır.³

Uluslararası Çalışma Örgütü, sözleşmeler ve tavsiye kararları ile çalışma hayatına ilişkin tüm konuları düzenlemek suretiyle uluslararası alanda asgari çalışma standartları oluşturarak bunların uygulanmasını izlemek yoluyla iş hukukunun gelişmesine önemli katkılarda bulunmaktadır. Ülkeler, Uluslararası Çalışma Örgütünün öngördüğü uluslararası çalışma sözleşmelerini kabul ederek, iç hukuk düzenlemelerinde de uygulama yükümlülüğü altına girmekte ve uluslararası denetime tabi olmayı kabul etmektedirler.⁴

Uluslararası alanda işçi sağlığının korunması için iş güvenliğinin sağlanması bakımından asgari standartlar belirlemeye çalışan Uluslararası Çalışma Örgütü, çalışma süresinin sınırlandırılması ve düzenlenmesi konusunda pek çok sözleşme düzenlemiştir. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler içerisinde çalışma süresi, Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 Sayılı Sözleşmede tanımlanmıştır. Bu sözleşmenin 2. maddesine göre “çalışma süresi, işçinin işverenin emrinde geçirdiği süre olup, işçinin işverenin emrinde bulunmadığı ara dinlenmeleri bu süreye dâhil değildir.” Sözleşmeye göre Uluslararası Çalışma Örgütü çalışma süresini tanımlarken bağımlılık kavramını esas almıştır. Buna göre işçinin çalışmak amacıyla işgücünü işverenin emrine tahsis etmesiyle başlayan ve işverenin emrinden çıkması ile son bulan süre fiili çalışma yapılmamış olsa bile çalışma süresi olarak kabul edilmektedir.⁵ Ayrıca bu sözleşmeye göre günlük sekiz, haftalık kırk sekiz saat azami çalışma süreleri olarak belirlenmiştir.

Ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütünün denizde çalışma ilişkilerini düzenleyen uluslararası sözleşmeleri de bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden konumuz açısından en önemlisi Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 1996 tarih ve 180 sayılı Sözleşmedir. 180 sayılı sözleşmeden önceki sözleşmelerde çalışma süreleri daha farklı düzenlenmiş, gemi türleri, gemi adamlarının görevlerinin neler olduğu gibi özelliklere göre

³ Uçkan (2002), 7-8.

⁴ Sayın (2013), 15-16; Süzek (2019), 85.

⁵ Dündar Aravacık, E. (2017).“Deniz İş Hukuku’nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan. 19 (Özel Sayı), 2060; Astarlı, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara: Turhankitabevi, 7.

çeşitli ve karmaşık süreler belirlenmiştir.⁶ 180 sayılı sözleşme ise daha basit ve genel bir düzenleme yapmış, bu tür ayrımlara yer vermemiştir. Söz konusu sözleşmeyi tamamlayıcı nitelikteki 187 sayılı tavsiye kararları hazırlanmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü 180 sayılı Sözleşmesinin 2.b maddesinde çalışma süresini, “gemi adamının gemi için çalıştığı süredir” şeklinde tanımlamıştır. Maddedeki tanımda gemi adamının fiilen çalıştığı süre ile işe hazır olarak beklediği süre ayrımı yapılmamıştır. Bu nedenle gemi adamının aktif bir şekilde çalışmadığı fakat işgücünü iş görme amacıyla işverenin emrine tahsis ettiği süreler de çalışma süresine dâhil edilmiştir. Ayrıca sözleşmenin 4. maddesinde normal çalışma süresi “resmi tatillerde ve haftada bir dinlenme olmak üzere günde sekiz saat” olarak düzenlenmiştir. Sözleşmede normal çalışma süresinin yanı sıra işçi sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme sürelerine ilişkin olarak da düzenlemeler yapılmıştır. 180 sayılı Sözleşmenin 5. maddesine göre, “azami çalışma süresi, 24 saatlik sürede 14 saati, 7 günlük sürede 72 saati geçemeyecektir.” Aynı maddede dinleme sürelerinin 6 saatten az olmamak şartıyla ikiye bölünerek uygulanabileceği ancak iki dinlenme süresi arasında geçen sürenin en fazla 14 saat olacağı da düzenlenmiştir. Sözleşmede belirtilen bu süreler azami çalışma ve asgari dinlenme süreleri olduğu için azami çalışma süresinden daha az çalışma süresi ya da asgari dinlenme süresinden daha fazla dinlenme süresi kararlaştırılabilecektir.⁷

2.3. Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Süresi

Avrupa Birliğinin oluşması ortak ekonomik hedeflerin gerçekleştirilmesi çerçevesinde olurken, sosyal hukuk sistemlerinin topluluğa üye olan her ülkeye göre değişmesi ve korumacı ulusal politikaların olması sebebiyle topluluğun kurulduğu ilk senelerde sosyal politika, istihdam oluşturulması gibi alanlardaki düzenlemelerin sayısı sınırlı olmuştur. Üye ülkeler arasındaki ekonomik ve parasal bütünleşmenin hız kazanmasıyla birlikte sosyal politika ve istihdam konuları daha fazla önem kazanmış ve bu doğrultuda yapılan hukuki düzenlemeler de artmıştır.⁸

⁶ 180 sayılı sözleşme bu konuya ilişkin diğer sözleşmelerde değişiklikler yapmıştır (md.16). Değişiklik yapılan önceki sözleşmeler: C57 Hours of Work and Manning (Sea) Convention 1936; ; C76 Hours of Work and Manning (Sea) Convention 1946; C93 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised)1949; C109 Wages, Hours of Work and Manning (Sea) Convention (Revised) 1958.

⁷ Dündar Aravacık (2017), 2063-2064.

⁸ Gümüştekin, T. (Eylül 2006) “Avrupa Birliği’nin 2003/88/AT Sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktifini Tadil Eden Direktif Teklifi ve Son Gelişmeler”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*. (3), 217- 220.

Avrupa Birliği hukukunda iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, çalışanların yaşam şartlarının iyileştirilmesi vb. amaçlarla çeşitli konularda düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerden en nemlilerinde birisi de çalışma sürelerine ilişkin olanlardır. Çalışma süresi konusunda ön plana çıkan iki husus esneklik ve çalışma sürelerinin azaltılması olmuştur. Çalışma sürelerinin azaltılmasında ekonomik ve teknik gelişmelerle birlikte insan gücünün yerini makinelerin alması etkili olmuştur. Ancak 1974'te yaşanan ekonomik kriz sebebiyle ortaya çıkan işsizlikle mücadele de önemli konulardan birisi olmuştur.⁹

Avrupa Birliği'nin çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerinin yasal dayanağını Avrupa Birliğini kuran sözleşmenin 118a maddesi oluşturmaktadır. Bu madde incelendiğinde Birliğin yasama organı olan Avrupa Birliği Konseyine alışma hayatına ilişkin düzenleme yapma yetkisi verildiği anlaşılmaktadır. Konsey bu yetkisi çerçevesinde ye ülkelerdeki çalışanlar açısından çalışma hayatı bakımından daha iyi çalışma şartlarının sağlanması amacıyla asgari şartlara ilişkin çeşitli düzenlemeler getirmiştir. Belirtilen amaçla yapılan ilk mevzuat çalışması olan 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391 sayılı alışma Sırasında İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi İçin Alınacak Tedbirlerin İcraasına İlişkin Avrupa Konseyi Yönergesi kendinden sonraki düzenlemeler açısından da genel bir ereve niteliğine de sahiptir.¹⁰

Avrupa Birliği bünyesinde çalışma sürelerine ilişkin çıkarılan ikinci önemli yönerge ise işçi sağlığının ve güvenliğinin korunması doğrultusunda çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işçiye asgari dinleme sürelerinin sağlanması için genel ilkeleri belirlemeyi amaçlamış olan "23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104 sayılı alışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Konseyi Yönergesi"dir. 93/ 104 sayılı Yönergenin en önemli amağı, çok uzun çalışma saatleri, yetersiz dinlenme ve kötü çalışma şartları nedeniyle işçilerde ortaya çıkan olumsuz durumlara karşı iş sağlığının korunması ve güvenliğinin sağlanması için asgari çalışma şartlarını belirlemektir. Yönergede alışma süresi ve dinlenme süresinin tanımları yapılmış, günlük ve haftalık azami çalışma süreleri

⁹ Songu, S. . (2007). *Türk İş Hukukunda alışma Süresinin Düzenlenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 57- 58.

¹⁰ Esra Dündar (2012). *Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği erevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının alışma Süreleri*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 36-37; Astarlı (2008), 7-8.

ile ara dinlenme sürelerinin asgari sınırları belirlenmiş, denkleştirme sürelerine ve diğer çalışma şekillerine ilişkin düzenlemeler ele alınmıştır.¹¹

Nitelikleri gereği bazı sektörlerin bu Yönergenin kapsamına alınmamıştır. Bu karar doğrultusunda “havayolu, demiryolu, karayolu, denizyolu, iç sularda ya da göllerde yapılan taşımacılık hizmetleri, açık deniz balıkçılığı ile denizdeki diğer iş alanları ve stajyer doktorların faaliyet alanları” kapsam dışında bırakılmıştır. Belirtilen bu alanlar dışında Yönerge hem kamu hem de özel sektör alanlarını kapsamına almaktadır.¹²

Zamanla değişen şartlar sebebiyle bu Yönerge’de değişiklikler yapılması gerekliliği doğmuştur. Bu kapsamda “93/104 sayılı Çalışma Süreleri Direktifinde 22 Haziran 2000 tarihli ve 2000/34 sayılı Bazı Direktifler Tarafından Kapsam Dışında Bırakılan Sektör ve Faaliyet Alanları Bakımından Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin 93/104 sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkındaki Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi” kabul edilmiştir. Bu Yönerge ile 93/104 sayılı Yönerge’de bazı değişiklikler yapılarak kapsamının genişletilmesi amaçlanmıştır. Gemi adamlarının çalışmasını düzenleyen “21 Haziran 1999 tarihli ve 99/63 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkındaki Avrupa Konseyi Yönergesi” kapsamındaki çalışanlar hariç, diğer özel düzenlemeler saklı kalmak şartıyla, hava ve kara taşımacılığı sektöründe çalışan işçiler ile stajyer doktorlar da Yönerge kapsamına alınmıştır.¹³

93/104 ve 2000/34 sayılı Yönergeler “2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi¹⁴” tarafından yürürlükten kaldırılmıştır. 2003/88 sayılı Yönerge esasında çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin hükümlerde önemli değişiklikler getirmemekte daha çok diğer iki Yönergeyi birleştirmektedir.¹⁵

¹¹ Özyurt, V. (2008). *Türk İş Hukuku Ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 15-16.

¹² Dündar (2012), 39.

¹³ Gümüştekin (2006), 217-220.

¹⁴ İnternet: Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. Web: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:299:0009:0019:EN:PDF> 3 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

¹⁵ Astarlı (2008), 8-9; Songu (2007), 60-61.

Avrupa Birliği Konseyi tarafından 2003/88 sayılı Yönergenin çıkarılma amacı ve kapsamı 1. maddesinde açıklanmıştır. Bu maddeye göre Yönergenin amacı çalışma süresinin düzenlenmesi yönünde, asgari sağlık ve güvenlik gerekliliklerinin ortaya konmasıdır. İşçi sağlığı ve güvenliğinin korunması için asgari olarak günlük, haftalık, ara dinlenme süreleri ve yıllık izin, azami haftalık çalışma süresi; gece çalışmasına ilişkin şartlar ve çalışma şekilleri Yönerge’de düzenlenmiştir.¹⁶ Yönergede çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin asgari şartlar düzenlenmekle birlikte farklı çalışma biçimleri olan bazı alanlarda bunların dışında düzenlemeler yapılabilmesi için esneklik de tanınmıştır. Aynı maddede Yönergenin kapsamı da geniş bir şekilde belirlenmeye çalışılmıştır. Bu Yönerge 89/391 sayılı Yönergenin 2. maddesine atıfta bulunarak 14, 17, 18 ve 19. maddelerinin geçerliliğini de devam ettirmesiyle, tüm özel ve kamu sektörleri için geçerlidir. Atıf yapılan 89/391 sayılı Yönergenin 2. maddesinde de Yönergenin uygulama alanı bütün özel ve kamusal alanlar olarak belirlenmiştir. Ancak Yönergedeki düzenlemeler askeriye ve polis teşkilatı gibi bazı kamu hizmetlerinin niteliklerine uygun düşmediği ölçüde uygulama alanı bulmamaktadır.¹⁷

Yönerge hükümleri Yönergenin 1. maddesinin 3. fıkrası son cümlesine göre, bu Yönerge, 21 Haziran 1999 tarihli ve 99/63 sayılı Yönerge kapsamına giren gemi adamları için uygulanmaz. Yönergenin giriş bölümünde de belirtildiği üzere; “belirli işçi gruplarının dinlenme süreleri, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin veya gece çalışması gibi konularda hükümler içeren birlik düzenlemeleri” bu Yönergeye göre öncelikli olarak uygulama alanına sahiptir.¹⁸

2003/88 sayılı Yönergenin uygulama alanı oldukça geniş tutulmuşsa da nitelikleri ve ihtiyaçları gereği bazı sektörlerde çalışanlar için özel düzenlemelerin yapılması gerekmiştir. Bu bağlamda “27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/79 sayılı Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Mobil Personelin Çalışma Sürelerine İlişkin Konsey Yönergesi” düzenlenmiş, 2003/88 sayılı Yönergeye göre daha ayrıntılı hükümler getirmesi nedeniyle de bu kapsamdaki işçilerin çalışma sürelerine öncelikle bu Yönerge hükümleri uygulanacaktır.¹⁹

¹⁶ Alp, M. (2004). “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1),1-6.

¹⁷ Astarlı (2008), 8-9.

¹⁸ Tulukçu (2006), 218.

¹⁹ Dündar (2012), 38.

2.3.1. Avrupa Birliği Yönergelerine Göre Çalışma Süresi Kavramının Tanımı

Çalışma sürelerinin işçiler bakımından çalışma hayatındaki öneminden dolayı anlamının, kapsam ve sınırlarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir. Avrupa Konseyi de konuyu Yönergeler ile düzenleyip uygulanmasını denetleyerek bu konuda gerekli çalışmaları yapmaktadır.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, asgari şartların belirlenerek uygulanması iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilişkili bir konudur. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla çıkarılan 2003/88 sayılı Yönerge mümkün olduğunca uygulama alanını geniş tutmaya çalışmıştır. Yönerge'nin Tanımlar başlığı adı altında düzenlenen 2. maddesinin birinci fıkrasında çalışma süresi kavramı tanımlanmaktadır. Belirtilen ilgili maddeye göre çalışma süresi, “ulusal yasalar ve/veya örf ve âdete göre belirlenen, işçinin işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği tüm süreleri” ifade etmektedir.²⁰

Çalışma sürelerine ilişkin genel esasları düzenleyen 2003/88 sayılı Yönergenin yanı sıra farklı işçi ve meslek gruplarının çalışma sürelerini düzenleyen daha özel hükümler içeren ve 2003/88 sayılı Yönergeye göre öncelikli olarak uygulama alanı bulan düzenlemelerin mevcut olduğu belirtilmişti. Bu yönergeler de çalışma süresi kavramını kendi uygulama alanı içinde bulan çalışanlar bakımından tanımlamışlardır. Avrupa Birliği hukuku açısından çalışma süresi kavramının ne ifade ettiğinin anlaşılması açısından bu tanımlar da önem arz etmektedir.²¹

Bu düzenlemelerden birisi olan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 1996 tarih ve 180 sayılı Sözleşmesi esas alınarak hazırlanan, “Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri İçeren 1999/63 sayılı Yönergenin” 2. maddesinde çalışma süresi kavramı, “gemi adamının gemi için çalıştığı süre” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre gemi adamının gemi için aktif bir şekilde çalıştığı veya işverenin egemenliği altında hazır beklediği süreler çalışma süresi kapsamında yer alırken, gemi adamının işverenin emrinde olmadığı, kendisinin serbestçe kullanabildiği süreler çalışma süresi kapsamında değildir.²² Ayrıca aynı maddede dinlenme

²⁰ Dündar Aravacık (2017), 2061.

²¹ Astarlı (2008), 10.

²² Dündar Aravacık (2017), 2064.

süresinin “çalışma süresi dışında kalan süreler olduğu ve kısa araların dinlenme süresinden sayılmayacağı” belirtilmiştir. Gemi adamının gemi için yapacağı işlerin neler olduğu ise toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işverenin talimatları ile belirlenebilmektedir.²³

Çalışma süresi kavramının tanımın yapıldığı diğer özel düzenleme ise “Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Mobil Personelin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 2000/79 sayılı Konsey Yönergesi”dir. Bu Yönerge’nin 2. maddesine göre çalışma süresi, “bir işçinin ulusal düzenlemelere ve/veya örf ve âdete uygun olarak çalıştığı, işverenin emrinde olduğu ve görevlerini yerine getirdiği dönem” olarak tanımlanmıştır. Yapılan bu tanımın 2003/88 sayılı Yönergedeki tanım ile aynı olduğu görülmektedir.²⁴

2.3.2. Avrupa Birliği Adalet Divanının Çalışma Süresi Kavramına İlişkin Yorumu

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve korunması bakımından işçilerin iş yaşamında büyük bir öneme sahip olan çalışma süresine ilişkin Avrupa Birliği Konseyi tarafından Yönergelerde yapılan tanımlamanın nasıl anlaşılması gerektiği üzerine birçok yorum yapılmış ve Avrupa ülkelerinde geniş tartışmalar meydana gelmiştir. 2003/88 sayılı Yönerge’de çalışma süresinin tanımını yapılmış olsa bile bu tanımın yorumlanması ve iş hayatında nasıl uygulanacağına ilişkin olarak Avrupa Birliği Adalet Divanının kararları yol gösterici olmuştur.

2003/88 sayılı Yönergede yapılan çalışma süresinin tanımının nasıl anlaşılması ve yorumlanması gerektiği ile ilgili olarak Avrupa Birliği Adalet Divanının vermiş olduğu ilk kararlar olan SIMAP²⁵, Jäger²⁶, Dellas²⁷ ve Vorel²⁸ kararları belirleyici olmuştur. Adalet Divanı vermiş olduğu bu kararlarda çalışma süresi ve dinlenme süresinin yönergede de

²³ Güner, M.D. (2001). “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”. *Çimento İşveren Dergisi*, 15(5), 14-15; Dündar (2012), 78.

²⁴ Astarlı (2008), 10.

²⁵ İnternet: Avrupa Birliği Adalet Divanı, 3.10.2000, C-303/98. Web: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9040125> 5 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁶ İnternet: Avrupa Birliği Adalet Divanı, 3.9.2003, C-151/02. Web: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur...> 3 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁷ İnternet: Avrupa Birliği Adalet Divanı, 1.12.2004, C-14/04. Web: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=56506&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9035766> 3 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁸ İnternet: Avrupa Birliği Adalet Divanı, 11.01.2007, C-437/05. Web: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9039558> 5 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.

düzenlendiği gibi birbirinden farklı kavramlar olduğu üzerinde durmuş, işin nitelik ve yoğunluğuna göre değişmeyeceğini belirtmiştir.²⁹

Adalet Divanı kararlarına göre çalışma süresi kavramının, farklı üye ülkelerin ulusal hukuk kurallarına göre değil, çalışma süresine ilişkin 2003/88 sayılı Yönergenin amacı ve kapsamı dikkate alınarak, işçi sağlığı ve güvenliğini temel alan 93/104 sayılı Yönerge hükümleri çerçevesinde ve nesnel bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Ancak bu şekilde objektif unsurlar esas alınarak yapılacak bir yorum ile Yönergenin gerçek etkinliği ve üye ülkelerde yeknesak bir şekilde uygulanabilecektir.³⁰

Ayrıca Adalet Divanı kararlarında Yönerge ile tanınmış olan haklar, tanımda üye ülkelerin yasalarına, örf ve adetlerine atıf yapılmış olsa bile ulusal düzenlemeler ile sınırlandırılmayacağı belirtilmiştir.³¹ Aksi halde ülkelerin kendi ulusal hukukuna göre Yönerge ile verilmiş hakları sınırlandırması halinde Yönergenin bir etkinliği kalmayacak ve çalışma hayatında işçi güvenliği ve sağlığının korunmasına ilişkin amaçları gerçekleşmeyecektir.³²

Adalet Divanının çalışma süreleri ile ilgili olan yukarıda belirttiğimiz kararları esas olarak işçilerin nöbet sırasında bekleyerek geçirdikleri sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğine ilişkindir.

Adalet Divanı 3 Ekim 2000 tarihli SIMAP Davasında, çalışma süresi kavramının yorumunu yapmıştır. Kamu Sağlık Hizmetinde Görevli Doktorlar Sendikası (SIMAP) ile Valancia Bölge Sağlık Bakanlığı arasındaki davada, ulusal mahkeme bekletici mesele yaparak topluluk mevzuatının uygulanmasına ilişkin Adalet Divanından görüş istemiştir. Adalet Divanı ilgili kararında doktorların nöbette geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı ve çağrı üzerine göreve hazır halde bekleme konuları hakkında görüşlerini belirtmiştir. Adalet Divanı, temel sağlık hizmetleriyle yükümlü doktor grubunun çalışma süresi ile ilgili olarak, sağlık merkezinde bizzat bulunmalarının gerekmesi halinde nöbette göreve hazır olarak geçirdikleri tüm sürelerin 93/104 sayılı Yönerge anlamında çalışma süresinden sayılması ve şartlarının oluşması halinde fazla çalışma olarak değerlendirilmesi

²⁹ Dellas kararı, 43.

³⁰ Dellas kararı, 44; Jaeger kararı, 59.

³¹ Dellas kararı, 45.

³² Astarlı (2008), 11.

gerektiğine karar vermiştir. Ancak doktorların nöbet hizmetinin sağlık kuruluşunda bulunmak suretiyle değil de, çağrıldığında göreve hazır halde geçirilmesi durumunda ise doktorların her an göreve hazır olma yükümlülükleri bulunuyor olsa dahi kendi zamanları üzerinde tasarruf sahibi oldukları belirtilerek, bu koşullarda yalnızca aktif bir şekilde çalışılan sürelerin 93/104 sayılı Yönerge hükümlerine göre çalışma süresi kapsamında olduğu, beklemede geçen sürenin, işçinin işverenin emrine hazır olarak geçirilse bile çalışma süresi olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir.³³

Adalet Divanının çalışma süresi kavramına ilişkin verdiği önemli kararlardan birisi de Alman hukukuna ilişkin JAEGER davası sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu davada Adalet Divanı nöbette çalışma sırasında dinlenmeye izin verilmesi durumunda, bu dinlenme süresinin 93/104 sayılı Yönerge kapsamında çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağını değerlendirmiştir. Davacı bir hastanenin cerrahi bölümünde çalışmakta olan asistan doktor Jaeger'dır. Asistan doktor Jaeger haftalık 28,8 saat normal olarak çalışmakta ayrıca bunun yanı sıra nöbet görevi de bulunmaktadır. Davacı haftada 6 nöbet tutmakta ve bu nöbetler normal çalışma süresinin bitiminde başlamakta, çalışma süresi hafta içi günlerde 16 saat, cumartesi günleri 25 saat, pazarları ise 22 saat 45 dakika olarak gerçekleşmektedir. Nöbeti sırasında doktor hastanede kalmakta, ihtiyaç duyulması halinde görevini ifa etmektedir. Hizmetine ihtiyaç olmayan zamanlarda ise hastanede kendisine verilen ve içinde bir yatakta bulunan odada vakit geçirmektedir. Doktorun nöbet sırasında fiili olarak görevini ifa etmiş olduğu süreler nöbet sırasında geçen sürenin %49'na tekabül etmektedir. Bu nöbette geçen süreler karşılığında ya serbest zaman verilmekte ya da ek bir ücret ödenmektedir. Dava tarihinde uygulanmakta olan Alman hukukuna göre işçinin nöbet sırasında fiili olarak yükümlülüklerini yerine getirdiği süreler çalışma süresi olarak değerlendirilmekte, görev beklerken geçirmiş olduğu süreler ise çalışma süresi olarak kabul edilmemektedir. Dr. Jaeger, Alman mahkemelerine başvurarak nöbet tuttuğu sürenin tamamının, Avrupa Birliği Yönergesi doğrudan doğruya uygulanarak, çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür. İlk derece Mahkemesi doktorun iddiasını kabul ederek nöbet tuttuğu tüm sürenin çalışma süresi olarak kabul edilmesine karar vermiştir. Bu karara hastane tarafından Eyalet İş Mahkemesinde itiraz edilmiştir. Eyalet mahkemesi de kararında, nöbet hizmetinin Alman Çalışma Süreleri Kanununda net bir şekilde tanımlandığını belirtmiş, işveren

³³ Aktekin, Ş. (2006). "ATAD'ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin "SIMAP Kararı"nın Çalışma Süresi Yönergesi'ne Etkileri Bakımından İncelenmesi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1), 222-228; Songu (2007), 167-168.

tarafından belirlenmiş bir yerde işe hazır bulunma zorunluluğu ve ihtiyaç halinde vakit kaybetmeksizin fiili olarak görevin yerine getirilmesi durumlarının açıklandığını ifade etmiştir. Nöbet sırasında işçinin beklerken geçirdiği sürelerin aktif bir dikkat gerektirmediği isterse dinlenip farklı şeylerle meşgul olabileceğine dikkat çekilmiştir. Alman hukukundaki düzenlemelere göre Jaeger'ın nöbette geçen zamanının sadece fiili olarak görevini yerine getirdiği süre çalışma süresi olarak değerlendirilmekte ve beklerken geçen süre ise dinlenme süresi olarak kabul edilmektedir. Eyalet mahkemesi bu davaya ilişkin bazı soruları yorumlaması için Adalet Divanına başvurmuştur. Adalet Divanı SIMAP davasına atıf yaparak nöbet sırasında doktorun hastanede işverenin emrine amade olarak ve her an ulaşılabilir bir şekilde beklemesi ile işyeri dışında beklemesi arasında fark olduğuna vurgu yapmış, işçinin her ne kadar hastanede bekleme süresinde fiili olarak işini yapmasa bile ailesinden ve sosyal çevresinden uzakta ve her istediğini yapamayacak bir şekilde özgürlüğü sınırlandırılmış olarak bulunduğunu belirtmiş ve 93/104 sayılı Yönergeye göre doktorun nöbette bekleyerek geçirmiş olduğu sürelerin dinlenme sayılamayacağını, hastanede görevini yerine getirirken ve göreve hazır bir şekilde bekleyerek geçirdiği bütün sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesine karar vermiştir.³⁴

Adalet Divanının Fransız hukukuyla ilgili vermiş olduğu Dellas kararında ise gece nöbetinde geçen sürelerin çalışma süresi bakımından yorumu yapılmıştır. Dellas davasında uyuşmazlık konusu, engelli veya genç kişilere hizmet veren bir bakımevinde eğitimci olarak çalışmakta olan Bay Dellas'ın gece nöbetinde geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı, sayılacaksa da nasıl ücretlendirileceğidir. Dellas'ın sözleşmesi eğitimci olarak çalışırken işveren tarafından feshedilmiştir. Bunun üzerine Dellas ve üyesi olduğu sendika kamuya yararlı hizmet veren kar amacı gütmeyen yurtlar ve bakımevleri gibi yerlerde çalışanlar için özel düzenlemeler içeren 2001-384 sayılı kararnamenin yasalara uygunluğunun denetlenmesi için mahkemeye başvuruda bulunmuşlardır. Bu Kararnamenin 2. maddesinde “Kararnamenin bu işyerleri ve işlerde çalışma süresinin hesabında nöbet odasında gece gözetim yapılarak geçirilen her dönemin ilk dokuz saati için fiilî çalışma süresinin üç saat olduğu ve dokuz saatin aşılması durumunda her bir saat için yarım saatin fiilî çalışma süresi olarak dikkate alınacağı” düzenlenmektedir. Dellas, bu Kararnamedeki çalışma sürelerine ilişkin özel düzenlemenin 93/104 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'ne aykırı olduğunu iddia etmiştir. Fransız mahkemesi, bu düzenlemedeki denklik rejiminin

³⁴ Songu (2007), 157-158; Astarlı (2008), 11-12.

93/104 sayılı Yönerge'ye uygun olmadığı kararı vermiştir. Bu dava Adalet Divanına taşınmış ve Divan, SIMAP ve Jaeger kararlarına atıfta bulunarak, bu kararlarda işçinin fiili olarak çalışmamasına karşın bekleme süreleri de dâhil olmak üzere nöbette geçirdiği sürelerin tamamını çalışma süresi olarak kabul ettiğini ifade etmiştir. Ayrıca, Adalet Divanı 93/104 sayılı Yönerge de işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasının, asgari şartları sağlayarak üye devletler tarafından güvence altına alınması gerektiğini, bu sebeple de nöbette işverenin belirlediği yerde onun hâkimiyeti altında geçen sürenin tamamının çalışma süresi kavramı içerisinde kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Bu süreler günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin de hesabında dikkate alınacaktır.³⁵

Adalet Divanının yukarıda genel olarak belirttiğimiz davalar sonucunda vermiş olduğu bu kararlara göre 93/104 sayılı Yönerge bakımından çalışma süresi, “işçinin ulusal hukukunun yasal düzenlemelerine ve örf ve âdete göre işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği her türlü zaman dilimini” ifade eder.³⁶

Çalışma süresi kavramına ilişkin bu yorum gereğince, işyerinde bulunmak suretiyle nöbette geçen süreler de çalışma süresinin kapsamına girmektedir. Zira işçi nöbet sırasında işyerinde işverenin emri altında ve göreve hazır bir şekilde beklemesi çalışma süresi kapsamına girmesi için yeterlidir. Nöbet süresinin bazı saatlerinde aktif olarak çalışmıyor olması bu sürelerin çalışma süresi olarak sayılmasında bir faktör olmamaktadır.³⁷ Zira işçinin nöbeti sırasında fiilen çalışmasını gerektiren hallerin önceden belirlenmesi, öngörülmesi ve planlanması mümkün değildir. Ancak işçi işveren tarafından belirlenmiş bir yerde iş gücünü işverenin emrine sunmuş olarak göreve hazır bir şekilde beklemektedir. Bu bekleme sürelerinde işçinin ne yaptığının da bir önemi yoktur, bu sürelerde dinlenmesi veya uyuması durumu bile bu sürelerin çalışma süresi olarak kabul edilmesine engel değildir.³⁸

Adalet Divanının nöbette geçen sürelerle ilişkin bu yorumu iş sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla işçiye gerekli olan dinlenme ve ara dinlenme sürelerinin de sağlanması bakımından da uyumludur. Zira nöbet sırasında işçinin bekleyerek geçirdiği süreler dinlenme süresi olarak kabul edilemez. Nöbette geçen sürelerin bir kısmının çalışma süresi

³⁵ Songu (2007), 166-167.

³⁶ Dellas kararı, 42; SIMAP kararı, 47; Jaeger kararı, 48.

³⁷ SIMAP kararı, 48; Dellas kararı, 48.

³⁸ Astarlı (2008), 14.

kapsamına alınmaması gibi bir değerlendirme ise genel ilke ve amaçlarla bağdaşmayacaktır.³⁹

Adalet Divanı ayrıca bu kararlarında çalışma süresinin kapsamının değerlendirilmesi anlamında nöbet hizmeti ile çağrıya hazır olma arasında ayırım yaparak, çağrıya hazır olma halindeki çalışma biçiminde sadece fiili olarak çalışılan süreleri çalışma süresi kapsamında değerlendirmiştir. Çünkü çağrıya hazır olma durumunda işçi işveren tarafından belirlenen bir yerde beklemek zorunda değildir, her an çağrıya hazır olsalar bile kendi serbest zamanları üzerinde tasarruf edebilmekte özgürdürler. İş yerinde beklemek suretiyle nöbette çalışan işçiler ise aile ve sosyal çevresi dışında bulunmakta ve serbest zamanlarında yapabilecekleri şeyler çok sınırlı olmaktadır. Bu nedenle çağrı üzerine çalışma sırasındaki bekleme süreleri çalışma süresinden sayılmamaktadır.⁴⁰

Bu karar örneklerine baktığımız da Adalet Divanına göre 93/104 sayılı Yönerge kapsamında çalışma süresi kavramının kapsamına, işçinin çalışarak geçirdiği süreler, işverenin emrinde geçirdiği süreler ile işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirmiş olduğu süreler girmektedir. 93/104 sayılı Yönerge’de yapılan çalışma süresi tanımında çalışma süresi olarak değerlendirilme şartlarında her ne kadar bu üç halinde de birlikte bulunması gerektiği gibi bir anlam çıksa da Adalet Divanının yorumuna göre bu üç halden birisinin bile olması yeterlidir. Bu yorum doğrultusunda işçinin fiilen çalıştığı sürelerin yanı sıra, aktif olarak işini yapmasa bile işverenin emrinde geçirdiği ve serbest olarak üzerinde tasarruf edemediği sürelerin de çalışma süresi kapsamında sayılması gerekmektedir.⁴¹

Adalet Divanı bir süresinin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi ile bu sürenin ücretlendirilmesine ilişkin şartları birbirinden ayırmaktadır. Bu ayrımı da “Vorel” kararında ortaya koymuştur. Kararda Divan bir doktorun işyerinde fiilen çalışmadığı sürelerin fiilen çalıştığı sürelerle göre farklı olarak ücretlendirilmesine ilişkin olan ulusal hukuk düzenlemesinin sadece bu sebeple, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından düzenlemeler getiren ve ücretlendirmeye ilişkin düzenlemeye yer vermeyen 93/104 ve 2003/88 sayılı

³⁹ Aktekin (2006), 222-223.

⁴⁰ SIMAP kararı, 50; Jaeger kararı, 65.

⁴¹ Astarlı (2008), 16-17.

Yönerge hükümlerini ihlal etmeyeceğini ve bu iki kavramın birbirinden ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁴²

2.3.3. 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Yönergesinin Değiştirilmesine Dair Öneri

Avrupa Adalet Divanını vermiş olduğu kararlar ile 93/104 sayılı Yönergeye göre çalışma süresi kavramını yorumlamış ve kapsamını belirlemiştir. Adalet Divanının yorumuna göre nöbet hizmeti sırasında işçilerin aktif olarak çalışmadığı, beklemede geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, üye ülkeler ve işverenler tarafından birçok eleştiri almış, bu karara göre ortaya çıkacak durumun ekonomik açıdan sonuçlarının işverenler tarafından karşılanmasının çok zor olacağı gerekçesiyle itiraz edilmiştir. Nöbette geçen bütün sürelerin çalışma süresinden sayılarak bu sürelerin fazla çalışma sayılması ve ücretlendirilmesi çok büyük mali yük getirmiş ayrıca haftalık azami çalışma süresinin aşılması sebebiyle ülkelerde personel açığının ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Yaşanan bu durumlar sonucunda gelen eleştiriler üzerine Avrupa Birliği Komisyonu 2004 yılında 2003/88 sayılı Yönerge’de değişiklik yapılmasına ilişkin bir öneri sunmuştur.⁴³

Değişiklik önerisi içeriğindeki diğer konuların yanı sıra çalışma süresine ilişkin çok önemli değişiklikler içermektedir. Önerinin 1. maddesine göre 2003/88 sayılı Yönergenin tanımlar başlığını taşıyan 2. maddesindeki çalışma süreleri tanımı değiştirilmemekle birlikte nöbet hizmeti ve nöbet hizmeti sırasında fiili çalışma yapılmayan sürelerle ilişkin iki yeni tanım eklenmektedir. Buna göre eklenmesi istenen 2. maddenin 1a fıkrasına göre nöbet hizmeti; “işçinin işverenin talebi üzerine faaliyetlerini ifa edebilmek ve görevlerini yerine getirebilmek için, işyerinde hazır bulunmak zorunda olduğu süreler” olarak tanımlanmıştır. Çalışma süresinin devamına eklenen 1b maddesi ise nöbet hizmeti süresi içerisinde fiili olarak çalışılmayan zamanı tanımlamaktadır. Buna göre aktif olunmayan süre, “işçinin nöbet hizmetini yerine getirdiği ancak işveren tarafından faaliyetlerinin ifası veya görevlerinin yerine getirilmesinin talep edilmediği” sürelerdir. Bu öneri çalışma süresi ve dinlenme süresi

⁴² Astarlı, M. (2007). “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin ‘Vorel’ Kararının İncelenmesi”. *Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(3), 23; Dündar (2012), 55.

⁴³ 22.09.2004 KOM (2004) 607.

arasında yeni bir çalışma süresi kategorisi ortaya koymamış, ancak nöbet hizmetinin, farklı oranlarda dinlenme ve çalışma süreleri içerdiğini belirtmiştir.⁴⁴

Değişiklik Önerisi kapsamında Çalışma Süreleri Yönergesine eklenmesi istenilen 2a maddesine göre ise, işçinin nöbet sırasında aktif bir şekilde çalışmadığı süreler çalışma süresi olarak değerlendirilmeyecektir. Fakat bu hükmün aksi ulusal düzenlemeler, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılabilecektir. Bu maddeye göre ayrıca işçinin nöbet hizmeti sırasında aktif olarak çalıştığı yükümlülüklerini yerine getirdiği süreler her halükarda çalışma süresi kapsamında değerlendirilecektir.

İşveren kesimi tarafından yapılan eleştiriler ve baskılar neticesinde düzenlenen 2a maddesinin önemli sonuçları olmuştur. İşçilerin nöbet hizmeti sırasında fiilen çalışılmadan geçirilen süreler işverenin emri altında işyerinde bulunsalar bile çalışma süresi kapsamında olmayacaktır. Dolayısıyla bu süreler haftalık azami çalışma süresinin tespitinde de dikkate alınmayacaktır. Bu durum işçiler bakımında olumsuz sonuçlar doğuracak nöbet sırasındaki fiili çalışma sürelerinin az olması durumunda, işçilerin çok uzun nöbet süreleri boyunca işyerinde kalmasına sebep olabilecektir. Diğer yandan nöbet sırasında beklemede geçen bu süreler haftalık azami çalışma süresinde dikkate alınmayacağı için bu sınırın üzerinde çalışılmış olursa bile fazla çalışma da söz konusu olmayacaktır. Ayrıca nöbet hizmeti sırasında işverenin emrine amade bir şekilde işyerinde çıkacak işi bekleyen işçinin her ne kadar kendisine ayrılan odada istirahat etmesi ya da uyuması bile bu zamanın dinlenme süresi olduğu anlamına gelmeyecektir. Çünkü dinlenme süresi işçinin aralıksız olarak dinlendiği, serbest zamanı üzerinde dilediği gibi tasarrufta bulunabildiği bir zamandır. Oysaki nöbet sırasında işçi işverenin emri altındadır ve zamanı üzerinde de tam bir tasarrufa sahip değildir. Getirilen bu düzenleme Yönergenin işçi sağlığı ve güvenliğinin korunması amacıyla çalışmaktadır. Düzenleme ile işçiye çok uzun nöbet hizmetleri yaptırılmasına sebep olarak işçi sağlığı ve güvenliği tehdit altına girmektedir. Diğer taraftan işçinin aile ve sosyal hayatı ile iş hayatına ayırdığı süreler arasındaki dengede bozulacak bu da onun yaşamını olumsuz yönde etkileyecektir.

2003/88 sayılı Yönergenin Değiştirilmesine Dair Değişiklik Önerisi, Avrupa Parlamentosunun 10 Mayıs 2005 tarihli oturumunda reddedilerek Komisyona geri gönderilmiştir. Bunun üzerine Komisyon 31 Mayıs 2005 tarihinde yeni bir öneri

⁴⁴ Astarlı (2008), 18.

hazırlamıştır. Bu öneri çalışma süresine ilişkin olarak eklenen 2. maddedeki düzenlemede değişiklik yapmamakla birlikte nöbet hizmetinin tanımlandığı 1a fıkrasına 1a.a fıkrasını eklemiştir. Eklenen bu fıkroda nöbet hizmeti tanımında yer alan işyeri; “iş ilişkisi veya iş sözleşmesinin şartlarının temel ilkeleri tarafından belirlenen ve işçinin işini yaptığı veya yükümlülüklerini yerine getirdiği yer veya yerler” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımla işyeri kavramına açıklık getirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu yeni değiştirilmiş öneride fiilen çalışılmayan sürelerin çalışma sürelerinden sayılmadığı 2a maddesine iki fıkra daha eklenmesi önerilmiştir. Bu maddeye eklenen ikinci fıkraya göre nöbet hizmeti sırasında fiilen çalışılmayan süreler günlük (3. madde) ve haftalık (5.madde) dinlenme sürelerinin hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. İşveren dinlenme sürelerini hesaplarken bu süreleri dikkate alamayacaktır.⁴⁵ Avrupa parlamentosunda bu değişiklik önerisi üzerinde de uzlaşa sağlanamamıştır.⁴⁶

⁴⁵ Astarlı (2008), 19-21.

⁴⁶ Dündar (2012), 52.

3. TÜRK HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİNİN BELİRLENMESİ

3.1. Genel Olarak

Çalışma süreleri hukuki anlamda işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi ifade eden bir kavramdır.⁴⁷

Türk hukukunda çalışma süresi kavramı, uygulamada ve doktrinde “iş süresi” şeklinde de ifade edilebilmektedir. Ancak her iki terimde aynı anlamı taşımakta ve aralarında bir fark bulunmamaktadır.⁴⁸ Bazı yazarlar iş süresi⁴⁹ terimini kullanırken, bazı yazarlar çalışma süresi terimine kullanmaktadır. Ayrıca her iki ifadeyi birbirinin yerine geçecek şekilde kullanan yazarlar da bulunmaktadır.⁵⁰ 4857 sayılı İş Kanunu’nda 1475 sayılı Kanunun aksine⁵¹ yalnızca “çalışma süresi” ifadesine yer verilmiştir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde⁵² de “çalışma süresi” kavramı kullanılmıştır. Deniz İş Kanunu’nda sadece “iş süreleri”, Basın İş Kanunu’nda ise “çalışma müddeti”, “iş müddeti” kavramlarına birlikte yer verilmiştir.⁵³ Bizim çalışmamızda “çalışma süresi” ifadesi kullanılacaktır.

Tezimizin bu bölümünde çalışma süresi kavramının önemi, mevzuatımızda tarihi süreç içerisindeki değişimi ve kullanımını, güncel mevzuatta nasıl düzenlendiği, anlamı ve kapsamı ile kavrama yön veren ilkeler ele alınmaya çalışılacaktır.

⁴⁷ Arıcı (1991), 7.

⁴⁸ Akın (1981), 777-779.

⁴⁹ Akyiğit (2008), 1908-1909; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal U. (2019). *İş Hukuku*, (3.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, 341; Arıcı (1992), 7-9.

⁵⁰ Arıcı (1992), 8-9.

⁵¹ 1475 sayılı İş Kanununun, 41., 61. ve 62.maddelerinde “iş süreleri” ifadesi, 35., 36., 37., 64., 67., ve 72. maddelerindeyse “çalışma süresi” ifadesi kullanılmıştır. İnternet: 1475 Sayılı İş Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1475.pdf> 11 Aralık 2019 tarihinde alınmıştır.

⁵² İnternet: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin> 12 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.

⁵³ Songu (2007), 20.

3.2. Çalışma Süresi Kavramının Önemi

3.2.1. İş Görme Borcunun Muhtevası Bakımından

4857 sayılı İş Kanununa göre iş sözleşmesi bir tarafın bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın da bunun karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir (md.8/1).⁵⁴ Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere iş sözleşmesi taraflar arasında sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olması dolayısıyla işçiye sözleşme süresince kararlaştırılan edimi yerine getirme yükümlülüğü yüklemektedir. Ancak işçi bu edimini işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak ve işverence denetlenerek yerine getirmektedir. İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmelerinde ayıran temel özellikte bu süreklilik ve bağımlılık unsurudur.⁵⁵ Çünkü iş sözleşmesi tek bir hareketle veya bir anlık işleri değil süreklilik taşıyan işleri konu alır. İş sözleşmesinin ayırıcı unsurlarından birisi bu bakımından zamandır. Buradaki hizmet ilişkisinde önemli olan husus bunun bir süre devam etmesidir.⁵⁶

Dolayısıyla iş sözleşmesindeki işçi ile işveren arasındaki sıkı ve sürekli bağımlılık ilişkisi onu eser ve vekâlet sözleşmesi gibi diğer benzer iş görme sözleşmelerinden ayırmaktadır. Çünkü bu sözleşmelerde bağımlılık ilişkisi bu kadar sıkı değildir, zaman unsuru ikinci derecede önem taşımaktadır ve esas olan işin görülmesidir. İş sözleşmesinde ise asıl önemli olan işçinin belirli veya belirsiz bir sürede işgücünü, iş görme amacıyla işverenin emrine amade bir şekilde tutmasıdır.⁵⁷ İşçi işin yapılması konusunda işverenin emir ve talimatlarına uymanın yanı sıra iş yapma süresince genellikle işverence gösterilen yerlerde, genel bir alt-üst ilişkisi çerçevesinde çalışmaktadır.⁵⁸

İşçi bir işin icrası için işverenin buyruğuna girdiği andan itibaren onunla arasında kişisel, organize edilmiş ve zaman içine yayılmış bir bağımlılık ilişkisi söz konusu olmaktadır. İşçi, işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süre boyunca işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olacaktır.⁵⁹ İşçi ile işveren arasındaki bu hukuki bağımlılık ilişkisi çalışma süreleri

⁵⁴ Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019). *İş Hukuku Derleri*, (32. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 149-150; Akyiğit, E. (2018). *İş Hukuku*, (12. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları, 117.

⁵⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 149-150; Narmanlioğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri I*, (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 168.

⁵⁶ Arıcı, K. (1992). *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri*. Ankara: Kamu-İş, 9.

⁵⁷ Arıcı (1992), 10.

⁵⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 149-150.

⁵⁹ Narmanlioğlu (2014), 168.

ile doğrudan sınırlandırılmaktadır. Kanun koyucu çalışma süresini, iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru gereğince işverenin işin görülmesi ve yönetimi konusunda işçi üzerinde olan tasarruf hakkı nedeniyle esas olarak işçinin korunması bakımından düzenleme ve sınırlandırma yoluna gitmiştir. Diğer bir deyişle çalışma sürelerinin mevzuat yoluyla düzenlenmesi ile birlikte işverenin çalışma şartlarını belirleme ve düzenleme hakkı işçiyi korumak amacıyla sınırlandırılmaktadır. Sonuç olarak çalışma süreleri iş görme borcunun muhtevası içerisinde yer almakta ve bu borcun kapsamının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır.⁶⁰

3.2.2. Ücret Ödeme Borcu Bakımından

Çalışma süresi, işçinin temel edim yükümü olan iş görme borcunun kapsamını belirlemesi nedeniyle aynı zamanda karşılıklı (=sinallagma) ilişki içerisinde işverenin ücret ödeme borcuyla doğrudan bir bağlantı içerisinde bulunmaktadır.⁶¹ İki taraflı ve karşılıklı bir sözleşme olan iş sözleşmesinde ücret esaslı unsurlardan birisidir. İşçinin işverene bağımlı olarak yaptığı çalışma karşılığında işveren de ücret ödeme yükümlülüğü altına girmektedir. Dolayısıyla çalışma süreleri iş görme borcunun kapsamının belirlenmesinde önemli olduğu kadar işverenin ücret ödeme borcunun miktarının tespitinde de önem arz etmektedir. İşçi çalışma süresi olarak kabul edilen süre içerisinde fiili olarak çalıştığı ya da fiili olarak çalışmasa bile iş görme amacıyla işverenin egemenliği altında geçirdiği zaman diliminde hem iş sözleşmesinin kendine yüklemiş olduğu iş görme borcunu yerinde getirmiş olacak hem de bunun karşılığında ücrete hak kazanacaktır. Çalışma süresi kavramının sınırlarının belirlenememesi durumunda işçinin iş görme borcunun sınırları da tam olarak belirlenemeyecek, bunun sonucunda ise işçinin ücrete hak kazanıp kazanmadığı hususu tartışmalı bir hale gelebilecektir.

3.2.3. İşçinin Korunması Bakımından

İş sözleşmesi süresince işçinin işverene olan bağıllığı işçinin korunması bakımından da önem taşımaktadır. İşçinin iş görme ediminin ifası amacıyla işgücünü sürekli olarak işverenin emrine hazır bir şekilde tutması modern iş hukukunun gereklerine aykırı olduğu için bunun belirli bir süreyle sınırlandırılması zorunludur. Her şeyden önce işçi bir insan

⁶⁰ ARICI (1992), 10.

⁶¹ Astarlı (2008), 206.

olarak maddi ve manevi varlığını korumak ve geliştirmek, ailesine zaman ayırmak için iş dışında da serbestçe üzerinde tasarruf edebileceği bir zamana ihtiyaç duymaktadır.⁶² Bu ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için de uygun çalışma şartlarının ve yeterli dinlenme sũresinin tanınması gerekmektedir.

Ayrıca işçilerden istenilen verimin alınması için de çalışma sũrelerinin dũzenlenmesi, sınırlandırılması ve insan olarak gereken saygının gũsterilmesi gerekmektedir. ũnkũ çok uzun ve aralıksız çalışma saatleri işçilerin sağlığını olumsuz yũnde etkileyecek, yorgunluğa ve dikkat dağınlıklığına neden olacaktır. Bunun sonucunda da istenen çalışma verimi alınamayacak ve iş kazaları da artacaktır. Dolayısıyla çalışmayı cazip hale getirmek ve işçilere sağlıklı ve huzurlu bir çalışma ortamı oluşturabilmek için çalışma sũrelerinin uygun bir şekilde dũzenlenmesi, emeklerinin ücret olarak tam karşılığının ve yeterli dinlenme sũresinin verilmesi gerekmektedir.⁶³

Kural olarak, işveren işçinin iřgũcũnden, işyerinin değişen gereksinimlerine gũre yararlanma yetkisine sahip olduğu için, çalışma sũresini dũzenleme yetkisi de işverene aittir. Yani işyerinde işin başlayış ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işveren belirler. Işveren yũnetim hakkı çerçevesinde çalışma sũresinin dũzenlenmesinde belirli bir serbestiye sahip olmakla birlikte kanun koyucu çoğu mutlak emredici kurallarla hem bu sũresinin azami sınırlarını hem de nasıl dũzenlenip uygulanacağını belirlemiştir.⁶⁴ Zira bu alan işçi sağlığı ve gũvenliđi ile doğrudan ilişkili olduğu için dũzenlenmesi de tarafların iradelerine bırakılamaz. Bu bağlamda çalışma sũrelerinin iş sũzleřmesinin her iki tarafını da memnun edecek bir şekilde dũzenlenmesi iş hukukunun en önemli sorunlarından birisini oluşturmaktadır.

Sonuç olarak, çalışma sũresi tek geçim kaynağı ücret olan işçinin bunun kazanılması için işveren lehine yaşamından ayırdığı zaman dilimidir. Bu sebeple bu sũrenin ve esaslarının tespitinde hem işverenin ihtiyaı olan iřgũcũ gereksiniminin karşılanması hem de işçinin

⁶² Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı Iř Kanunu*, 2.Cilt (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları, 1908.

⁶³ Songu (2007), 7.

⁶⁴ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2019), 341.

maddi bir kayba uğrama kaygısı taşımaksızın bedensel ve ruhsal sağlığı ile sosyal ilişkilerinin korunması göz önüne alınmalıdır.⁶⁵

3.3. Türk Hukukunda Çalışma Sürelerine İlişkin Mevzuatın Tarihi Gelişimi

3.3.1. Tanzimata Kadar Olan Dönem

Tanzimat öncesi dönemde genel olarak sanayileşmenin henüz başlamadığı ve sosyo-ekonomik açıdan tarım toplumu özelliği gösteren bir yapı bulunmaktaydı. Bu dönemi İslamiyet öncesi ve İslamiyet sonrası Tanzimat'a kadar olan dönem olmak üzere ikiye ayırabiliriz.

İslamiyet öncesi dönemde çalışma ilişkileri üzerine yapılmış yeterli çalışma bulunmamakla birlikte, göçebe bir toplum yapısının olduğu ve çalışma sürelerinin gün süresi ile sınırlı olduğu kabul edilebilir.⁶⁶

İslamiyet sonrası Tanzimat'a kadarki dönemde ise iş ilişkilerinin dolayısıyla çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde lonca sistemi, İslam dini ve kültürü, sanayi öncesi toplum yapısı önemli rol oynamıştır. İslam dininin bağımlı çalışanların korunması, onların haklarına saygılı olunmasına ilişkin emir ve tavsiyeleri de çalışma hayatı üzerinde etkili olmuştur. Çalışma sürelerine ilişkin açık hukuki düzenlemeler henüz yapılmadığı için bu hususlar sözleşme ilişkileri çerçevesinde taraflarca belirlenmekteydi. Ayrıca bu dönemde işçi-işveren ilişkilerinde İslamiyet'in temel kurallarının yanında örf ve adet hukuku da etkili olmuştur. Çalışma sürelerinin belirlenmesinde, genel olarak gün süresi esas alınmakla birlikte kişinin gücü, fizyolojik yapısı ve sağlık durumu ile tabiat şartları da etkili olmuştur. Bu sınırlamaların yanı sıra loncaların belirlemiş olduğu ortak hükümler ve ustaların işveren sıfatıyla işin düzenlenmesi yetkileri de mevcuttu.⁶⁷

⁶⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 341; Astarlı (2008),11.

⁶⁶ ARICI (1992), 24-26.

⁶⁷ ARICI (1992), 24-26.

3.3.2. Tanzimat'tan-Cumhuriyet'e Kadar Olan Dönem

Osmanlı İmparatorluğunda çalışma ilişkilerinin düzenlenmesinde loncalar tarafından oluşturulan kurallar belirleyici olmuştur. Ancak Avrupa'da gerçekleşen sanayileşme ile rekabet edilememesi nedeniyle lonca sistemi zayıflamış ve giderek ortadan kalkmıştır.⁶⁸ Aynı dönemde sanayi devrimi sonrası fabrika tipi üretim ve modern anlamda işçi-işveren ilişkileri doğmuştur. Bu dönemde ortaya çıkan yeni işçi sınıfı için gerekli hukuki düzenlemelerde ortaya çıkan boşluğu doldurmak için iş hukukunda ilk yasal düzenlemeler yapılmıştır.⁶⁹

İşçileri koruyucu dolaylı sosyal politika önlemlerinin yer aldığı düzenlemelerin ilki, temelde maden üretim ve işletmesiyle ilgili kuralları içeren “1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi” olarak bilinen “Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi”dir. 1921 yılına kadar büyük ölçüde yürürlükte kalan bu nizamnamede, o tarihe kadar açık şekilde düzenlenmemiş olan işçilerin çalışma, dinlenme, ücret, sağlık sorunları ve maden ocağı sahibinin sorumlulukları gibi konular ele alınmıştır.⁷⁰ Bu Nizamname günlük çalışma süresini 10 saat olarak sınırlaması bakımından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca düzenleme dinlenme süresinin çalışma süreleri kapsamı dışında olduğu ve dinlenme süresi içerisinde işçinin rahatsız edilemeyeceğini de öngörmektedir.⁷¹

Maden alanındaki değinilmesi gereken diğer bir düzenlemede 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'dir. Bu Nizamname esas olarak iş güvenliği ile ilgili bazı koruyucu kuralları içermektedir. Nizamname'nin en önemli özelliği, Tanzimat öncesinde uygulanmış olan ve Dilaver Paşa Nizamnamesi ile de kısmen kaldırmış olan zorunlu çalışma yöntemine son vermesidir.⁷²

Mecelle kısa adıyla bilinen Mecelle-i Ahkam-ı Adliye çalışma koşul ve ilişkileri ile ilgili dolaylı kuralların dağınık ve düzensiz biçimde düzenlenmiş olduğu genel nitelikteki yasaların ilkidir. Mecelle'nin ikinci kitabının altıncı bölümünün dördüncü faslı “icare-i ademi” yani insan kirası olarak nitelendirilen ve kira sözleşmesinin ikinci türünü oluşturan

⁶⁸ Sützek (2019), 10.

⁶⁹ Arıcı (1992), 26.

⁷⁰ İleri, T. (2013). “Cumhuriyet'in İlk Yıllarında Maden İşçilerinin Çalışma Hayatına İlişkin Yapılan Düzenlemeler”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2), 1450.

⁷¹ Gülmez, M. (1983). *Türkiye'de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*. Ankara: Sevinç Matbaası, 278.

⁷² Gülmez (1983), 280.

sözleşmeye ayrılmıştır.⁷³ Bu düzenlemeye göre işçinin şahsı kiralanmamakta ve işçi bir eşya olarak görülmemekte, emeğinin ücret karşılığında işverene satılması söz konusu olmaktadır.

Mecelle’de çalışma sürelerine ilişkin hükümler de mevcuttur. Günümüz işçi kavramına yakın bir kavram olan yalnız kendisini kiralayana hizmet görmek için kiralanan kişi “ecir-i has”ın çalışma süresi konusunda da düzenlemelere yer verilmiştir. Mecelle’de çalışma süresi kavramı fiili çalışma süresi yanında işçinin aktif olarak çalışmadan geçirdiği farazi çalışma süresini de kapsayacak şekilde geniş düzenlenmiştir. İşçinin işgücünü işverenin emrine amade bir halde tutmuş olması iş görme borcunun ifa edilmesi ve ücrete hak kazanması için yeterli görülmüştür.⁷⁴ Bu durum Mecellenin 425. maddesinde “Ecir-i hassın ücrete istihkakı müddet-i icare de amel için hazır bulunmasıyladır. Yoksa bilfiil işlemesi, şart değildir. Fakat amelden imtina edemez ve ederse ücrete müstehik olmaz.” şeklinde ifade edilerek çalışma süresi kavramını günümüzdeki anlamına yakın bir şekilde düzenlemiştir.⁷⁵

Mecelle’nin 495. maddesinde “Bir kimse bir gün işlemek üzere bir işçi tuttuğu takdirde güneşin doğmasında ikindiye veya gün batışına kadar çalışma hususunda o yerin âdeti nasılsa ona göre amel olunur.” şeklindeki düzenlemeyle işçinin günlük çalışma sürelerinin belirlenmesinde mahalli örfün esas alınması öngörülmüştür.⁷⁶

Çalışma sürelerinin sanayi öncesi dönemlerde olduğu gibi gün süresi ile belirlendiği ve gece çalışmasının olmadığı görülmektedir. Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde o yerdeki âdetin dikkate alınması, bu sürelerin ise güneşin doğuşundan ikindi vaktine veya güneşin batışına kadar olabileceğinin öngörülmesi aslında Osmanlı İmparatorluğunun sanayileşmeden fazla etkilenmediğinin de göstergesi olarak da kabul edilebilir.⁷⁷

Diğer bir deyişle, bu dönemde işçilerin çalışma sürelerinin iki şekilde düzenlenmesi mümkün olmaktadır; taraflar işin başlangıcında çalışma süresini belirleyecekleri gibi

⁷³ Songu (2007), 41; Gülmez (1983), 281.

⁷⁴ Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*. İstanbul, 202.

⁷⁵ Uçkan, B. (1999). “Mecellede İş Hukuku Düzeni”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(1), 163-164; Aykanat, M. (2014). “Mecelle’de İş Sözleşmesi”. *Kamu-iş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 13(4), 58-59; Arıcı (1992), 27-28.

⁷⁶ Uçkan (1999), 167-168.

⁷⁷ Arıcı (1992), 28; Songu (2007), 39.

çalışma süresi o yer adetlerine göre de belirlenebilecektir. Bu da azami olarak güneşin doğuşu ile batışı arasındaki süreyi kapsayacaktır.⁷⁸

Çalışma sürelerine ilişkin bu düzenlemelere bakıldığında işçilerin çalışma süreleri bakımından yeterince korunmadıkları görülmektedir. Sanayide küçük işletmelerin yaygın olduğu bir yapıya sahip bulunan Osmanlı ülkesinde sadece maden işçilerini kapsayan bir çalışma süresi sınırlandırmasının fazla bir anlamı olmayacaktır.⁷⁹ Ancak çalışma süresinin sadece fiilen çalışılan süreyi değil farazi çalışma süresini de içermesi açısından önemlidir.

3.3.3. Cumhuriyet Dönemi

3.3.3.1. 1936 öncesi dönem

Çalışma süreleri ile ilgili önemli ve esas gelişmelerin yaşandığı Cumhuriyet dönemi modern anlamda iş hukuku mevzuatının gelişme dönemi olarak kabul edilebilir.

Bu dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalardan ilki, “10 Eylül 1337 (23 Eylül 1921) tarih ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”dur. Bu Kanun yalnızca Zonguldak havzasındaki madenlere ait özel bir Kanun olmasına rağmen ilk olması bakımından önemlidir.⁸⁰

1921 tarihli Kanunun en ileri sosyal politika önlemini oluşturan kuralı 8. maddesinde günlük çalışma süresini sınırlandırması olmuştur. Bu maddede günlük çalışma süresini 8 saat olarak belirlenmiş ve hiçbir işçinin rızası dışında bu süreden daha çok çalışmayacağı düzenlenmiştir. Fazla çalışma da ancak işçinin muvafakati ile yapılabilecek ve iki katı ücret ödenecektir.⁸¹ Kanunun getirmiş olduğu çalışma süresi kavramı ile ilgili de bir özelliği vardır. Kanunda, yer altına inmek ve çıkmak için geçen sürelerin de 8 saatlik çalışma süresine dâhil olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla düzenlemenin bu yönü fiili çalışma dışında çalışılmış gibi kabul edilen farazi çalışma sürelerinin belirlenmesi ile ilgili ilk düzenleme

⁷⁸ Songu (2007), 40.

⁷⁹ Arıcı (1992), 28.

⁸⁰ Tunçomağ, K. (1974). *Sosyal Siyaset Konferansları 25. Kitap*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, 3-5; Gülmez (1983), 272; Arıcı (1992), 29.

⁸¹ Yüksel, H. (2016). “8 Haziran 1936 Tarihli Meclis Zabıt Tutanağında 3008 Sayılı İlk İş Kanunu: Liberalizmin Tasfiyesi Ve Devletçiliğin İkamesi”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 44, 173-174; Tunçomağ (1974), 5; İleri (2013), 1452.

olması bakımından da önemlidir.⁸² Görüldüğü gibi bu Yasa çalışma sürelerine ve çalışma süresi kavramına ilişkin işçiyi koruyucu düzenlemeler içermesi bakımından önem arz etmektedir. Ancak ileri düzenlemeler getiren bu yasa tümüyle uygulamaya aktarılamamıştır.⁸³

Bu dönem de değinilmesi gereken önemli gelişmelerden biriside 1923 yılında düzenlenen Birinci Türkiye İktisat Kongresi'dir. Kongrede çalışma sürelerine ilişkin bir takım ana ilkeler belirlenmiştir. İşçiler de bir heyet halinde kongrede temsil edilmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin tespit edilen ilkelere göre tarım işçileri dışındaki işçiler için günlük çalışma süresi 1 saat dinlenme süresinin dışında 8 saat olarak kabul edilmiştir. Maden ocaklarında ise günlük çalışma süresi 6 saat olacaktır. İşçilere haftada bir gün dinlenme hakkı verilecek ve hafta tatili Cuma günü olarak tespit edilecektir. Bu düzenlemeler, işçiyi korumak amacıyla sözleşme özgürlüğünü sınırlandırmaya yönelik olan ilk çerçeve olarak kabul edilebilir.⁸⁴ Diğer taraftan Kongrede işçi grubu tarafından İktisat Esasları başlığı altında bir metinde sunulmuş, ancak bu kabul görmemiştir. Bu teklifler zamanına göre olumlu ve ileri nitelik taşıyan tekliflerdir. Hatta bu esasların daha sonra 1936 tarihli İş Yasası ve öncesindeki tasarılar içinde bir temel oluşturduğu söylenebilir.⁸⁵

Türk İş Hukuku alanında önemli adımların atıldığı sanayi toplumlarının o tarihte ulaştıkları seviyeye uygun bir iş hukuku mevzuatı oluşturulmaya çalışıldığı bu dönemde çalışma sürelerine de yer verilen bazı kanun çalışmaları yapılmıştır.

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere “394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun” ve “1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanununun”da da yer verilmiştir. Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce iş kanununa ve çalışma sürelerine ilişkin çeşitli taslak ve tasarılar hazırlanmıştır. Bunların en önemlileri 1924 tarihli Mesai Kanunu Lahiyası ve 1932 tarihli İş Kanunu Tasarısıdır.⁸⁶

Cumhuriyetin ilk dönemlerinde çıkarılan ve çalışma sürelerine ilişkin olan ilk Kanun 1924 tarihli Hafta Tatili Hakkında Kanun'dur. Yasanın ilk maddesi uyarınca, “on bin ya da daha

⁸² Gülmez (1983), 274-275; Arıcı (1992), 29.

⁸³ Gülmez (1983), 275; İleri (2013), 1465.

⁸⁴ Gülmez (1983), 198-200; Songu (2007), 44-47.

⁸⁵ Arıcı (1992), 29-30.

⁸⁶ Çakmak, D. (2007). “Toplumsal Uzlaşma Belgesi: 1936 Tarihli İş Kanunu”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 174-175.

çok nüfuslu kentlerdeki fabrika, imalâthane, tezgâh, dükkân, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınaî ve ticarî tüm kurumların haftada bir gün çalıştırılmamaları zorunludur.” 2. maddesine göre de, “tatil günü, 24 saatten aşağı olmamak üzere Cuma günüdür. Resmî dairelerle, genel, özel, ticarî ve sınaî nitelikteki kurumlarda hizmetli ve işçilerin haftada 6 günden çok çalıştırılmaları yasaktır.” Aynı Kanunun 3. maddesiyle, “açık havada veya senenin bir kısmında çalışan veya faaliyeti mevsime tâbi bulunan avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık, yapıcılık, tuğlacılık ve emsali meslek erbapları, bu Kanunun kapsamı dışında bırakılarak” önemli istisnalar da getirmiştir. Yine nüfusu on binden az olan yerleşim yerlerinde uygulama, mahallî idarenin isteğine bırakılmıştır. (m.12)⁸⁷

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere yer veren ikinci Kanun 24 Nisan 1930 tarihinde çıkarılmış olan “1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu”dur. Bu Kanun genel sağlığın korunması amacıyla çıkarılmıştır. Ayrıca çalışma hayatında öncelikli olarak korunması gereken çocuk ve kadın işçilere yönelik sosyal politika getiren ilk yasadır. Kanunun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerine göre; 12-16 yaşları arasındaki çocuklar günde azami 8 saat çalıştırılabilir ve gece çalışmaları da yasaktır. Bütün işçiler için gece ve yer altında yapılması gereken çalışmalar günlük 8 saati geçemez. Kadın işçilere ilk 6 ay için günde yarımşar saatlik iki defa emzirme izni verilmesi gerekmektedir.⁸⁸

“27 Mayıs 1935 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun”da çalışma sürelerine ilişkin önemli değişiklikler getirmiştir. Bu değişikliklerden birisi hafta tatilinin gününün, ekonomik sebepler nedeniyle cumadan pazara alınması ve hafta tatili süresinin cumartesi günü saat 13’ten başlamak üzere en az 35 saat olarak belirlenmesidir. Kanun haftalık çalışma süresini bu düzenlemeyle azaltmıştır. Ayrıca diğer bir düzenlemede 29 Ekim’in Ulusal Bayram olduğu için özel sektör işyerleri de dahil zorunlu tatil olarak öngörülmesi olmuştur.⁸⁹

Bu dönemde işçi-işveren ilişkilerini dolaylı olarak düzenleyen diğer bir yasa ise 22 Nisan 1926 tarihli Borçlar Yasası’dır. Borçlar Kanunu 319. maddesine göre hizmet sözleşmesinin koşulları yasaya ve ahlaka aykırı olmamak üzere taraflar arasında sözleşme özgürlüğü çerçevesinde istenildiği gibi düzenlenebilecektir. Ayrıca Yasada, işverenin işçinin sağlığının

⁸⁷ Tunçomağ (1974), 4; Arıcı (1992), 31; Gülmez (1983), 275-276; Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi, 333; Songu (2007), 45-47.

⁸⁸ Arıcı (1992), 31-32; Makal (1999), 342-344; Songu (2007), 46; Tunçomağ (1974), 4; Yüksel (2016), 175.

⁸⁹ Tunçomağ (1974), 4; Arıcı (1992), 32.

korunması için gerekli önlemleri alması (md.332), işçinin alışılmış saat ve günlerde dinlenme verilmesi (md.334) gibi işçiyi koruyucu birtakım düzenlemeler de yapılmıştır. Ancak Borçlar Yasasında doğrudan işçi-işveren ilişkilerinde çalışma sürelerini düzenleyen ayrıntılı hükümlere yer verilmemiştir.⁹⁰

3.3.3.2. 1936 sonrası dönem

Bu dönemde 1924, 1929 ve 1932 tarihli iş kanunu tasarıları hazırlanmış ancak kanunlaşmamıştır.⁹¹ Dünya genelinde devletin ekonomik hayata müdahalesinin arttığı ve hızlandığı bu dönemlerde 1934 yılı sonunda bir tasarı hazırlanmış ve 8 Haziran 1936 tarihinde kabul edilmiştir. “8 Haziran 1936 tarihli ve 3008 sayılı Kanun” ilk İş Kanunu olması bakımından önem arz etmektedir. Bu Yasa çalışma ilişkilerini bütünsel olarak ve sistematik bir yapı içerisinde, bütün alanlarda geçerli olacak şekilde düzenleme amacı taşımaktadır. Kanun kabul edildiği dönemde mevcut olmayan pek çok kurumun oluşturulmasını sağlamıştır.⁹²

Yasa kapsamının dar olması fikir işçilerini kapsama almaması, en az 10 işçi çalıştırılan işyerlerine uygulanması gibi yönlerden eleştirilse de, 1967 yılına kadar otuz yıl gibi uzun bir süre çalışma ilişkilerine uygulanmıştır.⁹³

3008 sayılı Yasada çalışma süreleri ilk defa doğrudan ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmiş, günlük ve haftalık olarak sınırlandırılmıştır. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler Yasanın ikinci bölümünde “işin tanzimi” başlığı altında düzenlenmiştir. 3008 sayılı Yasa öncesinde, çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına ilişkin olarak genel bir düzenleme olmayıp, sadece belirli bir coğrafi bölgede ve faaliyet alanında geçerli olan 151 sayılı Yasada böyle bir hüküm bulunmaktaydı. Bu alanda koruyucu bir düzenlemenin olmaması, gelişmekte olan sanayi işyerlerinde uzun çalışma sürelerinin uygulanmasına sebep olmaktaydı. Bu şartlar altında İş Kanununun genel bakımdan haftalık çalışma süresini 48 saat olarak belirlemesi önemli bir gelişme olmuştur. Bu süre cumartesi günleri saat 13’te kapanması zorunlu olan işyerlerinde en çok 9 saat, diğer işyerlerinde ise 8 saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine

⁹⁰ Gülmez (1983), 284-285.

⁹¹ Gülmez (1983), 205-269.

⁹² Makal (1999), 355-356; Songu (2007), 48; Arıcı (1992), 109.

⁹³ Deniz, Ö. (2005), *Atatürk Dönemi'nde Çalışma Hayatı ve 3008 Sayılı İş Kanunu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü, 100-105.

bölünecektir.(35/A).⁹⁴ Haftalık 48 saat olarak belirlenen bu çalışma süresi daha sonra 931 ve 1475 sayılı İş Kanunlarında da korunmuş, çalışma süreleri 1983 tarihli ve 2869 tarihli Yasayla 45 saate düşürülmüştür. Ancak, İş Kanununun bu önemli düzenlemesi hemen ve düzenli bir biçimde uygulamaya aktarılamamıştır. 3008 sayılı İş Kanunundan 3 yıl sonra yürürlüğe giren 1940 tarihli Milli Korunma Kanunu, çalışma sürelerini arttırma imkânı getirmiş, çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin olarak çıkarılması öngörülen tüzük de 1943 yılında çıkarılabilmıştır.⁹⁵

3008 sayılı Kanun fazla çalışmaya ilişkin esaslara da yer vermiştir.(md.37,38,39). Kanunda çalışılmış gibi kabul edilen farazi çalışma süreleri de düzenlenmiştir.(md.40). Düzenlemeye göre :

“a. Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne türlü olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleriyle bu yerlerden çıkmaları için geçen zamanlar; b. Demiryollarının veya sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir veya tadili gibi işlerde vaki olduğu veçhile işçilerin, ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen zamanlar; c. İşçinin, işinde ve işverenin her an emrine hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği zamanlar; ç. Uhdesindeki işin asıl işyerinde görülmesi icap eden işçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlar; d. Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için tayin edilecek olan zamanlar. 35, 36 ve 37 nci maddeler mucibince tespit edilmiş bulunan günlük kanuni çalışma müddetleri içinde sayılır ve bu sebeplerden dolayı işçi ücretleri hiçbir türlü eksiltmeye uğratılamaz.” 41. maddeye göre de, “çalışma saatleri işyerlerinin buldukları memleketteki umumi saate göre ayar ve tespit edilir. Umumi memleket saati olmayan yerlerdeki işyerleri için demiryolu istasyonu veya gemi iskelesi saatleri gibi umumi hizmetlere ait kontrollü saatler veyahut mülkî veya askerî makamların saatleri ölçü alınacaktır. Aynı madde ile ayrıca, işyerlerinin bu şekilde tespit edilecek çalışma saatlerinin dâhilî talimatnamelerde gösterilmiş ve işyerlerinde levhalarla ilan edilmiş olması şartları da getirilmiştir.”⁹⁶

Kanunun bu düzenlemesi günün şartlarına göre değerlendirildiğinde ayrıca anlam ve önem taşıyan bir düzenleme sayılabilir.

⁹⁴ Güzel, A. (1986). “3008 Sayılı Yasanın Önemi ve Başlıca Hükümleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 197-200.

⁹⁵ Gülmez, M. (1986). “1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi "İş Kanunu'nun 50. Yılı" konulu 1985-1986 yılı Sosyal Siyaset Konferansları dizisi çerçevesinde 24 Nisan 1986 tarihinde yapılan konuşma temel alınarak hazırlanmıştır, 126-128; Makal (1999), 397-398.

⁹⁶ Songu (2007), 48.

3008 sayılı Kanunun 42. maddesinde ara dinlenmeleri düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre;

“Çalışma süresinin ortalama bir zamanında mahalli âdete ve işin icabına göre vakit tayin edilmek üzere işçilere sekiz saatten az süreli işlerde yarım saatlik, sekiz saat veya daha fazla süreli işlerde bir saatlik bir dinlenme verilir. Bu dinlenme süresi, asgari ve fasılasız olup iklim, mevsim, örf ve adet veya işin mahiyeti göz önünde tutularak bu kanununun uygulanmasına görevli makamın muvafakati ile uzatılabilir ve fasılalı olarak kullanılabilir. Dört saat ve daha az süreli işlerde işin mahiyetine göre yarım saat kadar dinlenme verilir. Dinlenmeler, bir işyerinin aynı şubedeki bütün işçileri hakkında mukannen olarak aynı saatte uygulanır. Şu kadar ki, işin icabına göre nöbetleşe dinlenme yapılması iç yönetmeliklerle tanzim olunur. Bu dinlenmeler çalışma süresi içinde değildir.”⁹⁷

3008 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler getiren çeşitli mevzuatlar çıkarılmıştır. Bu düzenlemelerden en önemlileri; “6 Kasım 1939 tarih ve 4354 sayılı Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi”, “12.11.1940 tarihli Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması İcap Eden İşler Hakkında Nizamname”, “1942 tarih ve 5546 sayılı Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme İşleri ile Aralı İşler Nizamnamesi”, “5837 sayılı İşçilere Hafta Tatilinde ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun”, “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun”, “6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu”, “6379 sayılı Deniz İş Kanunu” ile bu Kanunu yürürlükten kaldıran “854 sayılı ve 20.4.1967 kabul tarihli Deniz İş Kanunu, “7467 sayılı Yıllık Ücretli İzin Kanunu”dur.⁹⁸

Ayrıca bu dönemdeki çalışma süreleri bakımından en önemli düzenlemelerden birisi de İş Müddetleri Nizamnamesi’dir. Bu Nizamname çalışma süresi kavramına açıklık getirmektedir. Bu Nizamnamenin 1. maddesine göre, “iş müddeti tabiri, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanını imtidad haddini ifade eder. İş Kanununun 40. maddesinde yazılı zamanlar dahi, işbu müddete dahildir. Anılan Kanunun (42) inci maddesi mucibince ara dinlenmeleri ise, iş müddeti içinde sayılmaz.” Nizamnamedeki önemli bir başka hüküm de çalışma süreleri ile ilgili hükümlerin işyerlerine veya yürütülen işe ilişkin olmayıp, işçilerin şahısları hakkında geçerli olmasıdır (md.2).⁹⁹

⁹⁷ Songu (2007), 48-49.

⁹⁸ Makal, A. (2002). *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 343- 373; Arıcı (1992), 35-36; Songu (2007), 50-52.

⁹⁹ Songu (2007) , 51-52.

Nizamnamenin 3. maddesinde sayılan işlerde çalıştırılan işçiler için “haftalık çalışma süresinin haftada en çok kırk sekiz saat” olduğu belirtilmiştir. 4.maddeye göre ise, “haftalık kırk sekiz saatlik çalışma süresinin, Cumartesi günleri saat 13’te kapanması zorunlu olan işyerlerinde haftanın diğer günlerinde en çok 9 saati ve cumartesi günleri saat 13’ten sonra dahi çalışması caiz işyerlerinde ise günde en çok 8 saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine bölünerek” uygulanacağı düzenlenmiştir.¹⁰⁰

Nizamnamenin bir başka önemli hükmüne göre ise;

“sanayi zümreleri haricinde olan perakende ticaret işlerinde ve otel, lokanta, kahvehane, pastane, gazino, plaj, hamam, tiyatro, sinema, spor yerleri, kundura boya salonları, berber salonu, hastane, eczane ve benzerleri gibi işyerlerinde çalıştırılan işçiler için çalışma süreleri, özel bir tüzük çıkarılmaya kadar, en çok günde 11 saat üzerinden ve haftada en çok 66 saat” olabilir.(md.10)¹⁰¹

Nizamnamenin 40. maddesinde yer alan çalışılmış gibi sayılan süreler çalışma süresinden kabul edilmiştir. 42. maddede ara dinlenmelerinin çalışma süresi dışında olduğu, çalışma süresinin ancak Fazla Çalışma Süreleri Nizamnamesine göre izin alarak ve vardiyalı çalışma hallerinde aşılabileceği öngörülmüştür.¹⁰²

3008 sayılı Kanunun zaman içinde endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası’na uyumlu hale getirilmesi zorunluluğu yeni bir iş yasasının çıkarılmasını kaçınılmaz hale getirmiştir. Ayrıca 3008 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklikler, eklemeler ve çıkarılan ayrı yasalar nedeniyle bu konuda mevzuat dağınık bir görünüm arz etmekteydi. Bu sebeplerle 28.7.1967 tarihinde 931 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur. Ancak bu yasanın biçim yönünden Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi¹⁰³ üzerine bu yasaya göre çok önemli değişiklikler getirmeyen 25.8.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.¹⁰⁴

Çalışma süreleri, 1475 sayılı Kanunun 4. Bölümünde işin düzenlenmesi başlığı altında, 61. ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. 61. maddede 48 saat olarak düzenlenen haftalık azami çalışma süresi, 29 Temmuz 1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanunla değiştirilmiş ve 45

¹⁰⁰ Songu (2007), 51.

¹⁰¹ Songu (2007), 51.

¹⁰² Arıcı (1992), 36.

¹⁰³ İnternet: AYM, 14.5.1970, 40/26, RG. 11.5.1971, Sayı:13833. Web: <http://kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar> 12 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

¹⁰⁴ Süzek (2019), 11.

saate düşürülmüştür. Ayrıca haftalık çalışma süresinin, haftada altı işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı düzenlenmiştir.¹⁰⁵

1475 sayılı Kanununun 62. maddesinde ise hangi hallerin farazi çalışma süresinden sayılacağına yer verilmiştir. Maddeye göre;

“a) Madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, ç) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, e) Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işlerde vakın olduğu veçhile, işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icabeden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler,”

işçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır. Aynı maddenin ikinci fıkrasında ise “işin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zamanın iş süresinden sayılmayacağı” düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile 1475 sayılı Kanun fiili olarak çalışılmasa bile sayılan hallerin çalışma süresinden kabul edileceğine dair işçiyi koruyan bir düzenlemeye yer vermiştir.¹⁰⁶

1475 sayılı İş Kanununda çalışma süresi kavramının açık bir tanımı yapılmış olmamakla birlikte, çalışma süresi kavramının unsurlarını tespitte imkân verecek esaslar düzenlenmiştir. Bu Kanununun 61. maddesine göre çıkarılan İş Süreleri Tüzüğü'nün 1. maddesinde çalışma süresi kavramı “İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanın devam sınırını gösterir” şeklinde tanımlanmıştır.

¹⁰⁵ Karakoç, Y. (1984). “1475 Sayılı Kanunda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine”. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(2), 444.

¹⁰⁶ Arıcı (1992), 99-106.

1475 sayılı Kanuna gelinceye kadar bütün İş Kanunları için ayrı ayrı olmak üzere İş Süreleri Tüzükleri hazırlanmıştır. 1943 ve 1973 tarihli iş süreleri tüzüklerinde çalışma süresi “ İşçinin çalıştığı işte geçirdiği zamanın devamı sınırını gösterir” şeklinde tanımlanmışken¹⁰⁷ 1984 tarihli İş Süreleri Tüzüğünde “ İş süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımlarda yer alan çalışma süresinin anlamı son tüzükte öz olarak ifade edilmiştir. 1475 sayılı Kanununun 62. maddesine ve İş Süreleri Tüzüğünde “İş Kanununun 62. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de iş süresinden sayılır sayılır” şeklindeki düzenlenmesinden fiili çalışma süresi olarak ifade edilen süreler ile fiilen çalışılmasa da çalışılmış gibi sayılan sürelerin de çalışma süresinin muhtevasının içerisinde yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. ¹⁰⁸ Ayrıca İş Kanunu 64. maddesinde ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir.

3.4. 4857 Sayılı İş Kanunu ve Diğer İş Kanunları Bakımından Çalışma Süresi Kavramı

3.4.1. 4857 Sayılı Kanun Bakımından Çalışma Süresi Kavramı

İşçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme edimini yerine getirmesi için belirli bir süre işverenin emri altında olması gerekir. Dolayısıyla çalışma süresi işçinin işverene yaşamından ayırdığı bir zamandır. İşverenin işten beklediği amacını gerçekleştirmek için çalışma sürelerini kanuni sınırlar çerçevesinde belirleme ve düzenleme bakımından yönetim hakkı bulunmaktadır.¹⁰⁹ Ancak bu süreler belirlenirken ve düzenlenirken öyle esaslar belirlenmelidir ki hem işletmenin işgücü gereksinimi karşılanmalı hem de işçinin maddi kayba uğrama korkusu taşımaksızın sosyal çevresiyle ilişkileri bozulmadan ruhsal ve bedensel sağlığı korunmalıdır.¹¹⁰ Bu amaç doğrultusunda kanun koyucu bu sürenin düzenlenmesinde çoğu mutlak emredici nitelikte kurallarla bu sürenin azami sınırını ve nasıl düzenlenip uygulanacağını belirlemeye çalışmıştır.¹¹¹

¹⁰⁷ Akın, O. (1981). “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 45 (1-4), 777.

¹⁰⁸ Esener, T. (1978). *İş Hukuku*, (3.baskı), Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 191; Arıcı (1992), 97-98.

¹⁰⁹ Senyen-Kaplan, T. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, (10. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 365; Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen-Kaplan, E.T. (2013). *İş Hukuku*, (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi, 237; Tunçomağ, K. ve Centel, T.(2018). *İş Hukukunun Esasları*, (9.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 156.

¹¹⁰ Narmanlıoğlu, Ü. (2010). “İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 27.

¹¹¹ Akın (1981), 777; Narmanlıoğlu (2014), 611-612.

Çalışma süresi kavramının tanımına 1475 sayılı eski İş Kanunumuzda yer verilmediği gibi 4857 sayılı İş Kanununda da yer verilmemiştir. İş hukuku mevzuatı içerisinde çalışma süresi İş Kanununda tanımlanmamış ancak, İş Kanununun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde tanımına yer verilmiştir. Yönetmeliğin 3.maddesinin 1. fıkrasına göre, “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanununun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz”. Yönetmelikte yer alan bu düzenlemeyle kanun koyucu, hem çalışma süresi kavramını tanımlamakta hem de 4857 sayılı İş Kanununun 66.maddesinde yer alan ve farazi çalışma süreleri olarak ifade edilen sürelerin de çalışma süresi kapsamında yer alacağını belirtmektedir. Çalışma süresi hukuki anlamda işçinin iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi ifade eden bir kavramdır. Bu bağlamda çalışma süresinin, belirli bir zaman diliminde fiilen çalışmak suretiyle iş başında geçen sürelerin yanında, çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan sürelerin toplamı olarak değerlendirilmesi mümkündür.¹¹²

Çalışma süresi kavramı yukarıda da belirttiğimiz gibi kural olarak fiili çalışmayı esas alan bir süredir. Yargıtay'ın 1971 yılında vermiş olduğu bir kararında¹¹³ çalışma süresi “...işçinin iş akdi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için, işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir” şeklinde tanımlanarak “ Genel kural bu olmakla beraber... bilfiil çalışılmamakla beraber işverenin emrine amade bulunması nedeniyle iş süresinden sayılması lazım gelen haller (Kanunda) tadat ve tespit edilmiştir.” denilmek suretiyle çalışılmadığı halde Kanunun çalışma süresinden saydığı hallerin, genel kural olan fiili çalışma süresinin yanı sıra iş süresi kavramı içinde yer aldığını belirtmiştir. Buna göre Türk İş Hukuku mevzuatında çalışma süresinin kural olarak fiili çalışmayı esas aldığı, işçinin fiilen çalışmasa da işverenin emri altında bulunduğu sürelerin ise farazi olarak çalışma süresinden sayıldığı kabul edilmelidir. Dolayısıyla mevzuatta kullanılan veya kullanılacak çalışma süresi

¹¹² Arıcı (1992), 97-98; Süzek (2019), 769-770; Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 161; Korkmaz, F. ve Alp N.S. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları, 261; Akyiğit (2008), 1908; Güven, E. ve Aydın, U. (2010). *Bireysel İş Hukuku*, (3. Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları, 274; Akyiğit (2018), 391; Caniklioğlu, N. (2005).“4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”. *Toprak İşveren Dergisi*, (66), 2; Narmanlıoğlu (2014), 618; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 695; Aktay, Arıcı ve Senyen/Kaplan (2013), 237; Eyrenci,Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, (9.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları, 278; Odaman, S. (2013). *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 5-6.

¹¹³ İnternet: Yarg. HGK. 10.11.1971, E.1970/9-1003, K.1971/645 sayılı kararı. Web: <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/yargitay/yd3.htm> 13 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

tabirlerinin, aksi yönde düşünmeyi gerektirecek başkaca bir husus mevcut değilse, kural olarak fiili çalışma süresi olarak anlaşılması gerekecektir.¹¹⁴

Çalışma süresi, işçinin taahhüt ettiği işi ifa edeceği zamanın sınırını ifade ettiği için işçinin şahsına ilişkindir. Çalışma sürelerine ilişkin getirilen sınırlamalar işyeri için değildir, işyerinde 24 saat çalışma yaptırılabilir.¹¹⁵

Genel olarak çalışma süresi kavramının kapsamını belirleyebilmek için, İş Kanunu ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ndeki hükümler dolayısıyla sadece fiilen çalışılan süreleri değil; ayrıca farazî olarak çalışılmış gibi sayılan süreleri de ele almak gerekmektedir.

3.4.1.1. Fiili çalışma süresi-farazi çalışma süresi ayrımı

Fiilî-farazî çalışma süresi ayrımı, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 62. ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinden kaynaklanmaktadır. “Çalışma süresinden sayılan haller” başlığını taşıyan bu maddelerde sayılan hallerde işçi, fiilen iş görmemesine rağmen asıl işinden başka bir işte ya da bağlı bulunduğu işyeri dışında çalıştırılmakta ve çalıştırıldığı bu süreler çalışma süresi kapsamında değerlendirilmektedir. Aynı maddelerde, bazı işler niteliği dolayısıyla çalışma süresi içerisinde değerlendirilmekte; bu işlerle bağlantısı olan ve işte geçmeyen zamanlar ve yine sosyal görüşe dayanmak suretiyle bazı süreler aynı şekilde çalışma süresi olarak kabul edilmektedir.¹¹⁶ Bu bağlamda çalışma süresi kavramını fiili çalışma süresi ve farazi çalışma süreleri olarak ikiye ayırarak incelemek gerekmektedir.

3.4.1.1.1. Fiili çalışma süresi

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinin ilk cümlesinde yer alan çalışma süresi “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” şeklindeki tanım fiili çalışma süresine ilişkindir. Fiili çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreyi¹¹⁷ veya çalışmanın başlangıcından sona ermesine kadar geçen zaman parçasını ifade etmektedir. Bu ifadeyi salt fiilen iş görülen süre olarak anlamamak gerekir. Burada fiili çalışma süresinden

¹¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 341-342.

¹¹⁵ Songu (2007), 20; Akın (1981), 777; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 281.

¹¹⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 342-343; Songu (2007), 21; Astarlı (2008), 35-36; Sözek (2019), 769-770.

¹¹⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 277; Arıcı (1992), 98.

anlaşılması gereken işçinin iş görme borcunun ifası amacıyla işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş olduğu süredir.¹¹⁸ İşçinin işverenin, egemenliği altında bulunduğu sürede, işverenin iş gücünden yararlanıp yararlanmaması onun takdirine kalmış olup, çalışma süresi kavramı bakımından bir farklılaşmaya yol açmaz. Dolayısıyla işveren, sözleşmeden doğan iş görme borcu kapsamında işçinin iş gücünden yararlanıp onu fiili olarak çalıştırabileceği gibi, onu çalışmaya hazır bir şekilde fiilen çalışmadan bekletebilir hatta işçinin de kabulü halinde onu sözleşmeden doğmayan başka işlerde de çalıştırabilir.¹¹⁹ Ayrıca işçinin çalışırken hareketleri arasına giren tuvalete gidip gelmesi gibi normal boşluklar da fiili çalışmayı engellemeyecek fiilî çalışma süresinin içerisinde değerlendirilecektir. Buna karşılık, işçinin soyunma, giyinme ve ara dinlenmelerinde geçirdiği süreler fiilî çalışma süresi içerisinde kabul edilmeyecektir.¹²⁰ 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinin son fıkrasında ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinin birinci fıkrasında açıkça belirtildiği üzere kural olarak ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmamaktadır. Ancak işçi, ara dinlenmesi sırasında, işverenin emrine hazır bir şekilde bekliyor veya işveren tarafından verilen bir görevi yerine getiriyorsa, artık burada bir ara dinlenmesi değil, fiilî bir çalışma süresi bulunmaktadır.¹²¹

Dolayısıyla çalışma süresinin anlamı belirlenirken önemli olan husus işçinin sözleşmeden kaynaklanan iş görme borcunun ifası amacıyla işverenin egemenliği altında bulunup bulunmadığıdır. İşçi bu borcun yerine getirilmesi için iş gücünü işverenin emrine tahsis etmekte ve bu süre zarfında ara dinlenmeler dışında faaliyetlerini serbestçe belirleyememektedir. Çalışmanın başlangıcından sona ermesine kadar geçen sürede işçinin

¹¹⁸ Arıcı (1992), 98-99; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 277; Songu (2007), 24; Dündar (2012), 55; “Çalışma süresi kavramının çalışma esasında değil de hukuki/kişisel bağımlık esasında anlaşılması gerektiğinin savunmaktadır. Zira sinallagmatik bir sözleşme olan iş sözleşmesinde işçi, sözleşmeden doğan iş görme borcunu işverenin egemenliği altında yerine getirecektir; yani işçinin iş görme ediminin ifası için iş gücünü işverenin emrine vermesi söz konusudur. İşverenin, egemenliği altında bulunan işçinin iş gücünden yararlanıp yararlanmaması onun takdirine kalmış olup, çalışma süresi kavramı bakımından bir farklılaşmaya neden olmamalıdır”, Astarlı (2008), 35.

¹¹⁹ Astarlı (2008), 35.

¹²⁰ Tunçomağ ve Centel (2018), 156; Odaman (2013), 7.

¹²¹ Soyer, M.P. (1989). “Yargıtay’ın Ara Dinlenmesine İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, *Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1(7), 10; Ancak Yargıtay aksi yönde kararlar vermektedir: “Yargıtay 9.HD.’nin 17.10.1991 tarihli konu olayda, sorun, itfaiyeci olarak çalışan ve ara dinlenmesinde işyerinden ayrılmayan işçinin fazla çalışma ücreti talep edebilip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Söz konusu kararda aynen ‘günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zamanın kullanılması zorunludur. Görülen işin itfaiye işi olması ve ara dinlenilmesinin işyerinde geçirilmesi, ara dinlenilmesinin kullanılmadığı anlamına gelmez. Davacı ara dinlenmesinde fiilen çalıştırıldığını ispat edememiştir’ denilerek fazla çalışma iddiası reddedilmiştir.” Yarg. 9. HD. 17.10.1991 tarihli ve E.13727, K.13182 sayılı kararı, *Çimento İşveren Dergisi* (Kasım 1991), 27.

davranışları işveren tarafından belirlenmekte olup işçi fiilen çalışmasa da sonuç değişmemektedir.¹²²

Çalışma süresi kavramının içeriğinin belirlenmesi konusunda daha öncede ilgili konuda belirttiğimiz üzere Avrupa Birliği Yönergeleri de önemlidir. Çünkü İş Kanunundaki çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler Avrupa Birliğinin çalışma süreleri hakkındaki yönergesinde yer alan düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bu nedenle mevzuatlar arasında belirli bir paralellik mevcuttur. 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Tanımlar başlığı adı altında düzenlenen 2. maddesinin birinci fıkrasında çalışma süresi kavramı tanımlanmaktadır. Belirtilen ilgili maddeye göre çalışma süresi, “ulusal yasalar ve/veya örf ve âdete göre belirlenen, işçinin işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği tüm süreleri ifade eder” şeklinde tanımlanmıştır.

3.4.1.1.2. Farazi çalışma süresi

Çalışma süresi sadece fiilen çalışılan süreden ibaret değildir. Çalışma süresinin kapsamına sadece fiilen çalışılan sürelerin alınması, çalışma hayatında işçinin çalışma süreleri açısından korumasız kalmasına neden olabilecektir. Çünkü böyle bir durumda işçi işgücünü işverene daha uzun bir süre tahsis ettiği halde, çalışma süresi bu süreye göre daha az kabul edilecek ve bunun karşılığında da ücreti daha düşük olacağı için ücret bakımından da korunmamış olacaktır.¹²³

Bazı mesleklerde veya bazı zamanlarda işin özellikleri, teknik gerekçeler, sosyal sebepler dolayısıyla işçi, işyerinde çalışmaya hazır bulunduğu hâlde o an aktif olarak çalışmadığı bir zaman dilimi ortaya çıkmaktadır. İşte bu sürelerde fiili çalışma söz konusu olmasa bile çalışma süresinden sayılan haller farazi çalışma süresi¹²⁴ olarak ifade edilmektedir. Bir başka deyişle farazi çalışma süresi, “günlük çalışma süresinin fiili çalışma süresi dışında kalan bölümü” olarak da tanımlanabilir.¹²⁵ İşçinin sivil elbisesini çıkarıp iş elbisesini giymek, maden iş yerlerinde çalışılan galeriye inmek, işveren tarafından işyeri dışında çalışmak için

¹²² Astarlı (2008), 34-35.

¹²³ Arıcı (1992), 99; Odaman (2013), 8; Koç, M. (2006).“Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süresi)”. *Kazancı Hukuk, İşletme ve Maliye Bilimleri Hakemli Dergi*, (17-18), 137.

¹²⁴ Narmanlıoğlu (2014), 618; Bu süreler için hükmi çalışma süreleri ifadesi de kullanılmaktadır. (Bkz. Arıcı (1992), 99 vd.)

¹²⁵ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 342.

gönderildiği yere giderken geçirilen zamanlar farazi çalışma süresine örnek olarak verilebilir.¹²⁶

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Günlük çalışma süresinden sayılan haller" başlığını taşıyan 66. maddesinde hangi hallerin farazi çalışma süresi olduğu ve günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmektedir. Bu maddede, fiili olarak çalışılmasa dahi günlük çalışma süresinden sayılan haller sıralanmaktadır.¹²⁷ Dolayısıyla maddede sayılan bu haller, kural olarak çalışma süresi kavramına dâhil olmasalar da, kanun koyucunun iradesi ile çalışma süresinden sayılmaktadırlar.¹²⁸ Maddede sayılan haller incelendiğinde, bu sürelerin ortak özelliğinin işçinin işverenin emir ve talimatı altında bulunmakla birlikte fiili olarak çalışmaksızın geçirdiği süreler olduğu görülür. Bunun tek istisnası çocuk emziren kadın işçilerin süt izninde geçen süreleridir; zira bu sırada işçi ne fiili bir çalışma ifa etmektedir ne işverenin egemenliği altındadır.¹²⁹ Ayrıca çalışma süresinden sayılan bu hallerin bir kısmı doğrudan veya dolaylı olarak işle ilgilidir. Buna karşın, diğer bazı süreler ise işle ilgili bulunmayan ve sırf sosyal gayelerle işçiyi korumayı amaçlayan hükümlerdir.¹³⁰

İş Kanununun 66. maddesinde farazi çalışma süresi olarak kabul edilen hallerin dışında başka sürelerinde çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusu tartışmalıdır. Öğretide çoğunluk görüşüne göre Kanunda sayılan bu farazi çalışma süreleri sınırlı sayıda sayılmıştır.¹³¹ Bundan dolayı kanun hükmü uyarınca, işçinin şahsi işlerinde örneğin, hastaneye, adliyeye ya da resmi dairelerdeki işleri için işyeri dışında geçirdiği süreler, işçinin günlük kanunî çalışma süresinden sayılmaz.¹³² Diğer bir görüşe göre ise farazi çalışma sürelerine ilişkin bu düzenleme işçiyi korumak için getirilmiştir. İş hukukunda geçerli olan nisbi emredicilik ilkesi burada da geçerli olacak ve kanun hükmünün işçi lehine yorumlanması gerekecektir. Buna göre de Kanunda farazi çalışma süresi olarak sayılmayan, ancak işçinin işverenin egemenliği altında geçirdiği başka süreler de işçi yararına olduğu için farazi çalışma süresi olarak kararlaştırılabilecektir. Örneğin; Kanununun 66. maddesinde sayılmayan ara

¹²⁶ Arıcı (1992), 99; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 342.

¹²⁷ Bu haller aşağıda ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

¹²⁸ Süzek (2019), 770; Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013), 237; Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 161; Subaşı, İ. (2005). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, A. Can Tuncay'a Armağan. İstanbul: Legal Yayıncılık, 672; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 701; Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku- I.Cilt*, (1. Baskı). Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları, 301.

¹²⁹ Astarlı (2008), 35.

¹³⁰ Güven ve Aydın (2010), 278.

¹³¹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 277; Arıcı (1992), 100; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 3.

¹³² Songu (2007), 30.

dinlenmeleri veya işçilere tanınan sigara içme molalarının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle günlük çalışma süresi kapsamına girdiği kararlaştırılabilir.¹³³ Tarafların karşılıklı anlaşarak oluşturmuş oldukları bu nitelikteki farazi çalışma süreleri de “akdi farazi çalışma süreleri” olarak ifade edilmektedir.¹³⁴ Bu düzenleme kanımızca da sözleşmelerle çalışma süresi sayılan hallerin genişletilmesini engelleyen bir niteliğe sahip değildir.

Netice itibariyle çalışma süresi kavramı sadece fiili çalışma süresinden oluşmamakta; farazi çalışma süresini de kapsamı içine almaktadır. Buna göre çalışma süresi “kanunda veya iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmelerinde çalışma süresi olarak kabul edilen hâller yanında, işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan bu bağlılığın sona erdiği ana kadar geçen ve kural olarak, ara dinlenmesi dışında kalan süredir” şeklinde de tanımlanabilir.¹³⁵ Ayrıca işçinin günlük çalışma süresi fiili ve farazi çalışma süreleri göz önünde bulundurularak hesaplanır. Bu sürelerin toplamı dikkate alındığında işçinin günlük ve haftalık çalışma süreleri, Kanunda belirtilen azami süreleri aştığında ve diğer şartlar da mevcut ise aşan süreler fazla çalışma süresi olarak kabul edilecek ve buna göre ücretlendirme yapılacaktır.¹³⁶

3.4.2. Diğer İş Kanunlarındaki Düzenlemelere Göre Çalışma Süresi Kavramı

Türk İş Hukukunda, 4857 sayılı İş Kanunu yanında, gemi adamları ve basın mesleğinde çalışanlar ile bunları çalıştıran işverenler arasındaki çalışma ilişkilerini düzenleyen başka iş kanunları da bulunmaktadır. Bu bağlamda, çalışma süresi kavramının tanımını yaparken, bu kanunlardaki çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler bakımından da bir değerlendirme yapmak gereklidir.

Çalışma süreleri hem ulusal hem de uluslararası alanda gemide yapılan çalışmaların özellik göstermesinden dolayı gemi adamları için ayrı düzenlemeler ile ele alınmıştır. Gemide yapılan çalışmaların uzun ve kesintisiz süreler boyunca devam etmesi, denizcilik sektörüne özel düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır.

¹³³ Süzek (2019), 775.

¹³⁴ Karacan Çetin, H. (2019). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık, 31.

¹³⁵ Songu (2007), 30.

¹³⁶ Karacan Çetin (2019), 31.

Daha öncede değindiğimiz üzere, “Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin 1996 tarih ve 180 sayılı Sözleşmesi”nin 2. maddesi ile “Avrupa Birliği’nin 1999/63 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yönergesi”nin 2. maddesi hükmü çalışma süresini “gemi adamının gemi için fiilen çalıştığı veya işverenin buyruğunda hazır beklediği süreler” olarak tanımlamıştır.

Türk Deniz İş Hukuku bakımından ise Deniz İş Kanunu çalışma süresi kavramını kendisi bakımından tanımlamıştır. Kanununun 26. maddesinin 2. fıkrasına göre, çalışma süresi “gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir” şeklinde tanımlanmıştır. Gemi adamları, işyerinin denizde hareket halinde olması ve geminin aynı zamanda iâşe ve ikamet yeri olması nedeniyle zamanlarının büyük kısmını gemide geçirmektedirler. Deniz İş Kanunu kapsamına giren ve uzak yol seferi yapan gemilerde hem çalışma süresinin tespiti hem de çalışma süresi dışında da gemide kalma zorunluluğu sebebiyle geçen diğer sürelerin tespiti, gemi adamlarının iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun belirlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Yakın yol seferi yapan gemilerde ise gemi adamlarının gemide kalma zorunlulukları bulunmadığı ve dinlenme sürelerini gemi dışında da geçirebildikleri için çalışma süreleri de özellik arz etmez.¹³⁷ Deniz İş Kanunu kapsamındaki iş yerlerinin bu özellikleri sebebiyle işyeri olan gemide geçirilen bütün zamanın çalışma süresinden kabul edilmesi mümkün olmamaktadır. Bu sebeple de çalışma süresi kapsamında gemi adamının iş başında aktif olarak çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süreler yer alacak şekilde düzenleme yapılmıştır.¹³⁸

Diğer önemli bir hususta gemi adamının çalışma süresi boyunca mutlaka aktif olarak çalışmasının gerekli olmamasıdır. İşin başlaması ve bitirilmesi için gereken süre içinde iş görmeye hazır durumda işverenin emrinde geçirdiği süre de çalışma süresinden sayılmaktadır. Gemi adamlarının gemide nöbette geçirdiği süreler de çalışma süresinden kabul edilmektedir. Ayrıca, gemi adamının gemide fiili olarak çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süre dışındaki sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı da üzerinde durulması

¹³⁷ Güner (2001), 12.

¹³⁸ Dündar (2012), 156.

gereken önemli bir konudur. Çünkü Deniz İş Kanununda 4857 sayılı İş Kanunundaki gibi farazi çalışma süreleri ayrıca düzenlenmemiştir.¹³⁹

Gemide yapılan işin niteliği gereği gemi adamı karaya çıkamamakta, deniz ortasında bulunduğu için fiili zorunluluk sebebiyle gemide kalması gerekmektedir. Gemide geçen bütün sürenin çalışma süresi olarak kabul edilmesi hakkaniyete aykırı bir değerlendirme olur. Ayrıca gemiden ayrılmama denizde çalışmanın özelliğinden kaynaklanmaktadır. Ancak gemi adamının gemide bulunması liman ve tersanelere ilişkin mevzuattan ya da doğrudan işverenin veya kaptanın vermiş olduğu emir ve talimatlardan kaynaklanıyorsa; gemide uyku, yemek gibi zorunlu ihtiyaçlar için gerekli sürenin dışında kalan kısmını çalışma süresinden saymak daha isabetli bir yorum olacaktır.¹⁴⁰ Misal, gemide bulunulup da işverenin talimatıyla başka bir gemi için yapılan çalışmalar sırasında geçen süreler ile gemi adamının iş görmeye hazır bir şekilde bulunmasına rağmen geminin demirli veya bağlı olması nedeniyle işin durması halinde beklemede geçen süreler de çalışma süresine dâhildir.¹⁴¹

Yargıtay da çeşitli kararlarında, “gemi adamlarının gerek normal, gerek fazla saatlerle çalışma süresinin belirlenmesinde gemide buldukları sürenin değil, iş başında geçirdikleri veya vardiya tuttıkları sürenin göz önünde tutulacağını” belirtmiştir. Yargıtay’ın bu görüşü, doktrinde de destek bulmuştur.¹⁴²

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda; kural olarak, gemi adamının çalışma süresi, “iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan yahut da işverenin talimatıyla verilen işi fiilen gördüğü süre” olarak kabul edilebilir. Ancak Deniz İş Kanunu bakımından iş süresi, işin başında bulunulan veya vardiya tutulan süre olmakla birlikte -yukarıda belirttiğimiz gibi- bu süre içinde mutlaka fiilen çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır. Gemi adamının

¹³⁹ Dündar Aravacık (2017), 2064; Güner (2001), 13-14.

¹⁴⁰ Dündar (2012), 156.

¹⁴¹ Güner (2001), 12-13.

¹⁴² Yarg. 9.HD., 9.7.1975 tarihli, E. 4223, K.37758 sayılı kararında : “2. Davacı günde on altı saat fazla çalışma yaptığını iddia ederek bunun karşılığının tahsilini istemiştir. Davacı gemi adamıdır. 854 sayılı Deniz İş Kanununun 26/2 maddesine göre iş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Davalı idare, davacıya sekiz saat fazla mesai vermiştir. Bu hususta uyuşmazlık yoktur. Gemi adamının gerek seyir halinde gerekse limanda gemi içinde bulunması fazla mesai sayılmaz. Fazla mesai alabilmesi için iş başında çalışması veya vardiya tutması lazımdır. Mahkemenin, başka bir görüşle davacının günde yirmi dört saat çalıştığını kabul etmesi yasaya aykırı olduğu gibi insan takati ile de kabili telif değildir. Temyiz edilen kararın 2. bentte gösterilen sebepten davalı yararına bozulmasına... oybirliği ile karar verildi.” ; Deniz İş K. 26 No.1; Yarg; 9.HD., 4.2.1976 tarihli ve E.29155, K.4039 sayılı kararı, *İHU*, Deniz İşK.26, No.2; 14.10.1985 tarihli ve E.6928, K.9281 sayılı kararı, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (Ocak 1986), 19-20.

gemide bulunmakla birlikte çalışmadan veya vardiya tutmadan geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunda gemi adamının gemide bulunmasının sebebine bakılarak bir değerlendirme yapmak gereklidir.

Ayrıca Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesinin 3. fıkrasında “işveren veya işveren vekilinin gemi adamlarının vardiyalarını, yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorunda oldukları” belirtilmiştir. Vardiya düzeninin önemi nedeniyle, toplu iş sözleşmelerinde de ayrıntılı vardiya çizelgelerine yer verilmektedir. Bu vardiya düzeni içerisinde gemi adamının kendisi için öngörülen vardiya aralarında çalışsın ya da çalışmasın gemide geçirdiği süre çalışma süresinden sayılır.¹⁴³

Basın İş Kanunu'nda iş süreleri, gazetecilerin yaptıkları işin özelliğine bağlı olarak diğer iş kanunlarından farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu'nda da çalışma süresi kavramı ifade edilirken, 4857 sayılı Kanunla benzer şekilde, aynı anlama gelen farklı kavramlar kullanılmıştır. Nitekim Basın İş Kanunu'na Ek 1. maddenin¹⁴⁴ birinci fıkrasında "iş müddeti", ikinci fıkrasında ise "çalışma müddeti" kavramı kullanılmıştır. Kanunun Ek-1. maddesinde günlük çalışma süresi düzenlenmiş¹⁴⁵ ancak çalışma süresi kavramının tanımına yer verilmemiştir. Öğretide bir görüşe göre bu boşluk, iş yaşamına ilişkin olarak yine bağımlı iş ilişkisini düzenleyen, nisbî emredici hükümlerle işçinin korunmasına yönelik sosyal ve himayeci hükümler içeren ve Basın İş Kanunu'na göre daha genel bir kanun olan İş Kanunu ile doldurulması gerekmektedir. Çünkü 4857 sayılı Kanun basın işlerinde çalışanları, örneğin deniz taşıma işlerinde olduğu gibi kapsamı dışında bırakmamıştır. Bu çerçevede Basın İş Kanunu'ndaki çalışma süresi kavramının İş Kanununun 63. maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ndeki tanıma göre "gazetecilerin çalıştığı işte geçirdiği süre" şeklinde açıklanması yerinde olacaktır.¹⁴⁶

Borçlar Kanunu'nda da çalışma süresi kavramının tanımına yer verilmemiştir. Kanunun fazla çalışma borcunu düzenleyen 397. maddesinde sadece fazla çalışmaya ilişkin bir düzenlemeye yer verilmiştir.

¹⁴³ Güner (2001), 14.

¹⁴⁴ 6253 sayılı Kanunun 2. maddesi ile eklenen ve 212 sayılı Kanunla değişikliğe uğrayan.

¹⁴⁵ Şakar, M. (2002). *Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları, 83.

¹⁴⁶ Gökcek Karaca, N. (2003). Basın İş Kanununa Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma. *Kamu-İş*, 7(2), 4.

3.5. Çalışma Süresinin Başlangıcı ve Sona Ermesi

Türk İş Hukukunda çalışma süresinin başlangıcı ve sona ermesine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanun koyucu bu konudaki düzenlemeyi çalışmanın niteliği ve şartlarına göre başlangıç ve sona erme süreleri değişiklik gösterebildiği için tarafların iradesine bırakmıştır.¹⁴⁷

Taraflar çalışma süresinin ne zaman başlayacağına ve ne zaman sona ereceğine ilişkin düzenlemeyi sözleşmede belirleyebilirler. Örneğin; işçinin odasına girmesi, işletme bölgesine girişte makineye kart bastığı an, çalıştığı makinenin çalıştırılması gibi durumları çalışmanın başlangıcı olarak kararlaştırabilirler. Taraflar sözleşmede böyle bir düzenleme yapmamışlar ise doktrindeki bir görüşe göre çalışma süresi, işçinin fiilen çalışmaya başladığı veya iş görme amacıyla işverenin egemenliği altına girdiği andan itibaren başlar ve işçinin fiili çalışmayı bıraktığı ya da işverenin egemenliği altından çıktığı anda da sona erer. Bu itibarla, işçinin işe başlaması için gerekli malzemelerin verilmesi, iş sonrası işyerinin temizlenmesi gibi durumlarda geçen süreler çalışma süresinden sayılırken, iş yerine giderken yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz.¹⁴⁸

Bu konuda özel olarak değinilmesi gereken bir hususta çalışmanın başlangıcında ve sona ermesinde işçilerin kıyafet değiştirme ve yıkanma ile geçirdikleri sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağıdır. Kural olarak işçinin giysilerini değiştirdiği ve yıkanma ile geçen süreler çalışma süresi kapsamında kabul edilmemektedir.¹⁴⁹ Çünkü bu sürelerde işçi iş görme amacıyla işverenin emir ve talimatı altında bulunmamaktadır. Ayrıca bu süreler iş görme borcunun yerine getirilmesi kapsamında olmayıp iş görmeye hazırlık aşamalarıdır. Çalışmanın bitiminde işçinin yıkanması da aynı şekilde iş görme borcunun kapsamına dahil değildir.¹⁵⁰

Bununla birlikte işin niteliğinden dolayı işçinin sağlık ve güvenlik açısından koruyucu bir kıyafet giyme zorunluluğuna ilişkin düzenlemeler bulunması halinde işçinin belirtilen kıyafeti giymesi ve çıkarması sırasında geçen sürelerin de çalışma süresinden

¹⁴⁷ Astarlı (2008), 47.

¹⁴⁸ Astarlı (2008), 47-48.

¹⁴⁹ Çil, Ş. (2007). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, III. Cilt (2. Baskı). Ankara: Turhankitabevi, 2930; Tunçomağ ve Centel (2018), 156.

¹⁵⁰ Astarlı (2008), 49.

değerlendirilmesinde isabet olacaktır. Ayrıca kıyafet değiştirme ve yıkanma sırasına geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağını taraflar iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle kararlaştırabilecekleri gibi bu yönde bir işyeri uygulaması olması durumunda da bu süreler çalışma süresinden sayılabilecektir.¹⁵¹

3.6. Çalışma Süresi Kavramına Yön Veren İlkeler

3.6.1. İşçinin İş-Yaşam Dengesinin Sağlanması

İş hukukunun doğuşu ve gelişiminin temel nedeninde iş ilişkilerinde daha güçsüz olan işçinin işverene karşı korunması düşüncesi yatmaktadır. İş hukukunun tarihsel gelişimine baktığımızda da bu hukuk dalının başlangıçta çok zor şartlar altında çalışan işçilerin korunması amacıyla doğduğunu ve gelişme sürecine girdiğini görmekteyiz. Günümüzde de iş hukukunun bu amacı hala önemini ve geçerliliğini korumaktadır.¹⁵² Ayrıca çalışma hayatında zayıf olanın korunmasını gerçekleştirmek, böylece sosyal ve ekonomik eşitliğin sağlanmasını temin etmek sosyal devlet kavramının ve Anayasa kurallarının da bir gereğidir.¹⁵³

İşçinin korunması gereği iş ilişkisinin esasında yer alan bazı özelliklerden kaynaklanmaktadır. İş ilişkisinde işçi işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Bu bağımlılık iki şekilde kendini göstermektedir. İlk olarak işçi, geçimini sağlamak için ücret dışında bir gelir kaynağı genelde bulunmadığı için sermayeyi elinde tutan işverene karşı ekonomik bağımlılık altındadır. İşverenin özellikle bu bağımlılık nedeniyle keyfi davranışlarından işçiyi korunma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Geçimini sağlamak için işverene bağlı olan işçi iş ilişkisinin güçlü tarafı olan işverenin sömürsüne açık konumda bulunmaktadır.¹⁵⁴ İşverenin ekonomik bakımdan güçlü olmasına karşı bir denge oluşturabilmek için işçinin korunması bir zorunluluk olmaktadır.

İşçinin işverene karşı diğer bağımlılık şekli ise işçinin kişisel bağımlılığıdır. İşçi işin görülmesi sürecinde işverenin emir ve otoritesi altında bulunmaktadır. Diğer iş görmeye ilişkin sözleşmelerden bu yönde ayrılan iş akdindeki bu kişisel bağımlılığı azaltmak,

¹⁵¹ Astarlı (2008), 50-51.

¹⁵² Süzek (2019), 6-8.

¹⁵³ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 4-5.

¹⁵⁴ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 24-28.

işverenin yönetim hakkını sınırlandırmak için de işçinin korunması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.¹⁵⁵

Diğer yandan iş ilişkisinde işçi, çalışma hayatının ve işyeri ortamının yaratacağı her türlü mesleki tehlikeye, iş kazaları ve meslek hastalıklarına açık bir duruma gelmekte, yaşamı ve beden bütünlüğü tehlikeye girmektedir. Bu nedenle işçinin işyerinde karşılaşılabileceği fiziki tehlikelere karşı da korunması gerekmektedir. Görüldüğü gibi, iş hukukunun işçiyi koruma amacı iş ilişkisinin sadece maddi alanına yönelik değildir. Ayrıca, işçinin kişiliğinin, onurunun, sağlığının ve beden bütünlüğünün korunmasını da gerektirmektedir. İşte zayıf olanı koruyarak sosyal ve ekonomik eşitliği sağlamak amacıyla sosyal hukukun ilk ve önemli bir alanı olan iş ve sosyal güvenlik hukuku doğmuştur.¹⁵⁶

Anayasa'nın 49. maddesinde işçinin korunması ilkesine yer verilmiştir. Bu maddeye göre, “devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır.” İşçinin korunmasına yönelik sosyal hakların anayasal güvence altına alınması, izleyen diğer maddelerde¹⁵⁷ de görülmektedir. Bu bağlamda işçinin güçlü işveren karşısında korunması için çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemlerin alınması diğer çalışma koşullarının güvence altına alınması ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

Nitekim sanayi devrimiyle başlayan süreçte işçilerin işverenler tarafından nasıl sömürüldüğü görülmektedir. Bu dönemde çalışma süreleri oldukça uzundur. Günlük çalışma süreleri 17-18 saat bazen 19 saate kadar ulaşmaktadır. Ayrıca bu dönemin en belirgin özelliği de çocuk ve kadın işçilerin en ağır ve tehlikeli işlerde asgari güvenlik önlemlerinden yoksun bir şekilde, çok uzun çalışma süreleri uygulanarak çalıştırılmasıdır. Sanayi devriminde çok kötü şartlar altında çalışan işçilere ödenen ücretin sefalet ücreti bile olmadığı belirtilmektedir. İşçilerin bu şekilde sömürülmesini ortadan kaldırmak için sanayi devrimini yaşayan batı ülkelerinde çözüm yolları üretilmeye çalışılmıştır. Bu çözüm yollarında en önemlileri devletin çalışma ilişkilerine müdahale etmesi ve işçilerin örgütlenerek sendikalar

¹⁵⁵ Süzek (2019), 6-8; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 24-25; Songu (2007), 33.

¹⁵⁶ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 4-5.

¹⁵⁷ Anayasa md.50'deki dinlenme hakkı, md.51 sendika kurma hakkı, md.53 toplu iş sözleşmesi hakkı, md.54 grev ve lokavt hakkı, ücrette adalet sağlanmasına ilişkin md.55, md.60'taki sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmış sosyal haklardır.

kurmalarıdır.¹⁵⁸ Çalışma sürelerine devletin müdahalesinde işçinin, iktisaden güçlü işveren karşısında korunmasının büyük bir rolü vardır. Çalışma sürelerine ilişkin kuralların doğrudan iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olması onların taraf iradelerinden bağımsız olarak emredici nitelikte düzenlenmesi gereğini doğurmuştur.¹⁵⁹

Ayrıca kısa süreli çalışmalarla daha verimli çalışmanın gerçekleştirildiği de günümüzde artık anlaşılmıştır. İşçinin uzun süreli çalışması halinde yorgunluk ve dikkat eksikliği nedeniyle verimi de düşmektedir. Öte yandan emeğiyle geçinen işçinin yeteri kadar dinlenme süresi tanınmadan çalıştırılması kendi sağlığı açısından olumsuzluklar doğurduğu gibi toplum içinde zamanla zararlı sonuçların meydana gelmesine sebep olacaktır. Bu bakımdan işçilerin kişiliklerinin geliştirmeleri, dinlenmeleri, ailevi, dini vecibelerini yerine getirebilmeleri ve kültürel faaliyetlerde bulunabilmeleri için boş zaman tanınması da bir zorunluluktur.¹⁶⁰

Çalışma sürelerinde esnek çalışma modellerinin uygulanmaya başlanmasıyla kanun koyucular işçiyi koruma ve esneklik arasındaki dengeyi sağlayabilme göreviyle karşı karşıya kalmışlardır. Gerekli olduğu ölçüde ve güvenlik içinde esneklik veya gerektiği kadar koruma sağlanması gözetilmeye çalışılmaktadır.¹⁶¹

3.6.2. İşçinin İş Görme Borcu

İki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinin işçiye yüklediği temel borç iş görme borcudur. Bu borcun ifa edilmesi ile ilgili olarak İş Kanunu'nda yeterli düzenleme bulunmamaktadır. Bununla beraber Borçlar Kanunu'nun genel hükümlerindeki düzenlemelere başvurmak gerekmektedir.¹⁶²

Taraflar arasında sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme türü olan iş sözleşmesinde, işçi belirli veya belirsiz bir süre içerisinde kararlaştırılan işi yapmakla yükümlüdür.¹⁶³ İşçinin kararlaştırılan edimi sözleşme süresince ifası söz konusudur. İşçi edimi ifa ederken de

¹⁵⁸ Başbuğ, A. (2010). *Sosyal Hukuk-Hukukun Toplumsal Temelleri*, (1.Baskı). Ankara: Binyıl Yayınevi, 57-61; Songu (2007), 33.

¹⁵⁹ Arıcı (1992), 10-11; Songu (2007), 33; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 26; Günay, C.İ. (2004), "Çalışma Sürelerinde Esneklik". *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, 7(3), 173.

¹⁶⁰ Narmanlıoğlu (2014), 611-612; Akyiğit (2018), 392.

¹⁶¹ Subaşı (2005), 316.

¹⁶² Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 139.

¹⁶³ Narmanlıoğlu (2014), 250.

işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlü olacaktır. Hukuki bir bağımlılık şeklinde ortaya çıkan bu bağımlılık ilişkisi de sınırsız olarak işçinin işverenin emir ve talimatı altında olduğu anlamına gelmez. Bu nedenle bu borcun sınırlanması gerekmektedir. Bu sınırlama da iş görme ediminin şeklinin, yerinin ve süresinin belirlenmesi suretiyle olur. Bu bağlamda çalışma sürelerinin düzenlenmesi iş sözleşmesinin zaman bakımında kapsamının belirlenmesine ilişkindir.¹⁶⁴

Çalışma süresi esas itibarı ile işçinin iş görme borcunun ne zaman ve ne kadar sürede ile ifa edileceği sorusunun karşılığıdır. Dolayısıyla çalışma süresi iş görme borcunun günlük, haftalık, aylık veya yıllık süresini ve çalışılması gereken bu sürenin bu dönem içerisinde ne şekilde dağıtılacağını belirlemiş olur.¹⁶⁵ Diğer bir deyişle iş görme borcunun zaman bakımından kapsamını, hangi saatler arasında çalışılacağı; ara dinlenmelerinin ne zaman yapılacağı, işe başlama ve bitiş saatleri gibi konular oluşturmaktadır.¹⁶⁶

Dolayısıyla işçi belirlenen bu sürelerde sözleşmeye ve işverenin emir ve talimatlarına uygun bir şekilde iş görme edimini yerine getirerek ücrete hak kazanmış olacaktır.

3.6.3. Kişisellik İlkesi

Çalışma süresi kavramına yön veren ilkelerden birisi de kişisellik ilkesidir. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 11. maddesi gereğince, “Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil; işçilerin şahıslarına ilişkindir.” Bu maddeye göre çalışma süresi işyerinin faaliyeti ile değil, işçinin taahhüt ettiği işi ifa edeceği zamanın sınırını ifade ettiği için işçinin şahsıyla ilgilidir. Çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar birey olarak işçiyi korumak için getirildiğinden bu sınırlamalarla aynı zamanda işyerinde yürütülen işlere de sınırlama getirilmiş olmamaktadır.¹⁶⁷

Bu ilkenin işçilerin şahıslarına ilişkin olması nedeniyle çalışma süresine ilişkin sınırlamalar, bir işyerinin bütününde veya bazı işlerde gece-gündüz olmak üzere 24 saat sürekli faaliyet gösterilmesine engel oluşturmamaktadır. Aynı şekilde işyerinde yürütülen işin niteliği, işyerinin daha uzun süreyle açık tutulmasına da engel değildir. Ancak yasada öngörülen

¹⁶⁴ Astarlı (2008), 52-53.

¹⁶⁵ Astarlı (2007), 53.

¹⁶⁶ Songu (2007), 35.

¹⁶⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 281; Songu (2007), 20; Akın (1981), 777.

sınırların aşılması durumunda işçilerin postalar halinde çalıştırılması söz konusu olacaktır. Bu ilkenin bir diğer sonucu da işçi birden çok işyerinde çalışmaktaysa eğer çalıştığı sürelerin toplamının belirlenen sınırları aşmaması gerekmektedir. Bu çalışma sürelerini ayrı ayrı ele alınması kişisellik ilkesine aykırılık teşkil edecektir.¹⁶⁸

Bunun yanı sıra işyerinde çalışan bütün işçiler için aynı çalışma süresi uygulanmak zorunda değildir. Farklı işlerde çalışan işçiler için farklı süreler uygulanabilir. Ayrıca farklı işçi grupları için işe başlama ve bitirme zamanları da farklı belirlenebilir.¹⁶⁹

3.6.4. İşverenin Yönetim İlkesi

Taraflar arasında kişisel ve sürekli bir ilişki kuran iş sözleşmesi ile işçinin iş görme borcunun ayrıntılı olarak düzenlenmesi güçtür. İş sözleşmesi ile genel hatlarıyla soyut olarak belirlenen bu borcun işçi tarafından ne zaman, nerede ve nasıl yapılacağının işverenin emir ve talimatlarıyla belirlenmesi gerekmektedir.¹⁷⁰

İşveren çalışma ilişkilerin özelliği gereğince, çalışma koşullarının bütün ayrıntılarıyla düzenlenememesi veya taraflarca düzenlenmemesi sebebiyle sadece genel hatlarıyla belirlenmesi sonucunda ortaya çıkan boşlukları doldurmak amacıyla, işçinin iş görme edimini daha ayrıntılı bir şekilde vereceği talimatlarla somutlaştırarak veya değişiklik yaparak düzenleyebilmektedir. İşverenin bu hakkı yönetim hakkı olarak tanımlanmaktadır.¹⁷¹

İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken, işverenin emir ve talimatlarına uymakla yükümlüdür.¹⁷² İşverenin yükümlülük getirici yönetim hakkının hukuki bir dayanağının bulunması gerekmektedir. Söz konusu yönetim hakkının hukuki dayanağının belirlenmesi, bu hakkın kapsamı ve sınırlarının tespit edilmesi ve talimatlara uyulmadığı takdirde hukuki yaptırımın ne olacağının belirlenmesi açısından önemlidir.¹⁷³ Türk hukuk sisteminde

¹⁶⁸ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 281.

¹⁶⁹ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 281.

¹⁷⁰ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 27; Süzek, S. (1998). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan. İstanbul: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını, 225.

¹⁷¹ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 31-32; Balkı, Z. G. (2008). "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 12, 74.

¹⁷² Süzek (1998), 225.

¹⁷³ Başbuğ, A. (2008). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*. Ankara: Alter Yayıncılık, 5.

işverenin yönetim hakkına sahip olduğu açıkça düzenlenmese de, işverenin yönetim yetkisini belirten birçok hüküm bulunmaktadır. Ayrıca bu hakkın hukuksal dayanağının iş sözleşmesi olduğunu kabul eden görüşlerde ağırlıktadır.¹⁷⁴

İşçi, iş sözleşmesinin özelliğinden dolayı çalışma süreleri dâhilinde işverene bağımlı olarak çalışmaktadır. Bu bağımlılık ilişkisini sınırlandıran etkenlerden birisi de çalışma süreleridir.¹⁷⁵ Kanunda belirtilen yasal sınırlar içerisinde işveren çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin talimatlar verebilmektedir. İşverenin işyerinde yapılan işin ne şekilde, nerede ve ne zaman yapılacağını düzenleyen veya yöntem ya da tekniğini gösteren talimatları, hem iş görme borcunu somutlaştırmakta hem de işyerinde üretim sürecinin organizasyonuna ilişkin karar alma özgürlüğünü kapsamaktadır. Günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatlerini, yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanını belirleyen ya da ara dinlenmelerinin nasıl uygulanacağını düzenleyen talimatlar bu tür talimatlar arasında sayılabilir.¹⁷⁶

Netice itibariyle işverenin yönetim hakkı, işin görülmesine ilişkindir. İşveren, bu hak kapsamında yapılacak işi, işin yürütümünü, ne kadar süre içerisinde ya da hangi saatler arasında yapılacağını belirleyebilecektir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun da işverenin bu yetkisine ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunun 67. maddesine göre "Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir" Aynı şekilde İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 8. maddesine göre de "İşveren günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerinde çalışan işçilere uygun araçlarla duyurmalıdır. Yapılan işin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilecektir." Bu düzenlemeler işverenin çalışma sürelerinin belirlenmesinde yönetim hakkı bulunduğunu göstermektedir.¹⁷⁷ Ancak, işverene işyerindeki çalışma koşullarını düzenleme yetkisi veren yönetim hakkına birçok sınırlamalar getirilmiştir. Yönetim hakkı, çalışma koşullarını belirleyen düzenlemeler arasında hiyerarşik açıdan en alt sırada yer almaktadır. Bu yetki kanunlara, toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine aykırı bir biçim de kullanılamaz.

¹⁷⁴ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 29; Başbuğ (2008), 10.

¹⁷⁵ Arıcı (1992), 10; Songu (2007), 36.

¹⁷⁶ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 28; Songu (2007), 37; Süzek (1998), 227.

¹⁷⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, (2019), 281.

Örneğin, işveren kural olarak kanunda azami olarak belirlenmiş olan haftalık ve günlük çalışma sürelerini aşacak şekilde çalışma süresi belirleyemez. Ancak, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar bu kuralın istisnasını oluşturmaktadır.¹⁷⁸

3.7. Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Çalışma süresinin azami sınırının belirlenmesi, İş Hukukunun doğuşundan itibaren en öncelikli sorunlardan birisi olmuştur. Çalışma süresinin gerek günlük gerekse haftalık üst sınırının belirlenmesi, işçinin güvenlik ve sağlığının korunması ve kişiliğinin gelişiminin sağlanması amacıyla gerekli sürenin ona tanınması amacını taşıdığı gibi istihdam politikasıyla da ilgili olup, aynı zamanda bir sosyal politika aracıdır. Bu itibarla, bu konudaki yasal düzenlemeler sadece mevcut işçiler için değil, tüm toplum için önemlidir.¹⁷⁹

İş hukukunun gelişimine paralel olarak, işçinin işinde geçireceği sürelerin belirlenmesi, başlarda işveren tarafından yapılan düzenlemelerle belirlenirken süreç içerisinde kanun koyucunun iş ilişkisine doğrudan müdahalesiyle emredici hukuki düzenlemelerle belirlenmiştir. Ancak geçen yüzyılda başlayan teknolojik, sosyolojik ve ekonomik değişim ve gelişim iş ilişkisinde de önemli değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Özellikle rekabetin artması, ekonomik ve teknolojik gelişmeler, işsizlik, endüstri ilişkilerindeki yeni teknikler, iş gücü niteliğinin değişmesi gibi olgular iş ilişkilerinde esnekliğin ortaya çıkmasına yol açmıştır.¹⁸⁰

4857 sayılı İş Kanunuyla mevzuatımızda esnek çalışma şekil veya yöntemleri düzenlenerek çalışma ilişkisi taraflarına da belirli konularda inisiyatif tanınmıştır. Eski kanunda günlük ve haftalık çalışma süreleri içinde çalışmasını günün tamamında ve işverenin belirlediği sınırlar içerisinde iş gören klasik işçi tipi esas alınmışken, 4857 sayılı Kanunda düzenlenen esnek çalışma yöntemleri ile çalışma süreleri ve diğer çalışma şartları konusunda işçilerin de söz

¹⁷⁸ Songu (2007), 36; Çalışma saatlerindeki değişiklikler ücreti etkilemese de, işçinin yaşamında zorluklar yaratıyor ve çalışma şartlarını ağırlaştırıyorsa, Yargıtay işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmektedir. İnternet: Yarg. 9.HD. 07.12.1995 tarihli ve E.1995/20913, K.1995/35276 sayılı kararı; Web: <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> 2 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır. Yargıtay'a göre, "işçinin çalışma saatlerinin geceye ya da hafta sonuna kaydırılması da aynı niteliktedir." İnternet: Yarg. 9.HD. 03.07.1996, E.1996/3709, K.1996/15314 sayılı kararı. Web: <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> 2 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.

¹⁷⁹ Akın (1981), 776; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 1-2.

¹⁸⁰ Subaşı (2005), 645; Narmanlıoğlu (2014), 619.

sahibi olmalarını ve giderek işçilere daha fazla boş zaman tanınmasını sağlayacak özelliklere yer verilmiştir.¹⁸¹

3.7.1. 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Haftalık Çalışma Süresi

3.7.1.1. Haftalık çalışma süresi kavramı

3008 ve 1475 sayılı Kanunlarda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu da çalışma süresinin tespitinde kural olarak gün, ay, yıl gibi zaman dilimlerini değil haftayı esas almıştır. Kanunun 63. maddesinde “genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir” şeklindeki düzenleme yer almaktadır. Bu anlamda genel olarak çalışma süresi denildiğinde haftalık çalışma süresi anlaşılır.¹⁸²

Kanun bazı hallerde çalışma süresinin haftalık esasa göre düzenlenmesi kuralından ayrılarak tarafların ay veya yıl gibi zaman dilimlerine göre çalışma süresini belirlemelerine de imkân vermektedir. Kanunun 14. maddesinin 2. fıkrasında çağrı üzerine çalışma “Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre çağrı üzerine çalışmada taraflar çalışma süresini belirlerken zaman dilimi olarak hafta yerine ay veya yılı da esas alabileceklerdir. Taraflar özel olarak farklı bir zaman dilimi belirlememişse genel kural uygulanarak haftalık zaman diliminin esas alındığı kabul edilir.¹⁸³

3.7.1.2. Haftalık çalışma süresinin azami sınırı

Çalışma süresine ilişkin düzenlemeler, işçinin çalışma hayatında sağlığını tehdit eden tehlikelerin ortadan kaldırılması ve kişiliğinin gelişimi için gerekli olan sürenin ona sağlanması amacı taşıdığından, bu sürenin gerek günlük gerek haftalık üst sınırının belirlenmesi oldukça önem arz etmektedir.¹⁸⁴

¹⁸¹ Narmanlıoğlu (2014), 619.

¹⁸² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 343; Astarlı (2008), 111.

¹⁸³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 343; Astarlı (2008), 111.

¹⁸⁴ Caniklioğlu, N. (2005). “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, *III. Yılında İş Yasası Semineri*, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını, 151-152.

Daha önce de değindiğimiz üzere 3008 sayılı Kanunda haftalık azami çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmişti. 1475 sayılı Kanunda da ilk yürürlüğe girdiğinde 48 saat olan düzenleme korunmuş ancak daha sonra yapılan değişiklikle¹⁸⁵ haftalık azami çalışma süresi 45 saate düşürülmüştür. 4857 sayılı İş Kanunumuza göre ise genel olarak haftalık azami çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. (md.63/f.1)¹⁸⁶

Belirtmek gerekir ki 6552 sayılı Kanunla değiştirilen İş Kanununun 63. maddesinin birinci fıkrasına göre “yer altı maden işlerinde çalışmış işçiler”in haftalık çalışma süreleri azami 36 saatle sınırlandırılmıştır.¹⁸⁷

İş Kanunu kapsamına giren işçilerin haftalık çalışma sürelerine azami sınır koyularak belirlenmiştir. Bu düzenleme nisbi emredici bir nitelik taşıdığı için işçi aleyhine olacak şekilde değiştirilemez. Tarafların anlaşmasıyla haftalık 45 saatin üzerinde bir çalışma süresi kararlaştırılamaz.¹⁸⁸ Haftalık 45 saatin üzerinde bir çalıştırma süresinin kararlaştırılması, işçinin daha fazla ücrete hak kazanmasını sağlasa da, bu durumun işçinin lehine olduğu söylenemeyecektir. Çünkü bu sınırlamanın getirilmesindeki esas amaç işçinin sağlığının korunmasıdır.¹⁸⁹ Bu süreyi aşacak şekilde çalışma süresi öngören sözleşme hükümleri kanuni sınıra kadar geçerli sayılacak, kanuni sürenin üzerindeki kısım geçerli kabul edilmeyecektir.¹⁹⁰ Bu itibarla kanuni sürenin üzerindeki bölüm işverene bir talep hakkı da sağlamayacaktır. Ancak işçi 45 saatin üzerinde yapmış olduğu çalışmalar için fazla çalışma ücretine hak kazanmış olacaktır.¹⁹¹

Ancak Kanunda belirtilen azami sürenin altında çalışma süresi öngören sözleşme hükümleri geçerlidir. Diğer bir deyişle sözleşmede özel olarak 45 saatin altında bir çalışma süresi kararlaştırılmışsa Kanundaki genel düzenleme değil sözleşme hükmü uygulanacaktır. Ancak

¹⁸⁵ 29 Temmuz 1983 tarihli ve 2869 sayılı 1475 Sayılı İş Kanununun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi ve Bu Kanuna İki Geçici Madde Eklenmesi Hakkında Kanun ile yapılan değişiklik.

¹⁸⁶ Astarlı (2008), 112.

¹⁸⁷ Narmanlıoğlu (2014), 620; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 696.

¹⁸⁸ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013), 238.

¹⁸⁹ Astarlı (2008), 114; Güven ve Aydın (2010), 274.

¹⁹⁰ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 152.

¹⁹¹ Astarlı (2008), 114.

kanuni sürenin altında bir süre öngörülmesi işçinin ücretinde bir indirim sebebi sayılmaz.¹⁹² İş Kanunu 62. maddede bu husus;

“Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz”

şeklinde düzenlenmiştir. Çalışma sürelerinin sözleşmelerde düzenlenmediği durumlarda kanuni sınırlar içerisinde kalmak şartıyla çalışma süresi işveren tarafından belirlenebilir. Bu husus işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Çalışma süresinin başlama ve bitiş saatlerine işveren karar verebilecektir. Ayrıca mevzuattaki hükümlere ters düşmeyecek bir şekilde kadın işçiler, genç-çocuk işçiler gibi farklı işçi grupları için farklı mesai kuralları konulabilir.

193

Türk İş Hukukunda çalışma süreleri kişisellik özelliğinin bir sonucu olarak işçinin şahsına ilişkindir. Dolayısıyla bu sürelerin aşılp aşılmadığı belirlenirken işçinin şahsı nazara alınması gerekmektedir. Zira işyerinin günün 24 saati çalışmasına kanuni bir engel bulunmamaktadır.¹⁹⁴ Bu husus İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 11. maddesinde “Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir” şeklinde düzenlenmiştir. Önemli olan işçinin haftalık 45 saatlik sınırın üzerinde çalışmamasıdır. İşçinin aynı işverene ya da değişik işverenlere ait birden fazla işyerinde çalışması halinde çalışma süreleri toplanarak azami sınırın aşılp aşılmadığı değerlendirilir. İş mevzuatımızda bu konuya ilişkin açık bir düzenleme bulunmamasına rağmen işçinin çalıştığı toplam sürelerin 45 saati aşamayacağı çalışma sürelerinin niteliğinden çıkarılmaktadır.¹⁹⁵

Kanun koyucu çocuk ve genç işçilerin özel niteliklerini esas alarak farklı haftalık çalışma süreleri belirlemiştir. İş Kanununun 71. maddesinde bu husus düzenlenmiştir. Bu maddenin 1. fıkrasına göre;

¹⁹² Senyen-Kaplan (2019), 367-368; Narmanlıoğlu (2014), 620-621; Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 162; Demircioğlu, M., Centel, T. ve Kaplan H.A. (2019). *İş Hukuku*, (20.Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık, 128-129.

¹⁹³ Narmanlıoğlu (2014), 621.

¹⁹⁴ Narmanlıoğlu (2014), 621.

¹⁹⁵ Narmanlıoğlu (2014), 622; Astarlı (2008), 115.

“On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.”

Aynı maddenin 4. ve 5. fıkralarında ise;

“Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkroda öngörülen süreleri aşamaz.”

düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen 15-18 yaş arasında çocuklar için azami haftalık çalışma süresi 45 saat değil 40 saattir.

“Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmeliğin” 7.maddesine göre de “...bu işler bakımından haftalık çalışma süresi, haftada en çok kırk beş saattir. Bu süre, iklim, mevsim koşulları ve tarım ve ormandan sayılan işlerin niteliği göz önünde bulundurularak sözleşme ile aksi kararlaştırılmadıkça haftanın günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.” Bu Kanun da İş Kanunu ile paralel bir düzenleme yapmış ve haftalık azami çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. Haftalık azami çalışma süresi kural olarak haftanın günlerine eşit olacak şekilde bölünür. Ancak taraflar sözleşme ile günlere farklı şekilde de dağıtabilirler.

3.7.1.3. Haftalık normal çalışma süresi

Haftalık normal çalışma süresi taraflarca en fazla 45 saati aşmayacak şekilde belirlenen haftalık çalışma süresidir. İşveren veya taraflar haftalık normal çalışma süresi olarak 45 saatin üzerinde bir süre belirleyemeseler de altında bir çalışma süresi belirleyebilirler.¹⁹⁶

¹⁹⁶ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 162; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 696; Narmanlioğlu (2014), 620.

Taraflar sözleşmede haftalık çalışma süresine ilişkin bir düzenleme öngörmedikleri takdirde, varsa çalışma süresine ilişkin işyeri uygulaması, öyle bir düzenleme de mevcut değil ise Kanundaki haftalık azami çalışma süresi olan 45 saat, haftalık normal çalışma süresi olarak kabul edilir. Sözleşmedeki çalışma süresine ilişkin düzenleme 45 saatlik azami süreyi aşıyorsa, bu düzenleme geçersiz kabul edilecek ve genel düzenleme olan 45 saatlik süre haftalık normal çalışma süresi olacaktır. Ancak haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında tespit edilmesi halinde kimi Kanun hükümlerinin (fazla çalışma- fazla sürelerle çalışma) uygulanmasında farklılık meydana gelir. Ayrıca belirlenen haftalık çalışma süresi sözleşmenin tipinde ve bu sözleşmeye uygulanacak hükümlerde de farklılaşmaya neden olur. Haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin çalışma süresinin üçte ikisinden daha az bir süre olarak belirlendiği durumlarda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Ancak bu durumda sadece sözleşmenin tipinde değişiklik olmakta, uygulanan çalışma süreleri rejiminde tam süreli iş sözleşmesine göre bir fark bulunmamaktadır.¹⁹⁷

3.7.1.4. Denkleştirme

3.7.1.4.1. Denkleştirme kavramı

4857 sayılı İş Kanunu önceki iş kanunumuzda düzenlenmiş olan çalışma süresine ve bunun eşit ölçüde haftanın günlerine bölünmesine ilişkin kuralı korumuş, ancak ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyacının giderilmesi amacıyla çalışma sürelerinin denkleştirilmesi imkânı getirilmiştir.¹⁹⁸ Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işçileri işten çıkarmadan maliyetleri azaltmanın bir yolu da bu düzenlemedir.

Çalışma sürelerinin denkleştirilmesi, birden fazla haftadan oluşan bir çalışma dönemi içerisinde, ortalama haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde işçinin bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üzerine çıkarılması, bir diğer deyişle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama olanağı tanınmasıdır.¹⁹⁹ Bu husus İş Kanunu'nun 63. maddesinin ikinci fıkrasında;

¹⁹⁷ Astarlı (2008), 120.

¹⁹⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 697-698; Akyiğit (2014), 392-393; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 6.

¹⁹⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 697-698; Karacan Çetin (2019), 54-55; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 344-345; Songu, S. Ö. (2006). "Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün

“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.”

şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, yasal azami süreleri aşmamak kaydıyla, denkleştirme süresi olarak belirlenen dönem içerisinde, işçinin bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırılarak ve diğer haftalarda ise daha az çalıştırılarak veya serbest zaman kullanılmak suretiyle çalışma süreleri denkleştirilebilir.²⁰⁰

Denkleştirme uygulaması, sadece 4857 sayılı Kanuna tâbi çalışmalar açısından uygulama alanı bulacaktır. 854 sayılı Deniz İş Kanununa ve 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanuna tâbi işlerde, denkleştirme esasına uygun olarak çalışma yapılması mümkün değildir. Zira her iki kanunda da haftalık normal çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak paylaşılması zorunluluğu bulunmaktadır (Deniz İş K. md.26, Basın İş K.Ek. md.5).²⁰¹

3.7.1.4.2. Denkleştirme esasına göre çalıştırmanın şartları

➤ Tarafların Anlaşması

Denkleştirme uygulaması, iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında geçici de olsa değişiklik yaptığından ve denkleştirme süresinde fazla saatlerle çalışma yaptırılacağından işçinin onayının alınması zorunludur.²⁰² Denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için işçi ve işverenin bu konuda anlaşması gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesinde de açıkça

Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 179; Yücel Bodur, Mehtap (2019). “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), 301-302.

²⁰⁰ Bedük, M.N. (2011). “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik mi Yoksa Keyfilik midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 14; Akyiğit (2018), 394-395; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 697-698; Narmanlıoğlu (2014), 624; Süzek (2019), 772-773.

²⁰¹ Songu (2007), 179; Bedük (2011), 205.

²⁰² Astarlı (2008), 303; Yücel Bodur (2019), 313-314.

ifade edilmiştir.²⁰³ Ayrıca İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 5. maddesinde de;

“Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir”

şeklindeki düzenleme ile de tarafların bu konuda anlaşması gerektiği belirtilmiştir. Dolayısıyla işveren yönetim hakkına dayanarak tek taraflı iradesi ile denkleştirme uygulayamayacaktır. İşçinin onayının alınması da zorunludur.²⁰⁴

Denkleştirme uygulaması için yapılacak bu anlaşmanın yazılı veya sözlü yapılması konusunda Kanunda düzenleme bulunmamaktadır. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde ise bu anlaşmanın yazılı yapılması şartı getirilmiştir. (ÇSY md.5) Oysa bilindiği üzere yönetmelikler kanunların uygulanmasını göstermek üzere çıkarılır ve kanunlara aykırı olamazlar. Buna göre İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5.maddesinin yerinde olup olmadığı üzerine tartışmalar ortaya çıkmıştır. Doktrinde bir görüşe göre yazılılık koşulunun, sözleşme yapma özgürlüğünü sınırladığı için kanunla öngörülmesi gereken bir koşul olduğu ve böyle bir koşulun yönetmelik hükmü ile düzenlenmesinin yerinde olmadığı savunulmaktadır. Öte yandan aynı görüşe göre böyle bir düzenlemenin denkleştirme döneminin yaratabileceği sakıncalar ve işçi üzerindeki olası olumsuz etkileri dikkate alındığında Kanunda düzenlenmesinin isabetli olacağı belirtilmektedir.²⁰⁵ Yargıtay ise denkleştirmenin örtülü bir anlaşmayla bile yapılabileceği görüşündedir.²⁰⁶ Ancak Yargıtay'ın yazılı onayın gerektiğini belirttiği kararı da bulunmaktadır.²⁰⁷

Ayrıca, bu düzenleme karşısında, işverenle işçinin sözlü olarak anlaşması ile uygulanan denkleştirme döneminin neticesinde, yönetmelikteki düzenleme dikkate alındığı takdirde belirtilen yazılılık koşuluna aykırılık bulunduğundan, işveren denkleştirme dönemi

²⁰³ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 698.

²⁰⁴ Narmanlıoğlu (2014), 624; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 9; Mollamahmutuoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 344.

²⁰⁵ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 160-161.

²⁰⁶ İnternet: Yarg. HGK 03.06.2009 tarihli ve E.2009/9-190 –K.2009/233; 05.11.2008 tarihli ve E.2008/9-670, K.2008/671 sayılı kararları. Web: <https://www.corpus.com.tr> 10 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır. Kızıloğlu H. (2006). “Örtülü Denkleştirme Süresine Yönelik Karar İncelemesi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1), 84 vd.

²⁰⁷ Yarg. 9.HD, 23.11.2015 tarihli ve E.2015/21301, K.2015/33167 sayılı kararı, Yücel Bodur (2019), 318.

içerisinde ortalama olarak haftalık çalışma süresini aşmamasına rağmen, haftalık normal çalışma süresinin aşıldığı haftalar için fazla çalışma ücreti ödemek zorunda kalabilecektir.²⁰⁸ Doktrindeki başka bir görüşe²⁰⁹ göre ise Yönetmeliklerin yasaların uygulanma biçimini göstermekle birlikte, yasada sadece tarafların anlaşması ya da işçinin onayı ile denkleştirme uygulanabileceği öngörülmüş olup bu onayın ne şekilde alınabileceğinin yönetmelikle düzenlenmesinin mümkün olduğu belirtilmiştir. Buna göre işverenin denkleştirme uygulaması talimatı karşısında işçilerin sözlü rızası yeterli olmayıp, bu konuda çıkan bir uyuşmazlıkta işverenin işçilerin onayının alındığını yazılı belge ile ispat etmesi gerekecektir. Diğer bir yazara göre ise işçinin rızasının yazılı olarak alınmasının şart olmadığı²¹⁰, sözlü olarak hatta işverenin bu yöndeki talimatı üzerine herhangi bir şey söylemeksizin çalışmanın yapılması halinde de fiili durumla da alınabileceği savunulmaktadır.²¹¹

Kanaatimizce böyle düzenlemenin yapılması için herhangi bir şekil şartının aranmaması denkleştirme dönemi açısından belirsizlik oluşturacağından işçi aleyhine sonuç doğuracaktır. Bu nedenle Yönetmelikte yer alan, anlaşmanın yazılı yapılmasına ilişkin düzenleme ispat koşulu kabul edilmeli ve denkleştirme uygulaması için işçinin onayını aldığı iddia eden işveren bunu ispatla yükümlü olmalıdır.²¹²

İşçinin denkleştirme uygulamasına ilişkin onayı her denkleştirme dönemi başında ayrıca alınabileceği gibi, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hükümle de işverene bu yetkinin verilmesi söz konusu olabilir. Toplu iş sözleşmesine bu yönde hüküm konulması halinde bu düzenleme işyerinin çalışma düzenine ilişkin bir düzenleme olduğundan, STİSK'nın 25. maddesinin 2. fıkrasına göre sadece sendika üyesi işçiler için değil tüm işçiler için uygulanacağı öğretide çoğunluk tarafından kabul edilmektedir.²¹³

Denkleştirme uygulamasında işçinin onayı sadece denkleştirme dönemi uygulamasının yapılıp yapılmayacağını kararlaştırmak için alınır. Çalışma Süreleri Yönetmeliğini 5. maddesinin son fıkrasına göre, “denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma

²⁰⁸ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 11.

²⁰⁹ Eyrenci, Ö. (2005). *III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları) Genel Görüşmeler*. Bodrum: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 260; Koç, M. (2016). “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2181.

²¹⁰ Süzek (2019), 772.

²¹¹ Akyiğit (2008), 1910-1911.

²¹² Karacan Çetin (2019), 55-56.

²¹³ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 287; Demir (2006), 262-263; Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013), 240; Astarlı (2008), 305-306; Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 161.

süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence tek taraflı olarak belirlenecektir” bu sürelerin belirlenmesinde işçilerin onayının alınması şart değildir. Denkleştirme dönemi uygulamasının işyerinde meydana getireceği belirsizliğin ortadan kaldırması bakımından işverene bu yetkinin verilmesi isabetli olmakla birlikte denkleştirme uygulamasına ilişkin belirlenen hususların işyerinde ilan edilmesine dair bir düzenlemenin yapılması da yararlı olacaktır.²¹⁴

➤ Denkleştirme Yapılabilecek Süreler

Denkleştirme süresi, işçinin sağlığı ve sosyal hayatı üzerinde olumsuz etkiler oluşturma ihtimali olan bir dönemdir. Zira bu dönem içerisinde, çalışma sürelerinin belirsizliği ve işçinin çalışma gücünden azami derecede faydalanılması, işçinin iş sağlığı ve güvenliği ile sosyal hayatı üzerinde olumsuz etkiler oluşturabilir. İşyerinin normal çalışma düzeninden farklı bir çalışma düzeni olduğu için işçi fizyolojik olarak bu yeni düzene uyum sağlamak ve sosyal hayatını bu yeni şartlara göre yeniden düzenlemek için zamana ihtiyaç duyacağından uyum sağlamada sorunlar yaşayabilir. Bu nedenle denkleştirme süresine ilişkin olarak her hukuk sisteminde sınırlamalar öngörülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu da denkleştirme uygulamasına ilişkin bir takım sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamalar, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı ve denkleştirme süresinin kural olarak iki ay olacağı ancak toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin dört aya kadar çıkarılabileceğidir.²¹⁵

Kanunun göre “günlük çalışma süresi her ne şartla olursa olsun 11 saati aşamaz” (İş K. md.63/II, ÇSY md.4). Yoğunlaştırılmış iş haftasında dahi günlük 11 saatin üzerinde bir çalışma süresi kararlaştırılmaz. Bu sınırlama işçinin sağlığının korunması amacıyla getirilmiştir. Doktrinde azami çalışılacak günlük sürenin mutlak olarak belirlenmesi nedeniyle 11 saatlik bu sürenin üzerine çıkılamayacağı ve 11 saati aşacak şekilde de ayrıca fazla çalışma yaptırılamayacağı savunulmaktadır.²¹⁶ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 3. fıkrası nisbi emredici nitelikte olduğu için tarafların anlaşmasıyla veya işverenin tek taraflı iradesi ile bu sürenin üzerinde bir çalışma süresinin belirlenmesi mümkün olmayacaktır. Ancak işçi buna rağmen 11 saatten fazla çalışma

²¹⁴ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünmesi, 9-10.

²¹⁵ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 156-157; Odaman (2013), 19-20; Astarlı (2008), 311-312; Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 162; Çoruhlu Kamalioğlu, N. (2013). ”Denkleştirme ve Uygulamaları”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2), 52-65; Koç (2016), 218; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 287.

²¹⁶ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 287; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 697; Süzek (2019), 773.

yapmışsa bu süreler denkleştirmeye tabi tutulmaz²¹⁷, Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliğin 4. maddesinin 4. fıkrasına²¹⁸ göre bu çalışmalara fazla saatlerle çalışmaya ilişkin hükümler uygulanacaktır.²¹⁹

4857 sayılı Kanununun 63. maddesindeki yoğunlaştırılmış iş haftası bakımından bir diğer sınırlama ise “denkleştirme dönemlerinin en fazla iki ay olacağı, bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar çıkarılabileceği” yönündeki düzenlemedir.²²⁰ Kararlaştırılan bu iki ya da dört aylık denkleştirme süresi ile yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulanmaya başlandığı ilk günden itibaren aynı güne rastlayan iki veya dört ay sonraki gün arasında geçen süre kastedilmektedir. Ancak, denkleştirme dönemlerinin aynı takvim yılı içinde kalması şart değildir. Yani, dört aylık bir denkleştirme dönemi Aralık-Ocak-Şubat ayları olarak belirlenebilecektir. Ancak bu ayların birbirini izleyen aylar olması ise şarttır. Bu nedenle iki ay olarak kararlaştırılan denkleştirme dönemi bölümler halinde daha uzun bir zaman dilimine dağıtılamaz. Aynı durum toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılan dört aylık denkleştirme dönemi için de geçerlidir.²²¹

Kanunda düzenleniş olan iki ya da dört aylık süreler azami sürelerdir. Taraflar bu süreden daha uzun bir süreyi denkleştirme süresi olarak belirleyemez.²²² Böyle bir düzenleme emredici bu düzenlemeye aykırı olacağı için daha uzun süre öngören anlaşma geçersiz olacaktır. Ayrıca Kanunda belirlenmiş olan denkleştirme sürelerini işçinin hastalığı veya yıllık izin hakkını kullanması gibi sebeplerle uzatılması da mümkün değildir.²²³ Diğer taraftan işverenin öncesinde iki aydan daha kısa bir süre için denkleştirme esasına göre

²¹⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 287. Eyrenci (2007), 42; Yargıtay konuya ilişkin bazı kararlarında “Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağına..” hükmetmiştir. İnternet: Yarg. 9.HD. 11.03.2009 tarihli ve E.2007/36241, K.2009/6663; Yarg. 9.HD. 19.01.2009 tarihli ve E.2007/34124, K.2009/109 sayılı kararları. Web: <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> 3 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

²¹⁸ ÇSY: Haftalık Normal Çalışma Süresi, Madde 4: “Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında; a) 4857 sayılı İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri, b) 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi hükümleri uygulanır.”

²¹⁹ Songu (2007), 190-192.

²²⁰ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 287.

²²¹ Süzek (2019), 773-774; Yücel Bodur (2019), 321.

²²² Süzek (2019), 773-774; Narmanlıoğlu (2014), 625; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 288.

²²³ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 157.

çalışma yapılması yönünde işçinin onayını alması; ancak daha sonra bu süreyi tek taraflı olarak uzatması mümkün değildir.²²⁴

Belirtmek gerekir ki Kanunda denkleştirme döneminin azami sınırları belirlenmiş olup alt sınır bakımından bir sınır getirilmemiştir.²²⁵ Dolayısıyla taraflar bu sürelerin altında denkleştirme dönemi kararlaştırabilirler. Denkleştirme döneminin süresi yasal sınırlar içerisinde kalınması ve işçilerin de onayının alınması koşuluyla tamamen işyerinin ihtiyacına göre belirlenecektir.²²⁶ Çalıştırma sürelerinin denkleştirilmesi örneğine İş Kanununun 63. maddesine ilişkin gerekçesinde yer verilmiştir. Yasanın gerekçesine göre;

“Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışan günlerine farklı şekilde dağıtılması durumunda, o işyerinde haftada 6 gün çalışılıyorsa bir işçi haftada en çok (11x6=)66 saat, 5 gün çalışılıyorsa en çok (11x5=)55 saat çalıştırılabilecektir... Buna göre örneğin haftanın 5 günü çalışan bir işyerinde işçi 3 hafta boyunca haftada 35 saat çalıştırılmak suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır.”²²⁷

Öğreti de yoğunlaştırılmış iş haftası süresi olarak Kanunda getirilmiş olan iki veya dört aylık sürelerin daha uzun olması gerektiğini savunan görüşler bulunmaktadır.²²⁸ Avrupa Birliğinin Çalışma sürelerine ilişkin 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Yönerge’de “denkleştirme dönemi kural olarak 4 ay olarak öngörülmüş (md.16), toplu iş sözleşmesi ile bu sürenin altı ay veya bir yıla kadar çıkarılabileceği” imkânı getirilmiştir (md.19/1). Kanunumuzdaki düzenleme Yönerge ile kıyaslandığında çok kısa olarak görülebilir. Ancak Yönergede yer alan fazla çalışmalarda dâhil haftalık ortalama 48 saatlik süre bizim mevzuatımızda bulunmamaktadır. Günlük azami çalışma süresinin de 11 saat olduğu göz önünde bulundurulursa, iki veya dört aydan daha uzun süre denkleştirme süresi olarak öngörüldüğünde, işçi yoğunlaştırılmış iş haftası adı altında, arka arkaya haftalarca (11x6=)66 saat çalıştırılabilecektir. Böyle bir uygulamanın işçiyi hem sosyal ve psikolojik, hem de fizyolojik olarak olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Diğer yandan yıl içinde kaç kez denkleştirme dönemi uygulanacağına ilişkin de Kanunda bir sınırlama bulunmamaktadır. İşveren işçilerin kabul etmesi ve Kanunda belirtilen sınırlamalara uymak şartıyla yıl içerisinde istediği kadar denkleştirme dönemi uygulayabilir.²²⁹ Dolayısıyla

²²⁴ Eyrenci (2005), Genel Görüşmeler, 259.

²²⁵ Süzek (2019), 773.

²²⁶ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 157; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 288.

²²⁷ Süzek (2019), 773.

²²⁸ Süzek (2019), 773.

²²⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 345; Narmanlıoğlu (2014), 625.

denkleştirme döneminin iki ay olarak belirlenmesi işveren açısından da kısa olarak görülmemelidir.²³⁰

➤ Denkleştirme Esasına Dayalı Çalışmanın Uygulanması

Denkleştirme süresinin işyerinin tamamında ve tüm işçilere uygulanması zorunlu değildir, işyerindeki bir grup işçiyi ve hatta tek bir işçiyi kapsayacak şekilde de denkleştirme esasının uygulanması mümkündür.²³¹ Zira denkleştirme uygulaması ile amaçlanan, işverenin ihtiyaç duyduğu işgücünün, Kanunda belirlenen sınırlar çerçevesinde daha esnek bir biçimde kullanılmasıdır.²³²

Denkleştirme dönemi içerisinde boş zamanın nasıl dağıtılacağına ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmadığından, yoğun çalışılması gereken veya boş zaman verilmesi gereken günlerin denkleştirme döneminin herhangi bir bölümüne rastlayabilir. Yoğunlaştırılmış iş haftaları denkleştirme süresinin başında veya sonunda yer alabilir.²³³ Ayrıca işçiye boş zaman olarak tanınması gereken süreler kanundan veya sözleşmeden kaynaklanan işçinin izinli sayılması gereken sürelerle çakışamaz.²³⁴ Ücretli hafta tatilinin (İş Kanunu md.46) denkleştirme dönemi içerisinde de işçiye sağlanması gereklidir. Bu hakkın kullandırılmayarak işçinin hafta tatili gününde de çalıştırılması durumunda, çalışılan bu sürenin denkleştirilmesi mümkün olmayıp fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.²³⁵

İş Kanunu 63. maddede denkleştirme uygulamasının işverenin ücret ödeme borcu konusunda farklı uygulamayı gerektirecek herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide, ücrete ilişkin hükümlerin yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının yapıldığı dönemde de aynen uygulanacağı, çalışma süresinin denkleştirilmiş olmasının ödenme zamanı ve miktarında bir değişikliğe neden olamayacağı kabul edilmektedir.²³⁶

²³⁰ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 158; Karacan Çetin (2019), 61-62; Yücel Bodur (2019), 323.

²³¹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 345; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 288; Narmanlioğlu (2014), 625.

²³² Songu (2007), 199-200; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 9.

²³³ Süzek (2019), 774; Bedük (2011), 223; Astarlı (2008), 317.

²³⁴ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 157.

²³⁵ Günay, C. İ. (2007), *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*. Ankara: Yetkin Yayınları, 89; Astarlı (2008), 311-312; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 345.

²³⁶ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 12; Astarlı (2008), 294; Ulucan, D. (2007). "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7), 6.

Denkleştirme uygulaması sonucu işçiye verilmesi gereken boş zaman, daha önce çalışılmış olan sürelerin karşılığı olduğundan işçinin kıdeminden sayılır.²³⁷ Ancak, bu süre, işçinin iş görme amacıyla işverenin egemenliği altında bulunmamasından dolayı “çalışma süresi” kapsamına alınmayacaktır.²³⁸

Kanunda günlük azamî çalışma süresi olan 11 saate kadar çalışmaların denkleştirme uygulamasının hangi bölümünde gerçekleştirilmesi gerektiğine ilişkin bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Zira yoğun ya da daha az çalışılacak haftaların belirlenmesi işyerinin ihtiyaçlarına bağlıdır ve bunun tespiti de üretim gereklerine göre işveren tarafından yapılacaktır.²³⁹

İşçi yoğunlaştırılmış iş haftalarında 45 saatin üzerinde çalıştırılmış ancak denkleştirme yapılmadan yani kendisine boş zaman verilmeden iş akdi herhangi bir nedenle sona ermiş olabilir. Böyle bir durumda işçinin çalıştığı 45 saatin üzerindeki her saat için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir.²⁴⁰

3.7.2. Nitelikleri Bakımından Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süreleri

“Karayollarında, demiryollarında ve Deniz İş Kanununa tabi olmayan göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinde hareket halindeki araçlarda yürütülen işlerde” bu işlerin nitelikleri dolayısıyla haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine İş Kanununun 63. maddesinde yer alan esaslar çerçevesinde bölünmesi mümkün değildir.²⁴¹ 4857 sayılı İş Kanununun 76. maddesi 1. fıkrası gereğince çıkarılan “Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” bu alanlarla ilgili özel düzenleme yapmıştır.

Bu yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma dönemi, işveren tarafından işin niteliği gözetilerek ve altı ayı geçmemek şartıyla belirlenir (md.4). Bu işlerde çalışma süresi, iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır. Bir çalışma dönemi içindeki “haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok” olabilir. Ancak çalışma süresinin “bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati, günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma

²³⁷ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 7.

²³⁸ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 159.

²³⁹ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 11; Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 159.

²⁴⁰ Süzek (2019), 775; Astarlı (2008), 318.

²⁴¹ Aktay, Arıcı ve Senyen-Kaplan (2013), 241; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346.

süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati” geçemez.²⁴² Bu düzenlemeye göre iş sürelerinin bir haftalık çalışma sürelerine bölünerek uygulanmasına imkân bulunmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük azami çalışma süresine uyulmak şartıyla, en az iki ay ve en çok altı aya kadar denkleştirme yapılabilmesine imkân tanıyan esaslar belirlenmiştir.²⁴³

3.7.3. Yargıtay’ın Denkleştirme Esasına Göre Çalışmaya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi

Yargıtay’ın denkleştirme esasına göre çalışmaya ilişkin ilginç kararları bulunmaktadır. Artık yerleşmiş olan kararlarında Yargıtay örtülü denkleştirmeyi kabul etmektedir. 2005 yılında vermiş olduğu bir kararda bir hafta 3 gün ve 24 saat, diğer hafta 4 gün 24 saat aralıksız çalıştıktan sonra, haftada 3 ya da 4 gün nöbetten sonra diğer haftadaki nöbeti gelene kadar dinlenen bir işçinin fazla çalışma sürelerini hesaplarken, uyku, yemek gibi zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle günde en fazla 14 saat çalışacağını tespit ettikten sonra, 4857 sayılı Kanun döneminde yapılan çalışmalarla ilgili olarak, 11 saati aşan çalışmaları fazla çalışma saymış; 11 saate kadar yapılan çalışmaları ise örtülü denkleştirme adı altında denkleştirerek fazla çalışmanın ortaya çıkmadığı sonucuna varmıştır.²⁴⁴

²⁴² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 701; Günay (2007), 88; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346.

²⁴³ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 345.

²⁴⁴ Hukuk Genel Kurulu tarafından incelenen uyuşmazlık konusu olayda, “Dosya kapsamına göre; davacının davalı şirkete ait radyolink istasyonunda işyerinin meskun mahal dışında bulunması ve ulaşım zorluğu gibi zorunlu nedenler dolayısıyla bazı haftalarda 3 gün, bazı haftalarda ise 4 gün işyerinde kalarak çalıştığı, haftanın diğer günlerinde ise evinde istirahat ettiği anlaşılmaktadır. Radyolink istasyonlarında yapılan çalışmanın niteliği, yapılan işin ve işyerinin özelliğine göre bu tür çalışanların uyku vesair zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için geçen zaman dışında günde 14 saat çalışabileceği Hukuk Genel Kurulu’nun 05.04.2006 gün 2006/9-107 Esas, 2006/144 karar sayılı bozma kararında olduğu gibi somut olayda da benimsenmiştir. Türk Telekomünikasyon A.Ş. (R-L) istasyonlarında Çalışma Usul ve Esasları’na ilişkin düzenlemenin Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ile ilgili 6. maddesi; “a) Çalışan personel, 24 saatlik süre içinde 3 vardiya halinde haftalık 6 gün 45 saat esasına göre çalıştırılır, ancak bu şekildeki vardiyayı oluşturacak sayıda personel bulunmayan istasyonlarda bu durum dikkate alınarak, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesine göre günde 11 saati aşmamak koşuluyla İl Telekom yöneticisinin onayı ile farklı şekilde çalışma düzeni de oluşturulabilir. b) 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesinde yer alan denkleştirme esasına göre; haftalık normal çalışma süresinin, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir, bu şekilde en fazla dört aylık süre içinde haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz. c) 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41. maddesine göre; denkleştirme esasının uygulandığı hallerde bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi yapılan bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. d) Fazla çalışma yapan personel isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her bir saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı serbest zaman (ücretli izin) olarak kullanabilir” hükümlerini içermektedir....4857 sayılı Yasa döneminde ise; günlük 11 saati aşan çalışmalar ile haftalık 45 saatten fazla çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden, haftada 3 gün çalışılan haftalarda 11 saati aşan günlük 3 saat, haftalık 9 saat çalışmanın; haftada 4 gün çalışıldığında günlük 3, haftalık 12 saat çalışmanın fazla çalışma saati olarak kabulü gerekir. Bu durumda fazla mesai sayılan çalışmalar dışındaki çalışma süresi; haftada 3 gün çalışıldığında günlük 11 saatten

Yargıtay'ın söz konusu kararda işçinin denkleştirme yönünde açık bir iradesi olmamasına rağmen denkleştirme uygulamasının yapıldığı kabul edilerek, kabulün zımnî olabileceği sonucuna varılmıştır. Yargıtay'ın vermiş olduğu bu kararda eleştirilmesi gereken nokta denkleştirme döneminin işçinin rızası ile olup olmadığıdır. Çünkü her ne kadar söz konusu kararda günlük çalışma süresinin 11 saati aşmadığı kabul edilse de denkleştirme uygulaması için işçinin onayının alınması da zorunludur.²⁴⁵ Çünkü daha önceden de belirtmiş olduğumuz üzere denkleştirme uygulaması iş sözleşmesinin esaslı unsurlarında geçici de olsa değişiklik yaptığından ve denkleştirme süresinde fazla saatlerle çalışma yaptırılacağından işçinin onayının alınması gereklidir.²⁴⁶ İş Kanununun 63. maddesinde de tarafların anlaşması gerektiği belirtilmiş, ayrıca Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5.maddesinde de işçinin onayının alınması usulünün yazılı olacağı düzenlenmiştir. Bu doğrultuda denkleştirme konusunu taraflar sözleşmede kararlaştırabilecekleri gibi bir toplu iş sözleşmesi ya da usulüne uygun olarak yürürlük kazanmış bir iç yönetmelikle veya işyeri uygulaması ile de işverene bu hususta yetki verilebilir.²⁴⁷ İşverene belirtilen düzenlemelerle verilmiş hukuka uygun bir yetki bulunmuyorsa, taraflar bu konuda yazılı olarak anlaşmamışlarsa denkleştirmenin uygulanabilmesi ancak md.22/f.1'e göre mümkün olabilecektir.²⁴⁸ İşveren işçinin rızası alınmadan denkleştirme uygulaması yapar ve işçide buna uymak zorunda kalırsa, bu uygulama kanuna uygun olmadığından geçerlilik taşımayacak ve haftalık çalışma süreleri üzerinde yaptırılan çalışmanın denkleştirilmesi geçerli olmadığından işçi, haftalık çalışma süreleri üzerinde çalıştığı sürelerin karşılığını fazla saatlerle çalışma ücreti olarak talep edebilecektir. İşveren kanuna uygun olarak yapılmayan bu denkleştirme uygulamasında fazla çalışılan saatleri serbest zaman vererek denkleştirmiş olsa bile işçi fazla çalışma ücretine hak kazanacak ve serbest zaman olarak kullandığı süreler için de normal ücretinde kesinti yapılamayacaktır.²⁴⁹ Yapılan bu açıklamalar çerçevesinde Yargıtay'ın vermiş olduğu bu karar isabetli değildir. Ayrıca Yargıtay'ın nöbet usulü çalışmaları denkleştirme

haftada 33 saati bulacağı; haftada 4 gün çalışıldığında ise günlük 11 saatten haftalık 44 saate ulaşacağından ve haftalık 45 saati aşmadığından denkleştirmeden söz edilemez. Bu çalışma şekline göre; davacının fazla mesai çalışma alacağına saptanması için bilirkişiden Yargıtay denetimine elverişli ek rapor alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Yanlış değerlendirme ile yazılı şekilde fazla çalışma alacak isteği ile ilgili hüküm kurulması hatalı olup kararın açıklanan nedenlerle bozulması gerekmiştir.” İnternet: Yarg. HGK. 14.06.2006 tarihli ve E.2006/9-374, K. 2006/382 sayılı kararı. Web: <https://www.corpus.com.tr> 13 Kasım 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁴⁵ Engin, E. Murat (2007). “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 72; Songu (2007), 206.

²⁴⁶ Engin (2007), 73.

²⁴⁷ Astarlı (2008), 306-307; Yücel Bodur (2019), 314; Songu (2007), 207.

²⁴⁸ Yücel Bodur (2019), 315.

²⁴⁹ Astarlı (2008), 308.

kapsamına alması ve bunun örtülü denkleştirme olduğunu karara bağlamasının yerinde olmadığı, bir gece çalışıp bir gece dinlenmek şeklindeki nöbet usulü çalışmaların denkleştirmeye konu olmayacağı da doktrinde belirtilmektedir. Buna gerekçe olarak denkleştirmenin çalışma düzeninde geçici bir durumu ifade ettiği, oysa nöbet usulünde çalışmanın normal düzeninin bu şekilde olduğu gösterilmektedir.²⁵⁰

Yargıtay'ın örtülü denkleştirmenin varlığını kabul etmiş olduğu bir kararında²⁵¹ ise radyolink istasyonunda güvenlik görevlisi olan işçi 7 günde 24 saat süre ile çalışıp 14 gün dinlenerek çalışmaktadır. Söz konusu kararda Yargıtay işçinin günlük 11 saat çalıştığını kabul ederek ayda on gün olmak üzere ilk haftada 77 saat çalıştığını tespit etmiştir. Bu kararda eleştirilmesi gereken noktalardan birisi işçiye zorunlu hafta tatilinin verilmemiş olmasıdır. İş Kanununun 46. maddesine göre “Bu Kanun 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 yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.” Kanun açık bir şekilde işçilerin ücretli hafta tatili hakkını güvence altına almıştır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 41. maddesinde ise haftanın tatilden önceki altı iş gününde çalışmış olan işçilere ücretli hafta tatili verileceğini hükme bağlamakta, böylece, haftanın çalışılan gün sayısını açıkça belirtmekteydi. 4857 sayılı yasada haftanın çalışılan gün sayısının belirtilmemesinin nedeni, yine 63. maddede düzenlenen denkleştirme esasına göre yoğunlaştırılmış iş haftasından sonra gelen ve eksik gün çalışılan haftalarda, eksik çalışmaya rağmen işçilerin ücretli hafta tatiline hak kazanmalarını güvenceye almaktır. Bu nedenle, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde

²⁵⁰ Astarlı (2008), 308.

²⁵¹ “4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesince ilke olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir. Aynı Kanunun 41.maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63.madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Davacı işçi yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder. Gerek 1475 sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde birinci haftanın fazla çalışması 32 saatten hesaplama gerekir. Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçinin günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. 7 gün çalıştığından kalan 14 gün için 4857 sayılı Kanunun 63.maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir. Mahkemece yukarıda belirtilen usul ve hesaplamalara dayanmayan kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” İnternet: Yarg. 9. HD. 10.10.2005 tarihli ve E.2005/29482, K.2005/33038 sayılı kararı. Web: <https://www.corpus.com.tr/> 12 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

de işçilere hafta tatili verilmesi yasal zorunluluktur.²⁵² Öğretide emredici bu düzenleme doğrultusunda işçiye denkleştirme uygulaması yapılan dönemde de ücretli hafta tatilinin verilmesi gerektiği, verilmemesi halinde ise kanuna aykırı çalışma yaptırılmış olacağı savunulmaktadır.²⁵³ Bu durumda hafta tatilinde yapılan çalışma denkleştirmeye tabi tutulamayacak ve fazla çalışma olarak kabul edilecektir.²⁵⁴

Aynı nitelikteki işyerlerinde çalışanlarla ilgili 9.Hukuk Dairesine birçok dava intikal etmiş; mahkemelerin ısrar kararı üzerine de konu Hukuk Genel Kurulu'nda birçok defa görüşülmüştür. Hukuk Genel Kurulu'nca verilen kararlarda²⁵⁵ uyku ve sair ihtiyaçlar için geçen zaman çıkarıldığında bu tür işyerlerindeki çalışmaların günde 14 saat olabileceği kabul edilmiş; Hukuk Genel Kurulu'nun bu kararı da 9.Hukuk Dairesi'nce benimsenmiştir. Daire bu doğrultuda vermiş olduğu kararda, vardiyalı çalışma şeklinin olmadığı durumda, çalışan sayısının birden fazla olmasının 14 saati etkilemeyeceğini; bir başka anlatımla, çalışan bir ya da birden fazla kişi olması hâlinde, vardiya usulü yok ise, her bir işçinin günde 14 saat çalıştığının kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu çalışmanın azami çalışma süresi olan 11 saate kadar olan bölümü denkleştirmeye tabi olurken kalan 3 saat ise denkleştirme süresinin hesabında dikkate alınmayacak ve fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.²⁵⁶ Yargıtay'ın işçinin çalıştığını iddia ettiği 24 saatlik sürenin 14 saatini fiili çalışma süresi olarak kabul etmesi eleştiriye açıktır.

Öte yandan Yargıtay'ın sağlık çalışanlarının nöbette geçen sürelerine ilişkin kararlarına da değinmek konumuz açısından yararlı olacaktır. Yargıtay'ın konuya ilişkin 2008 tarihli kararı,²⁵⁷

²⁵² Engin (2007), 74.

²⁵³ Astarlı (2008), 312-313; Süzek (2019), 814-815.

²⁵⁴ Kızıloğlu (2006), 88; Engin (2007), 74.

²⁵⁵ İnternet: Yarg. HGK'nun 05.04.2006 tarihli ve E.2006/9-107, K.2006/144; 14.06.2006 tarihli ve E.2006/9-374, K.2006/382; 17.10.2007 tarihli ve E.2007/9-667 K.2007/734; 05.11.2008 tarihli ve E.2008/9-670, K.2008/671 sayılı kararları. Web: <https://www.corpus.com.tr/> 12 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁵⁶ İnternet: Yarg. 9.HD. 18.07.2006 tarihli ve E.2006/3930, K.2006/21091; 23.01.2007 tarihli ve E.2006/5876, K.2007/389 sayılı kararları. Web: <https://www.corpus.com.tr/> 10 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

Yarg. 9. HD. 06.04.2016 tarihli ve E.2015/18840, K.2016/8610 sayılı kararı. İnternet: Çalışma ve Toplum, 2017/2, 1002. Web: <http://www.calismatoplum.org/arama.htm> 2 Mayıs 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁵⁷ İnternet: Yarg. 9. HD.'nin 17.05.2010 tarihli ve E.2008/24764, K.2010/13384 sayılı kararı; Aynı yönde; Yarg. 9. HD.'nin 18.01.2010 tarihli ve E.2008/14613, K.2010/7 sayılı kararı. Web: <https://www.corpus.com.tr/> 12 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

“Sağlık Bakanlığı nezdinde Türkiye'deki hastanelerde statü hukuku dışında hemşire, ebe, doktor, eczacı, anestezi uzmanı vs. olarak çalışanlar, haftalık normal mesailerinde fazla çalışma yapmadıklarından, sadece tuttıkları nöbetlerle sınırlı olarak fazla çalışma yapmış olmaktadır. Nöbet çizelgeleri ile belirlenen bu tür çalışmalar hafta içi ve hafta sonu olarak gerçekleşmektedir. Hafta içi nöbetler 17:00-08:00 saatleri arasında 15 saat olarak yapılmaktadır. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 3 saat ara dinlenmesi indirilerek hafta içi nöbette 12 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmektedir. Hafta sonu nöbetler 24 saat sürmekte, işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 4 saat ara dinlenme indirildiğinde 20 saat fazla çalışma yapılmış olmaktadır. Ancak, bu durumlarda fazla çalışmalar, tutulan hafta içi ve sonu nöbet sayısına göre denetlemeye elverişli bilirkişi raporu ile belirlenmelidir. Nöbet tutan çalışanın çoğunlukla ertesi gün nöbet izni kullanarak çalışma yapmaması nedeniyle, normal mesai devam çizelgeleri de mutlaka getirilmelidir. İşçi, nöbetin ertesi günü nöbet izni kullandığında, ertesi gün (8 saat normal mesai süresi kadar) çalışmadığından hafta içi nöbette (12-8=) 4 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Hafta sonu nöbette ise, Cumartesi ve Pazar günü normal tatil olduğundan Cuma ve Cumartesi gecesi tutulan nöbetlerden, ertesi gün çalışılmadığı gerekçesi ile indirim yapılma olanağı yoktur. Öte yandan genel tatile denk gelen nöbet günlerinde de ayrıca genel tatil ücreti verildiğinden yukarıda anlatılan şekilde indirim yapılmalıdır. Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu doğrultudadır.”

şeklinde. Yargıtay söz konusu konuya ilişkin kararlarında hafta içi nöbetinde 15 saatlik sürenin zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle ara dinlenmesi olarak kabul ettiği 3 saatini indirerek 12 saat, 24 saat süren hafta sonu nöbetinin de 4 saatini ara dinlenmesi sayarak 20 saat fazla çalışma yapılmış olduğuna hükmetmektedir. Yargıtay'ın konuya ilişkin yerleşik uygulaması da bu yöndedir.

Yargıtay'ın radyolink istasyonlarında çalışan işçiler bakımından 24 saatlik nöbette geçen sürenin 14 saatini fiili çalışma kabul ederken, doktor, hemşire, ebe gibi sağlık çalışanları bakımından ise nöbette geçen 24 saatlik sürenin 20 saatini çalışma süresinden kabul ettiği görülmektedir. Radyolink istasyonunda çalışan işçiler için uyumak, yemek gibi zorunlu ihtiyaçların süresi 10 saat olarak tespit edilirken, sağlık çalışanları için bu süre 4 saat olarak belirlenmiştir. Yargıtay'ın bir işçi grubu bakımından 14 saatin üzeri fazla çalışmayı insan takatine aykırı bularak kabul etmezken diğer grup çalışanlar için kabul etmesi eleştiriye açıktır. Sonuçta her iki çalışma yönteminde de işçi 24 saatini iş görmeye hazır bir şekilde işyerinde geçirmektedir. Kanuna aykırı bir şekilde 11 saatin üzerinde çalıştırma yapılan işçilere bir de bu çalışmalarının karşılığının verilmemesi işverenleri ödüllendirme olarak görülebilecektir.

3.7.4. 4857 Sayılı İş Kanunu Bakımından Günlük Çalışma Süresi

3.7.4.1. Günlük çalışma süresi ve sınırı

Günlük çalışma süresi, kanunda veya sözleşmede belirlenen haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesiyle bulunmaktadır.²⁵⁸ Dolayısıyla günlük çalışma süreleri haftalık çalışma süresinin uzunluğuna ve haftada çalışılan gün sayısına göre değişmektedir.²⁵⁹

Günlük çalışma süresine, ilişkin azami süreler Kanun ve Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelikle belirlenmiştir. Buna göre İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesine ve 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesine göre, “günlük çalışma süresi ne olursa olsun 11 saati geçemez.”²⁶⁰ Günlük çalışma süresi Kanunda azami olarak sınırlandırıldığı için kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden fazla işyerinde çalışan işçinin bu işyerlerindeki günlük çalışma süresi toplamı 11 saati geçmemelidir.²⁶¹

Haftalık çalışma süresi fiili çalışma esas alınarak düzenlendiğinden, bu sürenin iş günlerine bölünmesi sonucu bulunan günlük çalışma süresi de aynı karakterde olmaktadır.²⁶² Kanunda günlük çalışma süresi için belirlenmiş olan azami 11 saatlik sınıra fazla saatlerle çalışma da dahildir.²⁶³

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği²⁶⁴ 6. maddesi ve İş Kanununun 71. maddesine göre;

“Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi saati geçemez. On beş yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz saate kadar arttırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saati dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde ise çalışma süreleri temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen

²⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346.

²⁵⁹ Astarlı (2008), 126.

²⁶⁰ Süzek (2019), 773; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 5-6.

²⁶¹ Astarlı (2008), 127.

²⁶² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346-347.

²⁶³ Astarlı (2008), 127.

²⁶⁴ İnternet: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliği. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5457&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=8> Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

çocuklar için günlük yedi ve haftalık otuzbeş saati; 15 yaşını tamamlamış çocuklar için ise günlük sekiz ve haftalık kırk saati aşamaz.”

Ayrıca Yönetmeliğin 6. maddesinin ikinci fıkrasına göre “Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, yirmi dört saatlik zaman diliminde, kesintisiz on dört saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır”.

Kanun koyucu, kimi işlerin nitelikleri nedeniyle oluşacak tehlikeler karşısında, bu işlerde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla günlük çalışma sürelerinin diğer işçilere nazaran daha az sürelerde belirleneceğini öngörmüştür. Zira Kanununun 63. maddesinin 4. fıkrasına göre, “sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.” İlgili Yönetmelik “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik²⁶⁵” adıyla 15.4.2004 tarihinde yayımlanmıştır. Bu Yönetmeliğin 4.maddesinde günde ancak yedibuçuk saat²⁶⁶ ve 5. maddesinde de yedi buçuk saatten daha az çalışılacak işleri²⁶⁷ sınırlı sayıda sayılmış, Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalıştırılan

²⁶⁵ İnternet: Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik.
Web:<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18588&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>
8 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁶⁶ Yönetmeliğin 4. maddesi uyarınca, “günde ancak yedibuçuk saat çalıştırılacak işler esas olarak şunlardır: Kurşun ve arsenik işleri, cam sanayii işleri, cıva sanayii işleri, çimento sanayii işleri, kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko sanayii işleri, bakır sanayii işleri, alüminyum sanayii işleri, demir ve çelik sanayii işleri, döküm sanayii işleri, kaplamacılık işleri, karpit sanayii işleri, asit sanayii işleri, akümülatör sanayii işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kauçuk işlenmesi işleri, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, gürültülü işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, pnömokonyoz yapan tozlu işler, tarım ilaçları kullanım işleri.”

²⁶⁷ Yönetmeliğin 5. maddesi: “(1) Bir çalışanın günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaç saat çalıştırılacağı aşağıda belirtilmiştir.

a) Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dâhil):

- 1) 20-25 (20 hariç) m. derinlik veya 2-2,5 (2 hariç) kg/cm² basınçta 7 saat.
- 2) 25-30 (25 hariç) m. derinlik veya 2,5-3 (2,5 hariç) kg/cm² basınçta 6 saat.
- 3) 30-35 (30 hariç) m. derinlik veya 3-3,5 (3 hariç) kg/cm² basınçta 5 saat.
- 4) 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm² basınçta 4 saat.
- 5) Dalgıçlar için bu süreler, 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde 1/2 saattir.

b) Cıva işleri:

- 1) Cıva izabe fırınlarında görülen işler 6 saat.
- 2) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler 6 saat.

c) Kurşun işleri:

- 1) Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri 4 saat.

ç) Karbon sülfür işleri:

- 1) Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler 6 saat.

d) İnsektisitler:

- 1) Karbamatlı ve organik fosforlu insektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işleri 6 saat.”

işçilerin, 4. ve 5.maddede belirtilen günlük azami çalışma sürelerini aşacak şekilde diğer herhangi bir işte çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir.(md.6) Ayrıca bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma da yapılamaz (md.7). Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri Yönetmeliği²⁶⁸ 11. maddesine göre;

“Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte belirtilen işlere ilişkin olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işçilere yaptırılması halinde, bu işlerin, söz konusu Yönetmelikte yer alan işlerden her birine özgü olmak üzere belirtilmiş bulunan iş sürelerini aşmayacak biçimde düzenlenmesi zorunludur.”

“Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emziren Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik”²⁶⁹in 10. maddesi uyarınca gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

“Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik”in²⁷⁰ 7. maddesine göre de, “ tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı biçimde dağıtılabilir.”

3.7.4.2. Günlük çalışma süresinin belirlenmesi

4857 sayılı İş Kanuna göre haftada en çok 45 saat olan çalışma süresi aksi kararlaştırılmamışsa çalışılan günlere eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (md.63/1)

Kanundaki esasa göre haftada altı gün çalışılan işlerde günlük normal çalışma süresi 7,5 saattir. Kural olarak iş günü olan Cumartesinin akdi tatil yapılması durumunda ise günlük normal çalışma süresi 9 saat olarak hesaplanacaktır.²⁷¹ Bu durumda haftanın çalışılan beş iş gününde haftalık çalışma süresi olan 45 saat tamamlanmış, böylece de işçinin haftada iki

²⁶⁸İnternet: Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri Yönetmeliği. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5463&sourceXmlSearch=&MevzuatIlli=0> 10 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁶⁹ İnternet: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emziren Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr> 10 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁷⁰ İnternet: Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik. Web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040406.htm> 10 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

²⁷¹ “...1475 sayılı Kanunda, Cumartesi günü için özel bir düzenleme öngörülmüş ve cumartesi kısmen çalışılması halinde, kısmen çalışılan sürenin haftalık çalışma süresinden çıkarıldıktan sonra, geri kalan sürenin haftanın diğer günlerine paylaştırılarak hesaplanması esası kabul edilmişti.” Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 6.

gün dinlenmesi sağlanmış olacaktır.²⁷² Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliğin 4. maddesinin 2. fıkrasında “Haftanın iş günlerinden birinin tamamen tatil edilmesi yerine kısmen çalışma yaptırılması durumunda ise, çalışılan bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, kalan süre haftanın çalışılan diğer günlerine bölünerek günlük çalışma süresi bulunur” düzenlenmesi yer almaktadır.²⁷³ Örneğin, Cumartesi günü 5 saat çalışma yapılan bir işyerinde, haftanın çalışılan diğer günlerinde günlük çalışma süresi 8 saattir.²⁷⁴

İş Kanununun haftalık çalışma süresinin azami sınırını belirleyen hükmü nisbi emredici nitelikte olduğu için 45 saat olarak belirlenmiş olan bu sürenin altında da çalışma yapılabilmektedir. Haftalık çalışma süresinin daha az belirlenmesi günlük çalışma süresinin uzunluğunu da belirleyecektir.²⁷⁵ Örneğin; haftalık çalışma süresinin 36 saat olarak belirlendiği ve 6 gün çalışılan işyerinde günlük çalışma süresi 6 saat, Cumartesinin akdi tatil olması durumunda ise 7 saat 12 dakika olacaktır.

Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı kuralı mutlak değildir. Taraflar her çalışılan gün için farklı süre tespiti ve bu suretle haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı dağılımını kararlaştırabilirler. Doktrinde bir görüş, haftalık çalışma süresinin günlere farklı dağılımı ancak denkleştirme uygulaması yapılması halinde mümkün olduğunu, bunun dışında farklı belirlenmesi imkânı olmadığını savunmaktadır.²⁷⁶ Bu görüşün aksine bu imkân sadece denkleştirme esasının uygulandığı hallerde söz konusu olmaz, denkleştirme uygulaması yapılmaksızın da tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresi çalışılan günlere farklı dağıtılabilir. Çünkü 63. madde taraflara birbirinde bağımsız iki imkân sunmaktadır. Bunlar 1. fıkrada öngörülen, günlük çalışma sürelerini farklı uzunlukta belirleyebilme ve 2. fıkrada düzenlenen çalışma sürelerinin denkleştirilmesidir.²⁷⁷ Bu düzenlemeler çalışma sürelerinde esnekleşmenin sağlanması amacıyla getirilmiştir. Kanun koyucu maddede iki farklı esas getirmiştir. Bu iki esasın birlikte uygulanacağını ilişkin bir düzenleme de yapmamıştır. Birinci fıkrada taraflarca aksi kararlaştırılmadığı sürece eşit dağılımın söz konusu olacağı düzenlenmiştir. Buna göre aksinin kararlaştırılma imkânı için herhangi bir şart öngörülmemiştir. Taraflar 45 saatlik

²⁷² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 697-698; Narmanlıoğlu (2014), 620.

²⁷³ Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 154.

²⁷⁴ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 163.

²⁷⁵ Astarlı (2008), 131.

²⁷⁶ Ekonomi, M. (2004). “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı” Yargıç Resul Arslanköylü’ye Armağan. *Kamu-İş*, 7(3), 165-166.

²⁷⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 282; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346.

haftalık azami çalışma süresinin sınırları içinde kalarak çalışma süresinin günlere farklı dağılımını kararlaştırabilirler. Sonuç olarak haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olmaksızın bölünebilmesi için denkleştirme uygulaması zorunlu değildir.²⁷⁸

Çalışma süresinin Kanundaki genel ilkenin dışında haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılmasına ilişkin uygulamanın olabilmesi için tarafların bu konuda anlaşmış olmaları gerekmektedir.²⁷⁹ Anlaşmanın ne şekilde yapılacağına ilişkin Kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Bundan dolayı tarafların anlaşmaları yazılı veya sözlü olabilecektir. Normal şartlarda herhangi bir yazılı düzenleme yoksa çalışılan günlere eşit dağılımın olduğu düşünülebilecektir. Bazı durumlarda taraflar çalışma süresinin iş günlerine paylaşılması konusunda açık bir düzenleme yapmamış olabilirler. Bu hallerde işçi ile işverenin o işyerindeki çalışma düzeni konusunda anlaştıkları anlamı çıkacaktır. Çalışma esnasında işyerindeki uygulama değişiyorsa ve de işçi değişen uygulamaya ses çıkarmıyorsa, değişikliği zımni olarak kabul ettiği anlamına gelecektir.²⁸⁰

3.7.4.3. Günlük çalışma süresinin başlangıcı ve sona ermesi

Normal günlük çalışma süresinin gün içindeki başlangıç ve bitiş saatlerini işçi ve işveren yapacakları bir sözleşme ile belirleyebilirler. Toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve işyeri uygulamaları ile de belirlenebilir. Günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri sözleşmelerle veya diğer düzenlemelerle tespit edilmediği durumlarda bunu belirleme yetkisi işverene aittir. İşveren yönetim hakkını kullanarak günlük çalışmanın başlangıç ve bitiş saatlerini belirlerken iyi niyet kurallarına uygun bir şekilde davranmalıdır.²⁸¹

Kanunun 67. maddesine göre “günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerinde işçilere duyurulacaktır.” Ancak Kanunda bu duyurunun yapılmamış olması halinde herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Ayrıca aynı maddede işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı belirlenebileceği düzenlenmiştir.²⁸²

²⁷⁸ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 698; Astarlı (2008), 132.

²⁷⁹ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 163.

²⁸⁰ Odaman (2013), 20; Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 154-155; Aynı yazar, Günlere Bölünme, 9.

²⁸¹ Astarlı (2008), 134-135.

²⁸² Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 701.

İşveren tüm işçiler için tek bir düzenleme yapmak zorunda değildir. İşçi grupları için veya her bir işçi için günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri farklı belirlenebilir.

Ayrıca taraflar günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin işçi tarafından belirleneceğini de kararlaştırabilirler. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi bağlamında basit kayan iş süresinde işçi, blok olarak çalışmak zorunda olduğu ve öncesinden belirlenmiş günlük çalışma süresini ne zaman başlayıp biteceğine kendisi karar vermektedir.²⁸³

3.7.5. Diğer İş Kanunları Bakımından Normal Çalışma Süreleri

3.7.5.1. Deniz İş Kanunu

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesine göre, "haftalık çalışma süresi kırk sekiz saattir ve bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır." Görüldüğü gibi Deniz İş Kanunu -27. maddedeki istisnalar arasında gösterilen kişiler hariç- genel bir iş süresi belirlemiş, dinlenme süresine ilişkin bir hükme yer vermemiştir.²⁸⁴ Deniz İş Kanununda 4857 sayılı Kanundan farklı olarak çalışma süresi hem haftalık hem de günlük olarak belirlenmiştir.²⁸⁵ Kanuni normal haftalık çalışma süresinin, haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanması gerekeceğinden, çalışma süresi olarak 48 saatlik kanuni haftalık çalışma süresinin kabul edilmesi durumunda, işyerinde haftada 6 gün, günde 8 saat çalışma yaptırılacak, haftalık çalışma süresi çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılamayacaktır.²⁸⁶

Deniz İş Kanunu bakımından azami çalışma süresinin altında düzenleme yapılması ise mümkündür. Böyle bir düzenleme yapılmamışsa, işyeri uygulaması niteliğindeki süre, bu da bulunmuyorsa haftalık azami çalışma süresi olan 48 saatlik süre normal çalışma süresi olarak kabul edilmiş sayılacaktır.²⁸⁷

Kanunun 27. maddesine göre;

²⁸³ Astarlı (2008), 136.

²⁸⁴ Dündar (2012), 81-83; Dündar Aravacık (2017), 2060.

²⁸⁵ Güner (2001), 15-16.

²⁸⁶ Astarlı (2008), 163-164; Güner (2001), 16.

²⁸⁷ Astarlı (2008), 120.

“...birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun; 2. maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimse (kılavuz kaptanlar dâhil); birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist; doktor ve sağlık memurları; hemşire ve hastabakıcıları; asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları; gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar bu Kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi değildirlir.”²⁸⁸

Bu madde ile Deniz İş Kanunu bazı gemi adamlarının çalışmalarının niteliği gereği, normal çalışma süresine ilişkin 26. maddenin kapsamı dışında kaldığını düzenlemiştir. Bu kişiler, çalışmaları bakımından gemide bulunması yasal olarak zorunlu olan ve yaptıkları işler birbirinden farklı olan kişilerdir. Örneğin; kaptan veya baş makinist ile doktor veya hemşirenin yaptığı iş ve bu surette yüklendikleri sorumluluk aynı değildir. Kaptan, bir gemiyi sevk ve idaresi altında bulunan kimseye denir. Kaptanın donatanı, taşıyanı yük ile ilgili kişileri temsil yetkisi bulunmaktadır. Kaptan, sadece teknik anlamda değil, özel hukuk ve kamu hukukuna ilişkin pek çok yetki ile donatılmıştır ve bu yetkilerini her an kullanabilecek durumda olmalıdır. Bu bakımdan her an görev başındadır ve çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeye uyması da mümkün değildir. Baş makinistin çalışma durumu da kaptana benzemektedir. Diğer yandan doktor, sağlık memuru, hemşire gibi çalışanlar ise ihtiyaç olması duyulduğunda arızı olarak görev yapmaktadırlar. Bu nedenle bazı günler çok yoğun çalışırken bazı günler ise hiç görev yapmamaktadırlar.²⁸⁹

Bu madde ile ilgili olarak öğretide ve yargı kararlarında çalışma sürelerine tabi olmayan bu kişilerin çalışma sürelerinin belirlenmesi ve fazla çalışmasının söz konusu olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre 27. madde kapsamındaki kişilerin yoğunluğu farklı olsa da sürekli olarak çalışmalarına rağmen ücrete hak kazanamamaları söz konusu olmayacağından işin niteliğinden hareketle tespit edilecek bir çalışma ve dinlenme süresinin varlığı kabul edilerek günlük çalışma süresi belirlenmeli ve bunu aşan çalışma süreleri de fazla çalışma olarak kabul edilmelidir.²⁹⁰ Diğer bir görüşe²⁹¹ göre ise bu kişilerin gemide bulunmalarının gerekli olduğu ancak ihtiyaç duyulduğunda çalışmalarının söz konusu olmasına bağlı olarak, bazı günler hiç çalışmadıkları düşünüldüğünde çalışma saatlerinin dengelendiği varsayılır. Öğretide ki diğer bir görüş²⁹² ise madde de sayılan kişilerin yaptıkları işlerin, sorumluluk ve yetkilerinin farklı olması sebebiyle aynı şekilde

²⁸⁸ Şahlanan, F. (1998). “Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11(7), 13.

²⁸⁹ Güner (2001), 18-19.

²⁹⁰ Ulucan, D. “Başmakinistin Fazla Çalışması”. *İHU*, Deniz İş K. Madde 27, (No:1).

²⁹¹ Şahlanan (1998), 13.

²⁹² Güner (2001), 18-19.

değerlendirmeye tabii tutulamayacağını savunmaktadır. Yazara göre doktor, hemşire, hastabakıcı, sağlık memurları ve asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamlarının yaptıkları iş gereği bazı günler yoğun çalışıp bazı günler hiç çalışmadıkları için fiili olarak çalışılan süreler ile beklemede geçen sürelerin birbirini dengeleyebileceğini; ancak kaptan ve baş makinistin görevlerinin asli olduğu ve süreklilik arz ettiği ayrıca teknik ve hukuki sorumluluklarının daha ağır olduğu dikkate alındığında aynı değerlendirmenin yapılamayacağı açıktır.

Kanımızca Deniz İş Kanununun çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin dışında bırakan düzenlemeden işçilerin çalışma rejimine tabi olmaksızın çalıştırılabilecekleri ve fazla ücrete de hak kazanamayacakları sonucunu çıkarmakta doğru olmaz. Söz konusu uyuşmazlığın çözümü için Deniz İş Kanunu dışında bırakılan işçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesi konusunda genel kanun niteliği taşıması bakımından 6098 sayılı Borçlar Kanunu hükümlerine başvurulmalıdır.²⁹³ Borçlar Kanununda haftalık ve günlük çalışma sürelerinin azami sınırı belirlenmemiş ancak 421. maddesinde işçiye dinlenmesi için haftada bir tam gün verilmesini zorunlu kılmıştır. Bu bakımdan işçilerin çalışma süreleri yeterli dinlenme süresinin sağlanması suretiyle belirlenmelidir.²⁹⁴

Bu itibarla istisna kapsamındaki işçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesinde açık bir Kanuni düzenleme bulunmadığı için, öncelikli olarak iş akdinde ya da toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir hüküm varsa o uygulanacaktır. Böyle bir düzenleme yoksa iş sözleşmesini eki niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarında konuya ilişkin düzenleme olup olmadığına bakılacaktır. Burada da açık bir düzenleme bulunmaması halinde işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu emir ve talimatlara daha sonra da bu konuda herhangi bir örf ve adet bulunup bulunmadığına bakılacaktır.²⁹⁵

3.7.5.2. Basın İş Kanunu

5953 sayılı Basın İş Kanunu 4857 sayılı Kanun ve 854 sayılı Kanundan ayrılarak çalışma süresini haftalık değil günlük esasa göre belirlemiştir. Kanunun “Çalışma Müddeti ve Fazla Mesai” başlıklı Ek 1. maddesine göre “gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle

²⁹³ Dündar Aravacık (2017), 2059.

²⁹⁴ Astarlı (2008), 164; Odaman (2013), 189.

²⁹⁵ Ulucan,2; Astarlı (2008), 164.

müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir”. Bu düzenlemeye göre günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir.²⁹⁶ Görüleceği üzere; Basın İş Kanununda doğrudan günlük çalışma süreleri belirlenmiş, “gündüz” ve “gece” çalışmalarında hafta tatili süresini farklı düzenlemek suretiyle, haftalık çalışma süresini dolaylı olarak düzenlemiştir.²⁹⁷ Buna karşılık Kanunun hafta tatilini düzenleyen 19. maddesinin 1.fıkrasına göre, “her altı günlük fiilî çalışmayı müteakiben gazeteciye bir günlük ücretli izin verilmesi zorunludur. Gazetecinin görevi, devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hâllerde hafta tatili iki gün olacaktır.” Bu hükme göre, hafta içinde sürekli gündüz çalışılan işlerde haftalık çalışma süresi 48 saat olacak, sürekli gece çalışan işlerde ise, haftada iki gün hafta tatili verilmesi gerektiğinden, gazeteciler haftada beş gün çalışacaklar ve haftalık çalışma süresi de 40 saat olacaktır.²⁹⁸ Basın İş Kanunda düzenlenen çalışma süreleri sözleşme ile azaltılabilir. Nitekim bazı sözleşmelerde, gündüz çalışanların günlük çalışma süresi 7,5 , haftalık çalışma süresi 37,5 saat; gece çalışanların ise günlük çalışma süresi 7, haftalık 35 saat olarak belirlenmiştir.²⁹⁹

Deniz İş Kanununda olduğu gibi Basın İş Kanunu bakımından da azami çalışma süresinin altında düzenleme yapılması mümkündür. Böyle bir düzenleme yapılmamışsa, işyeri uygulaması niteliğindeki süre, bu da bulunmuyorsa haftalık azami çalışma süresi olan 48 saatlik süre normal çalışma süresi olarak kabul edilmiş sayılacaktır.³⁰⁰

3.7.5.3. Türk Borçlar kanunu

Borçlar Kanunu’nda haftalık ve günlük çalışma sürelerini ayrıca düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulama alanına giren işçilerin haftalık ve günlük çalışma süresine ilişkin azami sınır düzenlenmemiştir.

Ancak Kanunun fazla çalışma borcunu düzenleyen 398. Maddesinde;

²⁹⁶ Karahisar, T. (2008). “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”. *Marmara İletişim Dergisi*, 13(13), 71.

²⁹⁷ Eyrenci, Ö. (2006). “Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı*, (1. Baskı). İstanbul: Legal Yayıncılık, 75.

²⁹⁸ Şakar (2002), 83; Eyrenci (2006), 75-76; Gökcek Karaca (2003), 4.

²⁹⁹ Şakar (2002), 83-84.

³⁰⁰ Astarlı (2008), 120.

“Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır.”

düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre fazla çalışma ücreti normal çalışma süresine ilişkin düzenlemeyi ilgili kanunlara bırakmıştır. Ancak İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu dışında kalan ve Borçlar Kanununu kapsamında olan işçiler için günlük ve haftalık çalışma süreleri düzenlenmemiştir.

Bu itibarla Türk Borçlar Kanununa tabi işçiler için günlük ve haftalık çalışma sürelerinin saptanması genel hukuk ilkelerine göre yapılmalıdır. Öncelikli olarak iş akdinde ya da toplu iş sözleşmesinde bu konuda bir hüküm varsa o uygulanacaktır. Böyle bir düzenleme yoksa iş sözleşmesini eki niteliğindeki işyeri iç yönetmelikleri ve işyeri uygulamalarında konuya ilişkin düzenleme olup olmadığına bakılacaktır. Burada da açık bir düzenleme bulunmaması halinde işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu emir ve talimatlarda düzenleme olup olmadığına daha sonra da bu konuda herhangi bir örf ve adet bulunup bulunmadığına bakılacaktır.³⁰¹ Ayrıca bu belirleme yapılırken TBK'nın 421. maddesine göre işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil verme yükümlülüğünün dikkate alınması gerekir.³⁰²

3.7.6. Gece Çalışması

Gece çalışmaları İş Kanunumuzun 69. maddesinde düzenlenmiştir. Adı geçen maddenin birinci fıkrasına göre , “Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.” Fakat 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 gibi imkânlarda maddede düzenlenmiştir.(m.69/2) günün bu dönemi gece çalışması sayılacak ve ona ilişkin hükümler uygulanacaktır.

³⁰¹ Dündar (2012), 148.

³⁰² Astarlı (2008), 166; Odaman (2013), 189-190.

Ayrıca işin kısmen gece kısmen gündüz yapılması halinde Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik³⁰³in 7. maddesine göre yarısından çoğu gece yapılmışsa bu çalışmalar gece çalışması sayılır. Sürelerin eşit olması durumunda ise işçi lehine yorum ilkesi gereği bu işin gece çalışması olduğu kabul edilmelidir.³⁰⁴

Ayrıca İş Kanunu 69. maddeye göre gece çalışmaları 7,5 saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Gece çalışmalarının 7,5 saat yapılabileceği kuralına istisna getiren 6645 sayılı ‘İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun’ 23.04.2015 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemeye ilişkin belirtilecek ilk husus bir işin turizm, özel güvenlik veya sağlık hizmeti yürütülen işlerden olup olmadığının nasıl belirleneceğine ilişkin herhangi bir ölçüte yer verilmemesidir. Özellikle turizm hizmetlerinin kapsamının belirlenmesi oldukça güç olacaktır. Doktrinde kapsama turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerle bağlantılı işlerinde alınması gerektiği belirtilmekte, ancak bu düzenlemenin genel kuralın bir istisnası olması nedeniyle dar yorumlanması gerektiği savunulmaktadır.³⁰⁵

İşçinin yazılı onayının alınması gerektiği maddede açıkça belirtilmiştir. Bu geçerlilik şartıdır. Bu onayın işin başında alınabileceği gibi sonradan alınmasının da mümkün olduğu, ancak toplu iş sözleşmeleriyle bu onayın verildiğinin kabul edilmemesi gerektiği ileri sürülmektedir.³⁰⁶

Bu konuda ele alınması gereken diğer bir husus ise bu sektörlerde çalışan işçilerin 7,5 saati aşan çalışma için yazılı onay vermesi durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmayacaklarıdır. Yargıtay gece çalışmalarında kural olarak azami sınır olan 7,5 saatlik

³⁰³ İnternet: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr> 10 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

³⁰⁴ Süzek (2019), 778; Korkmaz, Alp (2019), 269; Aksi yönde görüş Ekmekçi, Ö. (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”. *Çimento İşveren Dergisi*, 20(1), 51-52.

³⁰⁵ Kesici, M. (2015), “Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), 225-229.

³⁰⁶ Kesici (2015), 230.

sürenin aşılması halinde aşan kısmı fazla çalışma olarak kabul etmektedir.³⁰⁷ Söz konusu istisna kapsamındaki işlerde de 7,5 saati aşan çalışmaların yine fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği, düzenlemenin sadece yasadışılığı kaldırdığı kabul edilmelidir. Aksi durumda hem istisna kapsamına giren işlerdeki işçiler ile diğer işçiler arasında eşitsizlik doğacak hem de işçilerin haklarının ödenmemesine sebebiyet verilecektir.³⁰⁸ Söz konusu işlerde yaptırılacak gece çalışmasının üst sınırına ilişkin özel bir düzenleme yapılmadığı için genel kural olan azami 11 saatlik günlük çalışmaya ilişkin sınır uygulanmalıdır.

Yine İş Kanununun 69. ve Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 8. ve 9. maddeleri uyarınca gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

Ayrıca Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 8. maddesinin ikinci fıkrası gereği gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verecektir.

İş Kanunu 73. maddesine göre sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. Ayrıca 1475 sayılı eski İş Kanununda sanayie ait işyerlerinde her yaştaki kadınlara ilişkin gece çalıştırma yasağı kaldırılmıştır. 18 doldurmuş kadın işçilerin ise, gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte³⁰⁹ düzenlenmiştir.³¹⁰

³⁰⁷İnternet: Yarg. 9. HD. 16.01.2018 tarihli ve E.2017/24519, K.2018/315; 21.05.2012 tarihli ve E.2011/22849, K.2012/17760; 25.02.2011 tarihli ve E.2009/6503, K.2011/5047 sayılı kararları. Web: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay> 25 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

³⁰⁸ Hafizoğlu, E.S. (2016).”Çalışma Süreleri”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 130; Kesici (2015), 232.

³⁰⁹ İnternet: Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. Web: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> 25 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

³¹⁰ Senyen Kaplan (2019), 374.

3.7.7. Telafi Çalışması

4857 sayılı Kanununun 64. maddesi ve ÇSY'nin 7. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre;

“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, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.”

Buna göre telafi çalışması, işçilerin çeşitli nedenlerle çalışmadığı veya çalıştırılmadığı, bu nedenle de işyerinde kaybedilen çalışma sürelerinin, bu işçilere belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir sınırı aşmamak koşuluyla normal günlük çalışma süreleri üzerinde çalışma yaptırılarak telafi edilmesidir.³¹¹

Bu sayede, işletme ve işyerlerinin üretim ve verimliliklerine göre iş gücünün en iyi şekilde kullanılmasına ve değerlendirilmesine olanak sağlanmıştır. Ayrıca, işçi için ortaya çıkan bazı ihtiyaçları nedeniyle çalışmayı üstlendiği süreyi, başka bir zaman diliminde yerine getirmek suretiyle, zamanını en iyi bir şekilde kullanabilme fırsatı sağlanmış olmaktadır.³¹²

Telafi çalışmasına ilişkin düzenleme sadece 4857 sayılı İş Kanununda yer almıştır. Dolayısıyla kural olarak 4857 sayılı İş Kanununun kapsamı dışında kalan işçiler bakımından telafi çalışmasının uygulanması mümkün değildir. Bununla birlikte çalışma süreleri konusunda açık bir hüküm içermeyen Borçlar Kanunu kapsamına giren işçiler bakımından telafi çalışması yaptırılabilceğinin sözleşmelerle kararlaştırılması mümkündür. Ancak aynı kararlaştırmanın yapılabilmesi Basın İş ve Deniz İş Kanunları kapsamındaki işçiler için geçerli değildir. Zira gerek Deniz İş Kanununda gerek Basın İş Kanununda günlük ve haftalık çalışma sürelerini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmiştir. Bununla birlikte Deniz İş Kanununun 27. maddesi dolayısıyla bu Kanunun çalışma sürelerine ilişkin

³¹¹ Ekonomi, M. (2004). “Telafi Çalışması”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (4), 1248; Akyiğit, E. (2005). “Telafi Çalışması”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (1), 2-3; Akyiğit (2018), 426-427.

³¹² Ekonomi, (2004), Telafi Çalışması, 1249.

hükümlerinin kapsamı dışında bırakılan gemi adamları bakımından tarafların anlaşarak telafi çalışması uygulaması mümkün olsa gerekir.³¹³

3.7.7.1. Telafi çalışması yaptırılmasının şartları

3.7.7.1.1. Telafi çalışmasını gerektirir bir olgunun varlığı

4857 sayılı Kanunun telafi çalışmasını düzenleyen 64. maddesi ile ÇSY'nin 7. maddesinde telafi çalışması yapılabilecek haller şu şekilde sayılmıştır:

“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 işveren iki ay içerisinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.”

➤ Zorunlu Nedenlerle İşin Durması

4857 sayılı Kanun, telafi çalışması yapılabilecek hallerin başında, “zorunlu nedenlerle işin durmasını” saymıştır. Ancak ne Kanun metninde ne maddeye ilişkin kanun gerekçesinde ne de ÇSY'nin telafi çalışmasını düzenleyen 7. maddesinde, zorunlu neden kavramının ne anlama geldiği net değildir.

Bununla birlikte öğretide 64. maddede belirtilen zorunlu nedenlerin, zorlayıcı neden kavramıyla aynı anlama gelmediği, zorunlu nedenlerin zorlayıcı nedenleri de içeren, ancak ondan daha geniş bir kavram olduğu kabul edilmektedir.³¹⁴ İş Kanununun 64. maddesinde her ne kadar zorunlu neden kavramı açıklanmamışsa da 42. maddesinde zorunlu neden tanımlanmıştır. Telafi çalışması gerektiren zorunlu nedenlerin de bu tanıma göre belirlenmesi gerekir. İş Kanunu 42. maddede zorunlu neden kavramı şu şekilde tanımlanmıştır;

“Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı

³¹³ Akyiğit (2005), 2; Astarlı (2008), 328.

³¹⁴ Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1251; Akyiğit (2005), 3; Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 189; Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 711-712; Güner, E. (2016). “4857 Sayılı İş Yasasına Göre Telafi Çalışması”. *Mali Çözüm Dergisi*, 182-183; Eyrenci, Ö. (2007). “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı), 33.

sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.”

Buna göre zorunlu neden kavramı, işyerindeki makinelerin veya araç ve gereçlerin acil olarak tamiri ve bakımı nedenleri ile zorlayıcı nedenleri de (md.41/I, 24/III ve 25/III) kapsamaktadır.³¹⁵

Zorunlu nedenlerle işin durması asgari bir süre şartına bağlanmamıştır. İşyerinde iş, zorunlu nedenle bir gün durmuş olsa bile bu koşul gerçekleşmiş kabul edilecektir.³¹⁶

➤ Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi

Telafi çalışması yapılmasına imkân veren bir diğer hal de ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesidir. Kanunun telafi çalışması yaptırılması imkân verdiği tatil günleri, kural olarak ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili arasında kalan iş günleridir.³¹⁷

Değnilmesi gerekli diğer bir hususta Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 2/2. madde hükmüdür. Bu hükme göre, ulusal bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiği takdirde takip eden Cumartesi gününün tamamı tatil edilir. Burada sorun tatil edilen Cumartesi gününün işveren tarafından telafi çalışmasına konu edilip edilemeyeceğidir. Öğretide, Cuma akşamı sona eren bir ulusal bayram veya genel tatil gününü takip eden Cumartesinin yasa gereği tatil edildiği için işverenin telafi çalışması yaptırmasının mümkün olamayacağı ifade edilmektedir.³¹⁸ Kanaatimizce de, ulusal bayram ve genel tatil gününün Cuma akşamı sona ermesi halinde takip eden Cumartesi gününün tatil günü olarak kabul edilmesi kanunun bir hükmü gereğidir. Bundan dolayı da yasal tatil günlerinin telafi çalışmasına konu edilmesi mümkün değildir.

Kanunun 64. maddesinde telafi çalışmasını gerektirecek haller sınırlı sayma yoluyla düzenlenmediğinden, ulusal bayram ve genel tatil günleri öncesi veya sonrasında tatil edilen günlerin benzeri nedenlerle de telafi çalışması yaptırılabilir. Örneğin, işyeri uygulaması

³¹⁵ Astarlı (2008), 330; Çelik, Caniklioglu ve Canbolat (2019), 711; Eyrenci (2007), 33-34.

³¹⁶ Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1252; Akyiğit (2005), 4.

³¹⁷ Astarlı (2008), 334; Centel, T. (2014). *10. Yılında İş Kanunu Semineri* (15 Kasım 2013). İstanbul, 61-62.

³¹⁸ Akyiğit (2005), 5; Astarlı (2008), 334.

olarak her yıl işyerinin kuruluş yıldönümü günü işçilere tatil veren işveren bu tatil öncesi veya sonrasındaki günleri de tatil ederek bu günler için telafi çalışması yaptırabilir.³¹⁹

➤ İşçinin Talebi

İşçiye telafi çalışması yaptırılmasının diğer bir yolu da, işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi halinde, işçiye telafi çalışması yapma fırsatı tanınmasıdır. Telafi çalışması yapmayı olanaklı kılan bu imkân sayesinde işçi, önceden veya sonradan normal çalışma sürelerinin üzerinde çalışarak izinli olarak geçirdiği/geçireceği süreleri telafi edebilme, böylece çalışma süreleri ile yaşam süreleri arasındaki dengeyi ihtiyaçlarına göre sağlayabilme imkânına sahip olmaktadır.³²⁰

Telafi çalışması yapılabilecek bu izinler işçiye, 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde söz konusudur. Ayrıca, işçinin, telafi çalışması yapma karşılığında izin aldığı sürenin, işçinin haftalık normal çalışma süresi içinde yer alması gerekir.³²¹

Öğretideki bir görüşe göre işçinin izin talebinde telafi çalışması yapacağını belirtmesi ya da işverenin izni telafi çalışması yapılmak üzere vermesi gerekir.³²² Diğer bir görüşe göre ise Kanunun telafi çalışmasını düzenleyen 64. maddesinde, “işçinin izin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir” ifadesi yer almakta ve bu ifadeden iznin telafi şartıyla verilmiş olması anlamı çıkmamaktadır.³²³

3.7.7.1.2. İşin durması, işyerinin tamamen tatil edilmesi veya çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması

4857 sayılı Kanun bakımından telafi çalışması yaptırılabilmesinin bir diğer şartı da “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 edilmesidir.” Buna göre telafi çalışması

³¹⁹ Astarlı (2008), 334; Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1252-1253.

³²⁰ Centel (2014), 61-62; Astarlı (2008), 335.

³²¹ Eyrenci (2007), 36.

³²² Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1254.

³²³ Astarlı (2008), 337.

yaptırılabilmesi, işyerinde “işin durması”, “işyerinin tatil edilmesi” veya “normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması” şartına bağlıdır.

Kanunun öngördüğü bu şart, zorunlu nedenlerle ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi dolayısıyla yaptırılacak telafi çalışmaları itibariyle söze konu olacaktır. Talebi üzerine işçiye verilen iznin süresi, işçinin normal çalışma süresinden önemli ölçüde az olsun veya olmasın izin verilen süre için telafi çalışması yaptırılacaktır.³²⁴

Telafi çalışmasına ilişkin bu düzenleme bazı belirsizlikler içermekte, kavramlardan ne anlaşılması gerektiği hususunda tereddütlere sebebiyet vermektedir. İşyerinde “normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasından” ne anlaşılması gerektiği ne Kanunda ne de Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde açıklanmıştır. Doktrinde, hükümde geçen ifade için, kısmi süreli çalışma bakımından 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde belirtilen ölçütün esas alınması gerektiği belirtilmektedir.³²⁵ Kanunun 13. maddesindeki düzenlemeye göre, “normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması” kavramından normal çalışma süresinin üçte ikisinin altında yapılan çalışma anlaşılacaktır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesindeki düzenleme de işe “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma” olarak nitelendirilmiştir.

Normal çalışmadan anlaşılması gereken haftalık mı, yoksa günlük çalışma mı olduğu konusunda da belirsizlik bulunmaktadır. Doktrinde bir görüşe göre, 64. maddedeki ifadenin “günlük normal çalışma süresi” olarak anlaşılması gerekmektedir. Aksi takdirde zorunlu nedenlerle veya genel tatil günlerinden önce veya sonra işçinin çalıştırılmaması halinde telafi çalışmasının uygulanması istisnai bir duruma gelecektir.³²⁶ Diğer bir görüşe göre ise, Kanunun bu hükmünden, “normal çalışma süreleri” ifadesi ile çoğul çalışma süreleri anlatılmak istenmiştir. Yani hem normal günlük çalışma süresinin hem normal haftalık

³²⁴ Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1253; Akyiğit (2005), 6.

³²⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 712; Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1253; Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 165; Eyrenci (2007), 34; Farklı görüş Akyiğit (2005), 7-9.

³²⁶ Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1254; Aynı yönde Caniklioğlu (2005), III. Yılında İş Yasası Semineri, 194.

çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması halinde işveren telafi çalışması yaptırabilecektir.³²⁷

3.7.7.1.3. Telafi çalışmasının süresi

Kanununun 64. maddesine göre “... işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir”. Buna göre telafi çalışmasının yapılacağına karar verme ve uygulama yetkisi işverendedir.³²⁸ Hükümde belirtilen iki aylık süre³²⁹, telafi çalışmasını gerektiren halin son bulmasından itibaren başlayacaktır. Ancak, telafi çalışmasını gerektiren sebebin sona erdiği tarih ile işçinin işbaşı yaptığı tarihin farklı olması durumunda iki aylık sürenin işçinin işbaşı yaptığı tarihten itibaren başlatılması uygun olur.³³⁰ Aynı maddenin 2. fıkrasına göre ise “Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.”³³¹

Çalışma Süreleri Yönetmeliği 7. maddesinde işverene telafi çalışması yaptırabilmek için, bu çalışmanın İş Kanununun 64. maddesinde düzenlenen sebeplerden hangisine dayandığını açık bir şekilde ifade etmek ve telafi çalışmasına başlanacak tarihi işçilere bildirmek zorunluluğu getirilmiştir. Görüldüğü üzere, telafi çalışmasının hangi nedenlerle ve hangi sürede yaptırılacağı Kanunda düzenlenmiş, bu çalışmanın yaptırılma kararı ve uygulaması işverene bırakılmıştır.³³²

Ayrıca günde 11 saat çalışmış olan işçinin artık telafi çalışması yapması mümkün değildir. Eğer işçi, buna rağmen çalışmış ise, sözü geçen çalışmanın telafi çalışması değil; fazla çalışma olduğu sonucuna varılmalıdır.³³³ Bu durumda işveren veya vekili aynı zamanda cezai yaptırımla da karşılaşacaktır. (İş K. md.104/f.2).

³²⁷ Akyiğit (2005), 7-8; Astarlı (2008), 335; Eyrenci (2007), 35.

³²⁸ Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1254; Eyrenci (2007), 36.

³²⁹ “Yasada süre iki ay ile sınırlandırılmıştır ve bu süreyi uzatma yetkisi verilmemiştir, iki aylık süre emredici olarak en uzun süreyi belirlemekte, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile de uzatılamamaktadır.” Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1256.

³³⁰ Eyrenci (2007), 37-38; Güner (2016), 185.

³³² Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1255; Koç (2016), 218.

³³³ Kaşdemir, İ. (2009). *4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 51.

3.7.7.2. Telafi çalışmasının karşılığı

Telafi çalışmasının düzenlendiği 64. maddeye göre telafi çalışması, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır. Telafi çalışması karşılığında işçinin alacağı ücret, normal ücreti olacaktır. Ancak taraflar telafi çalışması yapılan süreler için, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde zamlı ücret ödeneceğini kararlaştırabilirler.³³⁴

Telafi ücretinin ne zaman ödenmesi gerektiği telafi çalışması yaptırılmasının sebebine göre ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin öncesinde veya sonrasındaki iş günlerinin tatil edilmesi halinde bu süreler için telafi çalışması yaptırılacak ise işçiye kesinti yapılmaksızın normal ücreti ödenecektir. Telafi dönemindeki çalışmalar için işçiye ayrıca bir ücret ödenmeyecektir.³³⁵

Telafi çalışması yapılması durumlarından birisi de işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi durumudur. Bu durumda eğer kullandığı iznin ücreti işçiye peşin olarak ödenmişse, yaptırılacak telafi çalışması için işverenin ayrıca ücret ödemesi gerekmez. Ancak işçi ücretsiz izin kullanmışsa, çalışılmayan süre için yaptırılacak telafi çalışmasının karşılığı işçinin normal ücreti üzerinden hesaplanarak ödenmelidir.³³⁶ Bu durumda telafi ücreti ödemenin yapılacağı aydaki ücret dikkate alınarak hesaplanacaktır.

³³⁴ Eyrenci (2007), 40.

³³⁵ Ekonomi (2004), Telafi Çalışması, 1259.

³³⁶ Astarlı (2008), 335.

4. FARAZİ ÇALIŞMA SÜRELERİ

4.1. Genel Olarak

İşçinin iş sözleşmesi süresince yükümlü bulunduğu işi ifa için işverenin egemenliğine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre çalışma süresidir. Daha öncede ifade ettiğimiz gibi çalışma süresi sadece işçinin aktif olarak çalıştığı süreyi değil, Kanunen çalışma süresinden sayılan halleri de içermektedir.³³⁷ İş Kanununun 66. maddesinde sayılan bu süreler fiili çalışma söz konusu olmasa bile çalışma süresinden sayılmaktadır.

İş Kanununun 66. maddesindeki çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra, taraflarda anlaşarak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, işçinin fiili olarak çalışmadığı bazı sürelerin çalışma süresinden sayılmasını kararlaştırabilirler.

Ayrıca 4857 sayılı Kanunda çalışma süresinden sayılan haller düzenlendiği gibi, farklı maddelerinde çalışma süresinden sayılmayan bazı hallere de yer verilmiştir. Çalışma süresinin kapsamı belirlenirken çalışma süresinden sayılan hallerinde tespitinin yanı sıra çalışma süresinden sayılmayan sürelerinde tespit edilmesi önemlidir.

Bu bölümde Kanunda düzenlenen farazi çalışma süreleri ile akdi farazi çalışma sürelerinin yanı sıra çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilen süreleri inceleyeceğiz.

4.2. Yasal Farazi Çalışma Süreleri

4.2.1. 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Farazi Çalışma Süreleri

4.2.1.1. Yer altına ve su altına inişte ve çıkışta geçen süreler

Daha önce de belirttiğimiz gibi ilk olarak, “151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”da düzenlenmiş olan farazî çalışma süreleri, “3008 sayılı İş Kanunu” da dâhil olmak üzere, tüm iş kanunlarında yer almıştır. 4857 sayılı İş Kanunumuzun 66. maddesinin (a) fıkrasında da, “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara,

³³⁷ Başbuğ ve Yücel Bodur (2018), 161.

dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler” çalışma sürelerinden sayılır şeklinde düzenlenmiştir.

Bu hükümle yeraltı ve sualtı işlerinde farazi çalışma süreleri belirlenmiş bulunmaktadır. Yeraltı ve su işleri niteliği dolayısıyla işçinin işini yapacağı yeraltına ya da sualtında işyerine ulaşması belirli bir süre almaktadır. İşçiler öncelikle belirli bir alana gelerek veya toplanarak gerekli hazırlıkları yapmaktadır. İşçi bu andan itibaren aslında işverenin egemenliği altına girmiş olmaktadır. Bu andan fiili olarak çalışmaya başlayana kadar geçen zaman arasında inne veya dalma süresi kadar bir süre söz konusu olmaktadır. Kanun koyucu işçinin işverenin egemenliği altına girdiği andan fiili olarak çalışmaya başladığı ana kadar geçen süreyi ve iş bırakan işçilerin işverenin egemenliğinden çıktıkları zaman kadar geçen süreyi farazi çalışma süresinden sayarak konuya açıklık getirmiş ve çıkabilecek tartışmaların önüne geçmiştir.³³⁸

Hükümde sayılan madenler ve taş ocakları örnek olarak verilmiş olup, yeraltı veya sualtında yapılan işlerde işçinin fiili olarak çalışacağı yere ulaşması veya oradan geri dönmesi için geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Dolayısıyla kanun koyucu herhangi bir sınırlama yoluna gitmemiş, yeraltındaki tünel, kanalizasyon veya metro inşaatlarında çalışanlar ile; sualtında liman, dalga kıran inşaatlarında çalışanlar ve sünger avcılar gibi çalışanlar bakımından da çalışma yerine inip çıkarken geçirdikleri süreleri de çalışma süresi olarak saymıştır.³³⁹

İşçilerin işin başlaması ve bitmesi haricinde, işverenin talimatıyla veya işin gereği olarak işyerine girip çıkmaların tekrarlanması halinde bu hüküm uygulanacak ve geçen süreler çalışma süresinde sayılacaktır.³⁴⁰

Ayrıca Yargıtay da işçilerin sadece asıl işin yapılacağı yere iniş çıkışı sırasında geçen süreleri değil; asıl işlerine başlamalarından evvel tertibe sokulmak, kazma ve kürek almak gibi hazırlık çalışmalarının da iş süresinden sayılacağına kararlarında işaret etmiştir.³⁴¹

³³⁸ Arıcı (1992), 100; Astarlı (2008), 140; Demir (2006), 301; Güven ve Aydın (2010), 279; Narmanlıoğlu (2014), 626-627.

³³⁹ Songu (2007), 140-141; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346-347; Süzek (2019), 775; Odaman (2013), 22.

³⁴⁰ Narmanlıoğlu (2014), 626-627.

³⁴¹ Bkz. Yarg. 9.HD. 29.09.1977, E.10997 K.1381 sayılı kararı, Akyiğit (2008), 1982.

4.2.1.2. Çalıştırılmak üzere gönderilme halinde yolda geçen süreler

İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi uyarınca “İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler” günlük çalışma süresinin içinde kabul edilir.

İşçi kural olarak iş görme borcunu işverene ait işyerinde ifa eder. Ancak bazı durumlarda işin, işverenin talimatları ve işin niteliği gereği işyerinden başka bir yerde de yapılması gerekebilir. Bu durumlarda işçinin çalışmak üzere, işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi sırasında yolda geçen süreler fiilen çalışma gerçekleşmemesine rağmen çalışma süresinden sayılmaktadır. Çünkü işçi bu süre zarfında fiilen çalışmasa bile işverenin egemenliği altındadır ve onun talimatıyla ve onun hesabına iş görmek amacıyla seyahat etmektedir.³⁴²

Bu hükümdeki *yolda geçen süreler* ibaresi, işçinin günlük çalışma süresi içinde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler şeklinde anlaşılmalıdır. Başka bir deyişle, işçi işveren tarafından günlük çalışma süresi içerisinde, asıl işini yaptığı işyeri dışında çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmesi durumunda yolda geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılacaktır.³⁴³ Zira 66. maddenin ilk cümlesinde, fıkralar halinde sayılan dönemlerin günlük çalışma sürelerinden sayılacağı açık bir şekilde belirtilmektedir.³⁴⁴ Ancak bu hükmün uygulanması konusunda doktrinde farklı görüşler ortaya çıkmıştır.

Doktrinde bir görüşe göre;

“...kanunun aynı bendin (d) fıkrasında yer alan ‘işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi... suretiyle asıl işini görmeksizin geçirdiği sürelerin’ günlük çalışma sürelerinden sayılacağı hükmünü koymuş olması ve bunu herhangi bir şekilde kısıtlamaması karşısında, günlük çalışma sürelerini aşacak şekilde yolda geçen bazı sürelerin çalışılmış gibi göz önünde bulundurulup değerlendirilmesi gerekli görülebilecektir.”³⁴⁵

Doktrinde diğer bir görüş ise bu görüşe karşı çıkmakta;

³⁴² Astarlı (2008), 142; Narmanlıoğlu (2014), 627.

³⁴³ Süzek (2019), 775; Ekonomi, M. (1984). *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*. İstanbul, 279; Tunçomağ ve Centel (2018), 159.

³⁴⁴ Süzek (2019), 775.

³⁴⁵ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 703-704.

“...bu sonuca ancak hükmün başlı başına ve bağımsız olarak ele alınması hâlinde varılabileceğini savunmaktadır. Zira farazî çalışma sürelerinin de “günlük çalışma süresi”nden sayılacağına belirtilmiş olması dolayısıyla, bu sürelerin çalışma süresini düzenleyen kanun hükmü ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, işçinin haftalık ve günlük çalışma süresinin sınırları kanunla belirlenmiştir; farazî çalışma süreleri de bu sınırlar içerisinde değerlendirilmelidir. Bentte yer alan “çalıştırılmak” ifadesi de, işçilerin günlük kanunî çalışma süresi içerisinde yapacağı çalışmalardır. Yani, işçinin çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmesi durumunda, o gün, işyerinde veya işyeri dışında fiilen çalıştığı süre ile yolda geçirdiği sürelerin, toplam olarak günlük kanunî sınırları aşmaması esastır.”³⁴⁶

Bu zamanın, aşılması hâlinde ise, aşan süre de çalışma süresinden sayılacak ve fazla çalışma söz konusu olacaktır. Örneğin, günlük çalışma süresi, 8 saat olan bir su tesisatçısı, bu işlerin görülmesi için işyeri dışında başka bir yerde çalıştırılmaya gönderildiğinde, çalıştığı süre ile yolda geçirdiği süre günlük çalışma süresi olan 8 saati aştığında, 8 saatin üzerindeki çalışması fazla çalışma sayılacak ve buna göre ücret ödenecektir. Ancak, işçinin günlük çalışmasını bitirerek, ertesi gün yapacağı çalışma için bir başka şehre gönderilmesi durumunda, yolda geçen süre çalışma süresi olarak değerlendirilemeyecektir. Zira işçi günlük çalışmasını bitirmiş bulunmakta; o gün bunun dışında bir iş görmesi ve fazla çalışma yapması söz konusu olmamaktadır. İşçiden istenilen, ertesi gün yapacağı çalışmayı kendi işyerinde değil; bir başka şehirde yerine getirmesidir. Bu durumda, işveren sadece yol masrafı ile ikâmet masrafını ödemelidir. İşçinin, yolda uyuyarak, dinlenerek ya da yemek yiyerek geçirdiği süreler, çalışma süresinden sayılmamalıdır.³⁴⁷

Doktrinde bir görüşe göre ise işçinin işyeri dışına gönderilmesinin pozisyonu gereği olduğu, yani işçinin gerektiğinde işyeri dışında da çalışacağına sözleşme şartlarında bulunduğu takdirde yolda geçen sürelerin çalışma sürelerine dâhil olmadığı kabul edilmelidir.³⁴⁸

Yargıtay ise 1994 yılında verdiği bir kararında, “işçinin 6245 sayılı Kanuna göre harcırah ödenmek suretiyle görevlendirildiği yerlere gidip gelmek için yolda geçirdiği süreler için fazla çalışma ücreti istemesinin mümkün olmadığını” belirtmiştir.³⁴⁹ Ayrıca Yargıtay diğer bir kararında da, “sabit ücret ve sefer başı harcırah olarak yurtiçinde tanker şoförü olarak çalışan davacı işçinin fazla mesaisinin zamsız kısmını ücretin içinde aldığı gerekçesiyle %50

³⁴⁶ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346-347; Narmanlıoğlu (2014), 627.

³⁴⁷ Ekonomi (1984), 279-281; Aynı yönde Eyrenci, Ö. (1996). “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul, 5 vd.; Astarlı (2008), 143-144.

³⁴⁸ Narmanlıoğlu (2014), 627.

³⁴⁹ İnternet: Yarg. 9. HD, 9.9.1994 tarihli ve E.3904, K.8874 sayılı kararı (Tekstil İşveren Kasım-Aralık 1994). Web: <http://www.tekstilisveren.org.tr/> 20 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.

lik kısmın hesaplanarak hüküm altına alınması gerektiğine” karar vermiştir.³⁵⁰ Diğer bir kararında ise;

“...aylık net ücret ve sefer başı harcırah ile çalışan tır şoförüne ödenen harcırahın ücretin bir parçası olduğu; söz konusu harcırahın fazla çalışma ücretinin karşılığı olamayacağı, işçinin sefer sayısı ve süreleri çerçevesinde fazla çalışmalarının tespit edilerek fazla çalışma ücret alacağına hüküm altına alınması gerektiği” yönünde karar vermiştir.³⁵¹

Yargıtay’ın söz konusu kararlarında işçilere 6245 sayılı Kanunu kıyasen uygulaması yerinde değildir. İşçilere bu Kanunun uygulama alanı kapsamında işçiler bulunmadığı gibi bu Kanun hükümlerinin işçilere uygulanacağına ilişkin her hangi bir atıf da yoktur.

Bu açıklamalardan sonra 4857 sayılı İş Kanununun 66/I-b hükmünün yorumlanması açısından diyebiliriz ki işçinin günlük çalışma süresi içerisinde, başka işyerinde çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde, diğer işyerine giderken yolda geçirilen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Kanaatimizce, bu husus açıktır. Zira bu zaman zarfında işçi, işverenin verdiği bir talimat üzerine veya işin niteliği gereği bir başka yerde çalıştırılmak için gönderilmektedir. Diğer yandan işçinin işyerindeki pozisyonu veya işin niteliğinde doğan nedenlerle işyeri dışında çalışmasının gerektiği işlerde, işyeri dışındaki bir çalışma yerine gidilmesi zorunlu olduğundan, işin ifasının bir parçasıdır ve yolda geçen bu süreler de çalışma süresinden sayılmalıdır. Zira, işçi yolda geçen sürelerde dahil olmak üzere tüm çalıştığı sürede işverenin emrinde ve onun hesabına işini ifa etmektedir.³⁵²

İşçi, bir başka yere çalıştırılmak üzere gönderilmiş ve fakat yolda geçirdiği süreyle beraber o gün için yaptığı çalışma, günlük çalışma süresini aşmışsa, eğer o günkü çalışmanın devamı şeklinde ise günlük çalışma süresinde kabul edilecektir. Ancak böyle bir durumda söz konusu değilse yani bir sonraki günkü işin ifası amacıyla başka bir yere seyahat etmesi gerekiyorsa; bu durumda yolda geçen sürelerin çalışma süresinden kabul edilip edilmeyeceği ise doktrinde ve uygulamada hala tartışmalıdır. Buna göre, Mersin’deki işyerinde günlük çalışmasını tamamlayan işçinin, ertesi günkü başka bir iş için İzmir’e gitmesi halinde günlük çalışma süresinin dışında yolda geçen süreler günlük çalışma saatleri içerisinde olmadığı için Kanun düzenlemesine göre çalışma süresi içinde değerlendirilemeyecektir. Ancak

³⁵⁰ Yarg. 7. HD, 13.02.2014 tarihli ve E.2013/10041 K.2014/3818 sayılı kararı. *LİHSİHD*, 11(43), 140 vd.

³⁵¹ Yarg. 9.HD, 24.06.2013 tarihli ve E.2011/19728, K.2013/19424 sayılı kararı. *LİHSİHD*, 2013/39, 218 vd.

³⁵² Astarlı (2008), 145.

işçinin günlük mesai saatleri içerisinde yaptığı iş seyahatlerinde geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Ancak bazı işler bakımında bu durumun yine de özel olarak değerlendirilmesi gerekir. Örneğin; bir tesisat işçisinin mesai saatleri içinde gelen bir arıza için görevli olarak başka bir semte gitmesi durumunda, gönderildiği yerde yapmış olduğu çalışma zaten fiili çalışma içerisinde olmakla birlikte gidiş dönüş sırasında geçen süreler mesai saatleri dışında olsa bile çalışma süresinden sayılacaktır.³⁵³

İşçinin bir sonraki günkü işin ifası için başka bir yere seyahat ederken yolda geçirdiği sürelerin hiçbir şekilde ücrete tabi tutulmaması da hakkaniyete aykırı olacaktır. Nitekim, işçi bu süreler zarfında serbest gözüксе de aslında tam anlamıyla istediğini yapabildiği söylenemez. İşçi bu süreyi işverenin isteği veya yaptığı bir işin gereği olarak yolda geçirmekte olduğundan bu süreler için belli bir ücret öngörülmesi isabetli olacaktır.

4.2.1.3. İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde beklemede geçen süreler

İş Kanununun 66. maddesinin (c) fıkrası uyarınca, “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” çalışma süresinden sayılır. Bu hükümde, işçinin fiilen çalışmaya hazır bir şekilde iş gücünü işverenin emrine vermesine rağmen, çeşitli nedenlerle fiili çalışma yaptırılmaması halinde geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir.

4.2.1.3.1. İşçinin iş görmeye hazır olması

Bu hükümde belirtilen sürenin farazi çalışma süresinden sayılabilmesi için işçinin fiili çalışmaya hazır bir şekilde işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş halde beklemesi gerekir.³⁵⁴

Bu anlamda öncelikle olması gereken şart işçinin iş görme borcunun ifası amacıyla işgücünü işyerinde işverenin emrine hazır bir şekilde bulundurmasıdır. İşçinin bu iş ifası teklifinin sözleşmedeki şartlara uygun olacak bir şekilde yapılmış olması gerekmektedir. Çünkü aksi durumda sözleşmedeki iş görme borcuna uygun bir şekilde iş ifası teklifinden bahsedilemeyeceğinde, işverenin de işi kabul etme yükümlülüğü bulunmayacak; işverenin

³⁵³ Astarlı (2008), 143-144.

³⁵⁴ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 278.

de bu durumda boшта geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır.³⁵⁵ Fakat işçinin, işyerinde yahut işverence belirtilen yerde, işverenin bilgisi dâhilinde iş görmeye hazır olarak bulunması yeterli olup, işverene özel bir bildirimde bulunması gerekmektedir.³⁵⁶

Ayrıca hükmün uygulanabilmesi için iş ifası teklifinin “işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmak” suretiyle yapılması gerekir. Çünkü Kanun hükmünün ifadesinden kural olarak ifanın fiilen yani işyerinde ve işin başında bulunma şeklinde teklif edilmesinin gerektiği anlaşılmaktadır.³⁵⁷ Ancak usulüne uygun bir şekilde iş ifası teklifinin mutlaka işyerinde yapılmasının gerekli olmadığını düşünmekteyiz. Çünkü işverenden kaynaklı bir sebepten ötürü işyerinde bulunmayan ancak işin ifası için işverenini emrine hazır bir şekilde bekleyen işçinin boшта geçirdiği sürelerin de çalışma süresinden sayılması gerekir.³⁵⁸

Burada değinilmesi gereken diğer önemli hususta işyerinde geçirilen sürelerin tamamı değil işverenin emrinde ve çıkacak işi bekleyerek geçirilen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Çünkü işçinin serbestçe kullandığı zamanları da işyerinde geçirmesi mümkündür. Zira İş Kanunu 2. maddesine göre işyeri olarak nitelendirilen ünite, sadece işin görüldüğü yerlerden ibaret olmayıp dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, avlu gibi eklentileri de içine almaktadır.³⁵⁹ Bu sebeple anılan süreler işçinin işyerinde beklediği diğer sürelerden ayrılmalıdır. Çalışma süresi bakımından önemli olan husus işyerinde geçirilen süre değil, işyerinin içinde ya da dışında çalışılarak geçirilen sürelerdir.³⁶⁰

Tam iki tarafa borç yükleyen iş sözleşmesinde işçi ile işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi gereğince iş görme borcunu yerine getirmek amacıyla işverenin emir ve talimatına hazır bir şekilde bekleyen işçinin, işveren tarafından fiili olarak çalıştırılmaması TBK'nın 408. maddesi uyarınca işverenin temerrüdünü oluşturur.³⁶¹ TBK'nın belirtilen maddesine “İşveren, iş görme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez.” Diğer bir deyişle işverenin işi kabulden kaçınması halinde

³⁵⁵ Astarlı (2008), 147.

³⁵⁶ Demirezen E.C. (2018). *Çalışma Sürelerinde Esneklik*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 18.

³⁵⁷ Astarlı (2008), 147-148.

³⁵⁸ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 347; Arıcı (1992), 101.

³⁵⁹ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 125-128.

³⁶⁰ Soyer, P. (1987). “Sürekli Fazla Çalışma Çözüm İçin Bir Öneri”. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 34(1), 3.

³⁶¹ Subaşı (2005), 673; Karacan Çetin (2019), 35; Tunçomağ ve Centel (2018), 159; Güven ve Aydın (2010), 280; Koç (2006), 141.

işçi iş göreme borcunu yerinde getirmeksizin ücrete hak kazanacaktır. Gerçekten de sözleşmenin devamı süresinde işçinin işi ifaya hazır bir şekilde işverenin emrine amade olduğu halde işverenin işçiye iş vermemesi veya işin yapılmasını sağlayacak borçlarını yerine getirmek istememesi, işvereni temerrüdünü doğuracak dolayısıyla bu süreler çalışılmış gibi sayılacaktır. Ancak işverenin işi kabulden kaçınmasını gerektirecek haklı bir sebebinin bulunmaması gerekir. Şayet işçinin iş ifası teklifinin reddi hukuken haklı bir gerekçeye dayanmakta ise bu durumda boşta geçen sürelerin çalışma süresi olarak kabulü mümkün değildir.³⁶² Haklı nedenin varlığı için işverenin kusurlu ya da kusursuz bir davranışı değil, ifayı kabulden kaçınmasını haklı kılacak objektif bir sebebin olması gerekir. Yani sadece o işyerinde yaşanan hammadde sıkıntısı veya aletlerin arızalanması gibi sebepler bu anlamda haklı neden olarak kabul edilmezken, mücbir sebep teşkil eden sel, deprem, yangın gibi doğal afetler veya ülke genelinde yaşanan hammadde sıkıntısı objektif haklı neden olarak değerlendirilecektir.³⁶³

Belirtmek gerekir ki, normal çalışma süresi dolmadan verilecek işi beklerken geçecek sürelerin çalışma süresinden sayılması gibi, günlük çalışmanın bitiminden sonra da işveren işçiye çıkacak işi beklemek üzere buyruğunda tutmuşsa, bu süreler de çalışma süresinde sayılacak ve ücretlendirilecektir.³⁶⁴

Bu bent kapsamında çalışma süresinden sayılan hallere örnek olarak; itfaiyecilerin gün içinde müdahalelerini gerektiren bir işin çıkmasını beklerken geçirdikleri süreler, makam şoförünün işvereni beklerken geçirdiği süreler verilebilir.³⁶⁵

Ayrıca işçinin işverenin emir ve talimatlarına göre iş görmeye hazır bir şekilde ama fiili olarak çalışma yapmaksızın geçirdiği süreyle birlikte çalışma süresi günlük çalışma süresini aşıyorsa, haftalık çalışmanın 45 saati aşması kaydıyla, aşan kısım kadar fazla çalışma yaptığının kabulü gerekecektir. Burada en önemli husus boşta geçen süreleri işçi işverenin emrine amade bir şekilde geçirmiş olmalı; işçi bu süreleri serbest bir şekilde kullanmış olmamalıdır.³⁶⁶

³⁶² Demir (2006), 85.

³⁶³ Demirezen (2018), 18.

³⁶⁴ Narmanlıoğlu (2014), 628; Karacan Çetin (2019), 35.

³⁶⁵ Süzek (2019), 776.

³⁶⁶ Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal (2019), 346-347; Arııcı (1992), 102.

4.2.1.3.2. Nöbette geçen süreler

Bu konuda özellik arz eden en önemli konu nöbet tutan işçinin durumudur. Örneğin, işyerinde arızanın giderilmesinin bekleyen çalışanlar, benzin istasyonu çalışanları, itfaiyeciler, doktorlar, hemşireler ve yatılı okulda çalışan öğretmenler bu şekilde çalışan işlere örnek olarak gösterilebilir. Bu mesleklerde çalışanların çıkacak işi beklerken işverenin emrinde ve işi ifaya hazır bir şekilde geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.³⁶⁷

Çalışma süreleri ile ilgili olarak işçilerin nöbette geçen süreleri birçok Yargıtay kararına konu olmuştur. Nöbet usulüne göre yapılan çalışmalarda işçinin çalışma süresinin belirlenmesi konusunda açık bir mevzuat hükmü de bulunmaması nedeniyle uygulamada tereddütler olmaktadır. Bu sorun HGK tarafından verilen bir ilke kararı ile çözümlenmeye çalışılmıştır.³⁶⁸ Yargıtay'ın kararları incelendiğinde uyumsuzluğun çıkış noktasının nöbet usulüne göre çalışan işçilerin nöbette geçirdikleri çalışma süresinin ne kadarının çalışma ne kadarının ise dinlenme, uyku ve yemek gibi zorunlu ihtiyaçlara ayrılması gerektiği olduğu görülmektedir. Yargıtay'ın bu davalar bakımından genel eğilimi; “işçinin fazla çalışma taleplerinin uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesi için gerekli olan zamanın tespiti ve bu sürenin nöbette geçirilen süreden çıkarılmak suretiyle geriye kalan zaman üzerinden fazla çalışmanın belirlenmesi” gerektiği yönündedir.³⁶⁹

Ayrıca Yargıtay bir kararında “gündüz aynı işyerinde çalışan ve buna bağlı olarak fazla çalışmaya da tabi tutulan işçinin, geceleri de işyerinde kalarak itfaiye işinde çalışması durumunda, tüm bu süre için fazla çalışma yaptığının kabulünün insan takatine aykırı olacağını ve doğal zaruretlerle bağdaştırılamayacağını” belirtmektedir.³⁷⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen başka bir kararında ise, “günlük normal çalışma süresinin sona ermesinden sonra evine dönmesine imkân verilmeyen davacının geceyi işyerindeki barakada nöbet tutmak suretiyle geçirmiş olmasını, normal çalışmaya eklenmesi gereken bir fazla

³⁶⁷ Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 278.

³⁶⁸ Yarg. HGK, 14.06.2006 tarihli ve E.2006/9-374, K.2006/382 sayılı karar incelemesi için bkz. Murat, E. (2007). “Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5), 69 vd.

³⁶⁹ Yarg. 9. HD. 19.12.1985 tarihli ve E.1985/11894, K.1985/12225 sayılı karar ve incelemesi için bkz. Eyrenci Ö., “Fazla Çalışmanın Tespiti” *İHU*, İş Kanunu madde 35.(No:9).

³⁷⁰ Yarg. 9.HD. 23.12.1975 tarihli ve E.75/24121, K.75/52872, *İHU*, 35 (No.3).

çalışma olarak” kabul etmiştir.³⁷¹ Diğer bir deyişle, bu kararında Yargıtay, işçinin nöbet tuttuğu tüm süreyi çalışma süresi olarak değerlendirmiştir.

Nöbet hizmeti yapılan işlere en güzel örnek ise sağlık çalışanlarının hastanelerde yürüttükleri çalışmalarıdır. Doktor nöbet sürelerini her ne kadar sürekli bir şekilde fiili olarak çalışmadan geçirse bile, hatta büyük kısmını kendisine ayrılan yataklı odada dinlenerek geçirse bile nöbette geçen bütün sürelerin çalışma süresinden sayılması gerekmektedir. Çünkü nöbet sırasında doktor, işveren hesabına ve onun egemenliği altında iş görme borcunu ifaya hazır bir halde beklemekte, zamanı üzerinde serbestçe tasarruf edememektedir.³⁷²

Bu konuda daha öncede değindiğimiz üzere Adalet Divanının da kararları bulunmaktadır. Adalet Divanına göre temel sağlık hizmetleriyle yükümlü doktor grubunun çalışma süresi ile ilgili olarak sağlık merkezinde bizzat bulunmalarının gerekmesi halinde, nöbette göreve hazır olarak geçirdikleri tüm sürelerin 93/104 sayılı Yönerge anlamında çalışma süresinden sayılması ve şartlarının oluşması halinde fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir. Ancak doktorların nöbet hizmetinin işyerinde bulunmak suretiyle değil de, çağrıldığında göreve hazır halde geçirilmesi durumunda ise doktorların her an göreve hazır olma yükümlülükleri bulunuyor olsa dahi kendi zamanları üzerinde tasarruf yetkisine sahip oldukları belirtilerek; bu şartlar altında sadece fiili olarak çalışılan sürelerin 93/104 sayılı Yönerge anlamında çalışma süresi olduğu, beklemede geçen sürenin, işçinin işverenin emrine hazır bir şekilde geçirilse bile çalışma süresi olarak değerlendirilemeyeceğine karar vermiştir.³⁷³

Ayrıca Adalet Divanının daha önceki konularda ayrıntılı olarak açıkladığımız SIMAP, Jaeger, Dellas ve Vorel davalarında vermiş olduğu kararlara göre 93/104 sayılı Yönerge bakımından çalışma süresi, “işçinin ulusal hukukun yasal düzenlemelerine ve örf ve âdete göre işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği her türlü zaman dilimini” ifade eder.³⁷⁴ Çalışma süresi kavramına ilişkin bu yorum gereğince, işyerinde bulunmak suretiyle nöbette geçen süreler de çalışma süresinin kapsamına girmektedir. Zira işçinin nöbet sırasında işyerinde işverenin emri altında ve

³⁷¹ Yarg. 9.HD. 26.1.1967 tarihli ve E.12721, K.543 sayılı kararı, Orhaner, B. ve Orhaner, S. (1969). *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*. Ankara, 117.

³⁷² Astarlı (2008), 149-150.

³⁷³ Aktekin (2006), 222-228; Songu (2007), 167-168.

³⁷⁴ Dellas kararı, 42; Jaeger kararı, 48; Aktekin (2006), 224-225.

göreve hazır bir şekilde beklemesi çalışma süresi kapsamına girmesi için yeterlidir. Nöbet süresinin bir bölümünde aktif olarak çalışmıyor olması bu sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesinde bir etken olmamaktadır.³⁷⁵ Zira işçinin nöbeti sırasında fiilen çalışmasını gerektiren hallerin önceden belirlenmesi, öngörülmesi ve planlanması mümkün değildir. Ancak işçi işveren tarafından belirlenmiş bir yerde iş gücünü işverenin emrine sunmuş olarak göreve hazır bir şekilde beklemektedir. Bu bekleme sürelerinde işçinin ne yaptığıının da bir önemi yoktur, bu sürelerde dinlenmesi veya uyuması durumu bile bu sürelerin çalışma süresi olarak kabul edilmesine engel değildir.³⁷⁶ Nöbette geçen sürelerin bir kısmının çalışma süresi kapsamına alınmaması gibi bir değerlendirme ise genel ilke ve amaçlarla bağdaşmayacaktır.³⁷⁷

Adalet Divanı ayrıca bu kararlarında çalışma süresinin kapsamının değerlendirilmesi anlamında nöbet hizmeti ile çağrıya hazır olma arasında ayırım yaparak, çağrıya hazır olma halindeki çalışma biçiminde sadece fiili olarak çalışılan süreleri çalışma süresi kapsamında değerlendirmiştir. Çünkü çağrıya hazır olma durumunda işçi işveren tarafından belirlenen bir yerde beklemek zorunda değildir, her an çağrıya hazır olsalar bile kendi serbest zamanları üzerinde tasarruf edebilmekte özgürdürler. İşyerinde beklemek suretiyle nöbette çalışan işçiler ise aile ve sosyal çevresi dışında bulunmakta ve serbest zamanlarında yapabilecekleri şeyler çok sınırlı olmaktadır. Bu nedenle çağrı üzerine çalışma sırasındaki bekleme süreleri çalışma süresinden sayılmamaktadır.³⁷⁸

Ayrıca 2003/88 sayılı Yönergenin değiştirilmesine ilişkin Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından verilen tekliflerde nöbet tutulan süreye ilişkin de teklif sunulmuştur. Bu teklifte nöbet tutulan süre ve nöbet tutulan zamanda faal olunmayan süre tanımları yapılmış; bununla birlikte nöbet tutulan zamanda faal olunmayan sürenin, “ne çalışma süresi ne de dinlenme süresi olarak dikkate alınmaması” öngörülmüştür.³⁷⁹

³⁷⁵ Aktekin (2006), 222-223; Dellas kararı, 48.

³⁷⁶ Seçkin, N. (2005). “Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (Case-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi”. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (5), 99.

³⁷⁷ SIMAP kararı, 49.

³⁷⁸ Aktekin (2006), 223.

³⁷⁹ Songu (2007), 159-160.

4.2.1.4. İşçinin işveren tarafından meşgul edilerek asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler

İş Kanununda çalışma sürelerinden sayılan hallerden bir başkası 66. maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde düzenlenmiştir. Anılan bende göre, “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” çalışma süresinden sayılır.

Bu hallerde işçinin hizmet sözleşmesinden doğan iş görme borcu değil de bu işle ilgisi bulunmayan, işin niteliği yahut örf ve adet kuralları gereği yapılması beklenmeyen işlerin yaptırılması suretiyle işçinin asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmıştır.³⁸⁰ İşçi bu sürelerde işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş olsa bile işveren tarafından işi dışında başka bir işle meşgul edilmektedir.³⁸¹ İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu emir ve talimatlar doğrultusunda başka işler görerek oyalandığından asıl işini yapamamaktadır. Bu hallere örnek olarak; işyerinde bakım ve onarım işinde çalışan bir işçinin işverenin evindeki tamirat işine yollanması, işverenin elektrik faturasını yatırması, çocuğunu okul çıkışında alarak eve bırakması ya da işyerinde oto tamircisi olarak çalışan işçinin işverenin özel otosunu tamir etmesi verilebilir.³⁸²

İşçinin işveren tarafından verilen asıl işi dışındaki, işlerin yapılması sırasında geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, özellikle iş kazasına uğraması bakımından çok önemlidir. Bu süre çalışma süresinden sayıldığından dolayı meydana gelecek kaza da iş kazası olacaktır.³⁸³

İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrası (b) ve (d) bentlerinde işçinin bir yere gönderilmesi durumu söz konusu olmakla birlikte ikisi arasında farklılıklar bulunmaktadır. (b) bendinde işçi asıl işini işyeri dışında bir yerde ifa etmek üzere gönderilmekte ve yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaktadır; zira işçinin gönderildiği yerde asıl işini yaptığı süreler zaten fiili çalışma kapsamında olduğu için farazi çalışma süresi olarak düzenlenmesi de gerekmemektedir. (d) bendinde ise işçi asıl işi dışında bir işi görmesi amacıyla işyeri

³⁸⁰ Demir (2006), 303; Astarlı (2008), 150.

³⁸¹ Tunçomağ ve Centel (2018), 159; Süzek (2019), 776; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan (2019), 278; Karacan Çetin (2019), 36.

³⁸² Güven ve Aydın (2010), 280; Özyurt (2008), 32.

³⁸³ Demir (2006), 85.

dışındaki bir yere gönderilmekte ve yolda geçen süreler de dahil bu işi ifa ederken geçen bütün süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.³⁸⁴

4.2.1.5. Çocuk emziren kadın işçilere verilen süt izni süreleri

İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasının (e) bendine “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” işçinin günlük çalışma süresinden sayılır. Kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için gerekli olan bu süreler Kanunun 74. maddesinin yedinci fıkrasında düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam birbuçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

Kanundaki düzenlemede işin ifasıyla, işyeriyle ve işverenle herhangi bir ilgisi bulunmayan ve kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için kullandıkları bu sürelerin çalışma süresinden sayılması, kadının ve özellikle çocuğun korunması için sırf sosyal amaç itibariyledir.³⁸⁵

Kadın işçiye tanınan bu hak ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. maddesine³⁸⁶ dayanılarak çıkarılan “Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte”³⁸⁷ de düzenlenmiştir. Sözü geçen Yönetmeliğin 10. maddesinde “Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesi hükümleri uygulanır.” düzenlemesi mevcuttur.

Kanun ve yönetmelikteki belirtilen bu düzenlemeler uyarınca, çocuk bir yaşına gelinceye kadar kadın işçiye süt izni verilmektedir. Bu sürenin hangi saatlerde ve kaç bölünerek

³⁸⁴ Astarlı (2008), 151.

³⁸⁵ Astarlı (2008), 151.

³⁸⁶ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.30/1: “Aşağıdaki konular ile bunlara ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmeliklerle düzenlenir: a) İlgili bakanlıkların görüşü alınarak, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, sürdürülmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi amacıyla; işyeri bina ve eklentileri, iş ekipmanı, işin her safhasında kullanılan ve ortaya çıkan maddeler, çalışma ortam ve şartları, özel risk taşıyan iş ekipmanı ve işler ile işyerleri, özel politika gerektiren grupların çalıştırılması, işin özelliğine göre gece çalışmaları ve postalar hâlinde çalışmalar, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler, gebe ve emziren kadınların çalışma şartları, emzirme odaları ve çocuk bakım yurtlarının kurulması veya dışarıdan hizmet alınması ve benzeri özel düzenleme gerektirebilecek konular ve bunlara bağlı bildirim ve izinler ile bu Kanunun uygulanmasına yönelik diğer hususlar....” İnternet: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> 5 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

³⁸⁷ İnternet: Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartları ile Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr> 5 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

kullanılacağını işçi kendisi belirler. Esas olarak günlük verilmesi gereken süt izinleri, uygulamada zaman zaman karşılaşıldığı üzere haftalık, aylık ve hatta yıllık olarak toplu bir şekilde kullandırılmaktadır. Kanun koyucu ilgili maddede süt izninin toplu kullandırılabilmesine ilişkin bir hükme yer vermediği gibi toplu olarak kullandırılmayacağı yönünde bir düzenleme de yapmamıştır. Ancak süt izinlerinin toplu olarak kullandırılması düzenlemenin amacına aykırıdır. Çünkü burada önemli olan annenin çocuğa günlük olarak süt verebilmesidir. Doktrinde izin gün içerisinde kullanılmasında zorlukla karşılaşılan durumlarda, süt izinlerinin yine günlük olarak işe başlama ve iş bitimi saatlerinden önce kullandırılmasının amaca daha uygun olduğu belirtilmektedir.³⁸⁸ Ancak bu çözüm de servis ile gidip gelen işçiler için uygun bir çözüm olmamaktadır.³⁸⁹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konu ile ilgili kararlarında süt izni verilmeyen işçinin, iş sözleşmesini haklı sebeple feshetme hakkına sahip olmakla birlikte, bu haktan yararlandırılmaması halinde çalıştığı süreler için fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma ücreti talebinde bulunamayacağı yönünde kararlar vermekte iken³⁹⁰ bir süredir hem 9. Hukuk Dairesi hem de 22. Hukuk Dairesi isabetli olarak görüş değiştirmiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016 tarihli kararında,³⁹¹

“...kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7 hükmü uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup,

³⁸⁸ Demir (2006), 84-85.

³⁸⁹ Demirezen (2018), 22.

³⁹⁰ “Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olmuştur.” İnternet: Yarg. 9. HD., 01.02.2012 tarihli ve E.2010/33459, K.2012/2569 sayılı kararı. Web: https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay_3_Ocak_2019_tarihinde_alinmistir; “Davacı kadın işçi 2006 yılında doğum yaptığı halde işverence süt izninin kullandırılmadığını ileri sürerek, karşılığı olan ücretlerin ödenmesi isteğinde bulunmuştur. Mahkemece, verilmeyen süt izin sürelerinin ücreti hesaplanarak karşılığının davacı işçiye ödenmesi gerektiği belirtilerek isteğin kabulüne karar verilmiştir. Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Bu durumda süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.” İnternet: Yarg. 9.HD. 07.04.2014 tarihli ve E.2012/7210, K.2014/11523 sayılı kararı. Web: [https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay_3_Ocak_2019_tarihinde_alinmistir.](https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay_3_Ocak_2019_tarihinde_alinmistir;)

³⁹¹ İnternet: Yarg. 22. HD, 13.06.2016 tarihli ve E.2015/12878, K.2016/17527 sayılı kararı. Web: [https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay_3_Ocak_2019_tarihinde_alinmistir.](https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay_3_Ocak_2019_tarihinde_alinmistir;)

işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı Kanunun ruhuna daha uygun düşeceği”

yönünde görüş belirtmiştir. Kullandırılmayan süt izninin karşılığının fazla saatlerle çalışma ücreti olarak ödenmesi yönündeki Yargıtay’ın bu kararı, 4857 sayılı Kanunun amacına ve ruhuna da daha uygun olması sebebiyle kanaatimizce daha yerinde bir karardır.³⁹²

Ayrıca bu izinlerin kullandırılmaması sebebiyle işçinin yapacağı fesihlerde 4857 sayılı Kanunun 24/2 hükmüne göre, haklı nedenle fesih olup, işçinin buna ilişkin tazminat hakları da doğacaktır.³⁹³

4.2.1.6. Yolda geçen süreler

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 günlük çalışma süresinden sayılır (md.66/f.1/f).

Bu hükümle yolda geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılabilmesi için bazı şartların olması gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca kanun koyucu 1473 sayılı eski İş Kanunumuz döneminde yaşanan tartışmalara son vermek ve hükmü açıklığa kavuşturmak amacıyla³⁹⁴ maddenin son fıkrasında “İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz” düzenlemesine yer vermiştir.

Buna göre yolda geçen sürelerin günlük çalışma sürelerinden sayılabilmesi için gerekli şartlar şunlardır:

³⁹² Güler, Ş. (2017). “Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (8), 101-116.

³⁹³ Çopuroğlu, Ç. (2016). “Süt İzni üzerine Düşünceler”. *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1), 3-4.

³⁹⁴ Astarlı (2008), 152.

4.2.1.6.1. İşlerin ve bunların görüldükleri yerlerin nitelikleri itibarı ile kanunda sayılan yerler olması

Maddedeki düzenlemeye göre sözü geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için gerekli olan şartlardan ilki, işçilerin, çalışmalarının işin niteliği nedeniyle buldukları yer dışında ve devamlı olarak yer değiştirilen bir iş olması gerekliliğidir.³⁹⁵ Maddede sayılan “demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işler” örnek olarak verildiği, benzer işlerinde ilgili düzenleme kapsamında olacağı anlaşılmaktadır.³⁹⁶ Düzenlemeye göre yerleşim yerlerinden uzaktaki her türlü iş değil, ancak maddede sayılan işlerin niteliğinde olan ve işçilerin uzak mesafedeki iş yerlerine getirilip götürülmeleri gereken işler bu hükmün kapsamda olacaktır. Örneğin, baraj inşaatı, telefon hatlarının çekilmesi, elektrik direklerinin dikilmesi gibi işler içinde bu madde uygulanabilecektir.³⁹⁷

Bu tür işlerin temel özelliği belirli bir yerde olmaması yani sabit olmamalarıdır.³⁹⁸ Zira bu tür işlerin görüleceği yer, iş yapıldıkça ilerleyen, ilerledikçe de farklı alanlara kayan bir niteliktedir.³⁹⁹ Örneğin, demiryollarının yapımı işinde, raylar döşendikçe iş ilerleyerek sürekli yer değiştirmekte dolayısıyla sabit bir özellik arz etmemektedir. Kanunda sayılan işlerin hepsi de bu niteliktedir.⁴⁰⁰

³⁹⁵ 1475 sayılı Kanun döneminde verilmiş bir Yargıtay kararında söz konusu şart şu şekilde açıklanmaktadır; “...İş Kanununda işin yapıldığı yer olarak tanımlanan işyerlerini sabit ve belirli; değişebilir ve belirsiz işyerleri diye iki kategoriye ayırarak olursak 62/I-e maddesinde örnek olarak sayılan işyerleri hiç şüphesiz ikinci kategorideki işyerlerini kapsar. Bu işyerleri demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi yapıldıkça ilerleyen ve özellikle ilerledikçe başka alanlara kayan ve değişen bir karakter ve nitelik gösterir. Bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak mesafedeki işyerlerine nakledilmeleri, işveren için de bir yükümlülük getirdiği gibi, bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında araçta geçen süreler de günlük iş sürelerinden sayılacaktır. Fıkradaki her türlü iş deyimi ikametgâhlardan uzakta bulunan her türlü değişen işyerlerindeki işi ifade etmektedir. Buna karşılık işyeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar ya da oturlan yerlerden uzakta olsalar bile bu işyerlerine götürülüp getirilmeleri işin niteliğinden doğmayıp, aradaki mesafe ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım düşüncesinden kaynaklandığı için götürülüp getirilme esnasında yolda geçen süreler iş süresinden sayılmayacaktır...” Akyiğit, E. (2001), *İş Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 1407-1409.

³⁹⁶ Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 703-704; Ekonomi (1984), 284; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 347; Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu Ada (2013), 67.

³⁹⁷ Narmanlıoğlu (2014), 629-63.

³⁹⁸ Yargıtay’ın aynı konuya ilişkin kararı; “İşyeri Soma’ya 28 km. uzaklıkta Maden Kömürü İşletmesidir. İşin sabit niteliğine göre işçilerin sonradan işyerine, işverene ait vasıtalarla, topluca getirilip götürülmeleri esnasında geçen sürenin, iş süresinde sayılması mümkün değildir. Ancak, yasalarda yer alamayan ve işçiler yararına olan haklara dair sözleşmelerin geçerli olacağı bir gerçektir.” Yarg. 9.HD. 18.02.1976 tarihli ve E.3481, K.6477 sayılı kararı, Akyiğit (2008), 1993.

³⁹⁹ Odaman (2013), 25; Akyiğit (2008), 1986.

⁴⁰⁰ Astarlı (2008), 153.

Yargıtay'ın da yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için gereken şartlara ilişkin kararları bulunmaktadır. 1475 sayılı eski İş Kanunumuz döneminde vermiş olduğu bir kararında;

“...İş Kanununda işin yapıldığı yer olarak tanımlanan işyerlerini sabit ve belirli; değişebilir ve belirsiz işyerleri diye iki kategoriye ayıracak olursak 62/I-e maddesinde örnek olarak sayılan işyerleri hiç şüphesiz ikinci kategorideki işyerlerini kapsar. Bu işyerleri demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi yapıldıkça ilerleyen ve özellikle ilerledikçe başka alanlara kayan ve değişen bir karakter ve nitelik gösterir. Bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin ikamet ettikleri mevkilerden uzak mesafedeki işyerlerine nakledilmeleri, işveren için de bir yükümlülük getirdiği gibi, bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında araçta geçen süreler de günlük iş sürelerinden sayılacaktır. Fıkradaki her türlü iş deyimi ikametgâhlardan uzakta bulunan her türlü değişen işyerlerindeki işi ifade etmektedir. Buna karşılık işyeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar ya da oturlan yerlerden uzakta olsalar bile bu işyerlerine götürülüp getirilmeleri işin niteliğinden doğmayıp, aradaki mesafe ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım düşüncesinden kaynaklandığı için götürülüp getirilme esnasında yolda geçen süreler iş süresinden sayılmayacaktır...”

hükmüne yer vermiştir.⁴⁰¹ Bu nitelikte olmayan işlerde işyeri uzak bir mesafede olsa, işveren sosyal yardım gayesiyle işçileri toplu ve düzenli bir biçimde işyerine taşısa da bu sırada geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılamaz.⁴⁰²

4.2.1.6.2. Bentte belirtilen işlerin görüldüğü işyerlerinin işçilerin yerleşim yerlerinden uzak olması

Kanunun 66. maddesinin birinci fıkrasının (f) bendi uyarınca işçilerin işyerine getirilip götürülmeleri sırasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için aranan bir diğer şart, işyerlerinin, işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir mesafede olmasıdır.⁴⁰³ Kanun hükmünde uzak mesafe kavramına ilişkin bir ölçü öngörülmemiştir.⁴⁰⁴ Öğretide mesafenin uzaklığı tespit edilirken dikkate alınması gereken hususlar belirlenmeye çalışılmıştır. Buna göre işçilerin ikametgâhlarından uzak olan işyerine, yaya olarak gitmek çok zor, fazla zaman alıcı ve yorucu ise ve ayrıca buralara gidip gelen devamlı ve düzenli toplu taşıma araçları yoksa ya da işçiler için elverişli değilse hükümde belirtilen uzaklık

⁴⁰¹ Yarg. 9.HD, 27.11.1984 tarihli ve E.10531, K.10166 sayılı kararı, *Yargıtay Hukuk Dergisi* (Temmuz 1985), 11(7), 996 vd.

⁴⁰² Yarg. 9.HD, 10.11.1998 tarihli ve E.1998/12790, K.1998/15756 sayılı kararı, Çil (2007), 3000-3001.

⁴⁰³ Caniklioğlu (2005), *Günlere Bölünme*, 3.

⁴⁰⁴ Süzek (2019), 776-777.

şartının sağlandığı kabul edilebilir.⁴⁰⁵ Bununla birlikte kesin bir uzaklık ölçüsünün belirlenmesi mümkün değildir. Her durum için bilirkişi yolu ve iyi niyet kuralları çerçevesinde tespit yapılması gereklidir.⁴⁰⁶

Açıklamalar doğrultusunda Kanunda sayılan nitelikteki işlerin yapıldığı işyerlerine işçinin yaya olarak gitmesi olanaklı ise, bu mümkün olmasa bile toplu taşıma araçlarıyla düzenli ve rahat bir şekilde ulaşım mümkün ise işveren tarafından toplu taşıma araçlarıyla götürülüp getirilmeleri halinde dahi uzaklık şartı sağlanmadığı için yolda geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılmayacaktır.⁴⁰⁷

4.2.1.6.3. İşçilerin toplu ve düzenli bir şekilde getirilip götürülmesi

İş Kanununun 66. maddesinin (f) fıkrasının uygulanabilmesinin üçüncü şartı işçilerin “toplu ve düzenli” bir şekilde getirilip götürülmeleridir.⁴⁰⁸ İşin, niteliği gereği sürekli yer değiştiren ve sabit olmayan yerlerde yapılmasının, işçilerin hep birlikte işyerine getirilip götürülmelerini zorunlu kılması gerekmektedir.⁴⁰⁹ Toplu taşımının işverence sağlanan araçlarla gerçekleştirilmesi yeterli olup, işverenin kendi araçlarıyla bizzat yapması gerekli değildir.⁴¹⁰

Toplu şekilde getirilip götürülme şartının gerçekleştiğinin kabulü için birden fazla işçinin olması gereklidir. Tek bir işçinin getirilip götürülmesi toplu şekilde taşıma sayılmaz.⁴¹¹ Ancak işverenin toplu taşıma için sağlamış olduğu araçta bazı zamanlar fiilen bir işçinin bulunması taşımının toplu niteliğini etkilemez.⁴¹² Ayrıca toplu şekilde taşıma için aynı anda getirilip götürülme şartı değildir, farklı zamanlarda ayrı ayrı araçlarla yapılan taşıma da toplu

⁴⁰⁵ Narmanlıoğlu (2014), 630-631.

⁴⁰⁶ Arıcı (1992), 105.

⁴⁰⁷ Astarlı (2008), 156; Yargıtay’ın da bu yöndeki kararı; “Bilirkişi raporunda, davacının çalıştığı fabrika ile istasyon arasındaki mesafenin 2300 m. den ibaret olduğu belirtilmiştir (...Bu durumda) uzak mesafe unsurunun gerçekleşmiş olduğunu kabule imkân yoktur. Davacının çalıştığı fabrika, Belediye sınırları içinde ve yakın mesafede kurulu olduğu gibi halk araçları da bu yere sefer yapmaktadır. O halde işçilerin hep birlikte götürülüp getirilmeleri, işin mahiyetinden doğmayıp mahza sosyal yardım gayesine matuf olmak ve binnetice araçta geçen zaman iş süresinden sayılmamak gerekir.” Yarg. 9. HD. 26.03.1971 tarihli ve E.5490, K.6293 sayılı kararı, Akyiğit (2008), 1993.

⁴⁰⁸ Eyrenci, Taşken ve Ulucan (2019), 278.

⁴⁰⁹ Akın (1981), 793; Güven ve Aydın (2010), 281; Odaman (2013), 25; Narmanlıoğlu (2014), 631.

⁴¹⁰ Süzek (2019), 776-777; Tunçomağ ve Centel (2018), 159.

⁴¹¹ Aktay, Arıca ve Senyen-Kaplan (2013), 243.

⁴¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 347.

şekilde nakil sayılır. Bu konudaki diğer bir hususta işyerindeki bütün işçilere değil bir kısmı için dahi toplu taşıma hizmetinin sunulmasının yeterli olmasıdır.⁴¹³

İşçilerin yolda geçirdikleri sürelerin çalışma süresinden sayılması için toplu şekilde yapılan taşımanın “düzenli” bir şekilde yani belirli bir plan dâhilinde yapılması gerekmektedir. Aksi takdirde belirli bir program çerçevesinde değil de gelişigüzel yapılan taşımalar düzenli bir taşıma oluşturmazlar ve bu taşımalar sırasında geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılmaz. Örneğin; işçilerden bazıları işverenin haftanın bazı günlerinde aracıyla işe götürmesi durumu düzenli bir taşıma olarak kabul edilemez.⁴¹⁴

Belirtmek gerekir ki, yukarıda belirttiğimiz diğer şartlar sağlansa bile işverenin organizesinde toplu ve düzenli bir şekilde taşıma söz konusu değilse ya da işçi kendi sağladığı bir araçla işyerine gidip geliyorsa, belirtilen koşul yerine getirilmiş sayılmaz.⁴¹⁵

Belirtilen bu şartların gerçekleşmesi halinde, araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması bu sürelerin fazla çalışma süresinden sayılması için tek başına yeterli değildir. Bunun için fiili çalışma süreleri ile diğer farazi çalışma sürelerinin toplamının normal haftalık çalışma süresini aşması gereklidir.⁴¹⁶

4.2.2. Çalışma Süresinden Sayılan Hallere İlişkin Diğer Düzenlemeler

Yukarıda bahsettiğimiz üzere 4857 sayılı Kanununun 66. maddesinde düzenlenen farazi çalışma süresine ilişkin haller dışında, Kanunun başka hükümlerinde, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve bazı yönetmeliklerde çalışma süresinden sayılan hallere ilişkin çeşitli düzenlemeler mevcuttur. Aşağıda kısaca bu düzenlemeleri ele almaya çalışacağız.

⁴¹³ Astarlı (2008), 157; Akın (1981), 793.

⁴¹⁴ Astarlı (2008), 157.

⁴¹⁵ Tunçomağ ve Centel (2018), 159-160; “Davacı işyerine 5 kilometre uzaklıkta bulunan bir köyde oturmaktadır. İşyerine aradaki mesafeyi bilerek girmiş ve yürüyerek gidip gelmiştir. Davalı tarafından davacı hiçbir zaman İş Kanununun 62. maddesine göre, topluca götürülüp getirilmemiştir. Bu nedenle, davacı yürüyerek gelip gitmesindeki geçen zamandan ve yaptığı vasıta masrafından bir şey isteyemez.” Yarg. 9.HD. 07.03.1974 tarihli ve E.34702, K.4833 sayılı kararı, Akyiğit (2008), 1993.

⁴¹⁶ Karacan Çetin (2019), 39.

4.2.2.1. 4857 sayılı kanundaki diğer düzenlemeler

4857 sayılı Kanunun “Hafta Tatili Ücreti” başlıklı 46. maddesinde, 63. maddeye uygun olarak belirlenen iş günlerinde çalışan işçiler açısından yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz olarak en az yirmi dört saat dinlenme hakkı verilmiştir. Bu hak hafta tatili olarak adlandırılır. Kanunun 46. maddesinin devamında ise “hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından bazı sürelerin çalışılmış gibi değerlendirileceği” hükmüne yer verilmiştir. İlgili maddede; “hafta tatili ücretine hak kazanmak için, çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, Ek 2. maddede sayılan; evlenmelerde, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde bir yıl içinde verilecek 10 günlük mazeret izinleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin, çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı” belirtilmektedir.⁴¹⁷

Görüldüğü üzere, bu düzenlemeyle, 66. madde dışında başka bazı sürelerin de çalışılmış gibi kabul edileceği ifade edilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki; bu hüküm 66. madde anlamında çalışma süresinden sayılan bir hal öngörmemekte, sadece, hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından işçinin izinli sayıldığı bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılması suretiyle hafta tatili ücretinden mahrum kalmasını engellemek istemektedir.⁴¹⁸

4.2.2.2. Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma usul ve esasları hakkında yönetmelikteki düzenlemeler

4857 sayılı Kanunda hüküm altına alınan farazi çalışma süresine ilişkin düzenlemeler dışında, “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte”⁴¹⁹ de bu yönetmelik kapsamındaki çalışanlara ilişkin özel bir düzenleme mevcuttur. Adı geçen Yönetmeliğin 7. maddesinde çalışma süresinden sayılacak bazı durumlara yer verilmiştir. Yönetmelik uyarınca;

⁴¹⁷ Demirezen (2018), 24.

⁴¹⁸ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 4.

⁴¹⁹ İnternet: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr> 25 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

“a) İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler, b) İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler, c) Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler”

çalışma süresinden sayılır.

4.2.2.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer alan düzenlemeler

6331 sayılı Kanunun “Çalışmaktan kaçınma hakkı” başlıklı 13. Maddesinde, “işçinin, ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalması halinde işyerinde mevcut kurula, işyerinde kurul yok ise doğrudan işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebileceği” belirtilmiştir. Böylesi bir talep halinde kurulun acilen toplanarak ya da işverenin derhâl kararını vererek durumu tutanakla tespit etmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili kurul ya da işverence verilen karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Karar şayet işçinin talebi doğrultusunda ise işçi gerekli tedbirler alınmaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Maddenin 4. fıkrasında yer alan; “...İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır...” şeklindeki düzenleme ile işçinin çalışmaktan haklı olarak kaçındığı bu sürenin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.⁴²⁰

6331 sayılı Kanunda mevcut çalışma süresinden sayılan hallere ilişkin bir diğer düzenleme de kanunun 17. maddesinde⁴²¹ yer almaktadır. Kanun koyucu çalışanların eğitimini

⁴²⁰ Demirezen (2018), 26.

⁴²¹ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 17; “(1) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. (2) Çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir. (3) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığı belgeleyemeyenler çalıştırılmaz. (4) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir. (5) Tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanlar işe başlatılamaz. (6) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar. (7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır. Eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu süreler fazla sürelerle çalışma veya fazla

düzenlediği bu maddenin son fıkrasında, “verilecek eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağını ve hatta eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması hâlinde, bu sürelerin fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma olarak değerlendirileceğini” kabul etmiştir.

4.2.2.4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer alan düzenlemeler

“İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”⁴²² 10. maddesinin 2. fıkrasına göre;

“Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.”

Bu hükme göre tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimlerinin, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçirdikleri sürelerin bir yıl içerisinde toplam beş günü çalışma süresinden sayılmıştır.

4.2.2.5. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte yer alan düzenlemeler

“İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik”⁴²³ 10. maddesinin ikinci fıkrasında;

“Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanları, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadar çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle iş güvenliği uzmanının ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.”

çalışma olarak değerlendirilir.” İnternet: 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴²² İnternet: İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin/8/Nisan/2019> tarihinde alınmıştır.

⁴²³ İnternet: İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/8/Nisan/2019> tarihinde alınmıştır.

hükmü yer almıştır. Bu hükme göre tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen iş güvenliği uzmanlarının, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlarda geçirdikleri sürelerin bir yıl içerisinde toplam beş günü çalışma süresinden sayılmıştır.

4.3. Akdi Farazi Çalışma Süreleri

İş Kanununun 66. maddesindeki çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra, taraflarda anlaşarak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, işçinin fiili olarak çalışmadığı bazı süreleri çalışma süresinden sayılmasını kararlaştırabilirler. Bu şekilde Kanunda yer almamakla birlikte tarafların anlaşmasıyla oluşturulan süreler akdi farazi çalışma süreleri olarak adlandırılabilir. Taraflar iş sözleşmeleriyle ya da toplu iş sözleşmesi ile akdi çalışma süresini kararlaştırabilirler. İş Kanununun 66. maddesinde sayılan farazi çalışma süreleri sınırlı sayı esasına göre belirlendiği için taraflar bu yasal düzenleme dışında kalan işçinin fiili olarak çalışmadığı herhangi bir sürenin çalışma süresinden sayılmasını istiyorlarsa bunu sözleşmede açıkça düzenlemelidirler.⁴²⁴

Nitekim uygulamada bu yönde düzenlemelere de rastlanmaktadır. Örneğin, işçilere sigara ya da çay molası olarak verilen kısa süreli molalar, kural olarak çalışma süresinden sayılmazken, toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmektedir.⁴²⁵ Bununla birlikte, Kanunda açıkça çalışma süresinde sayılmayacağı düzenlenen ara dinlenmeler ile sosyal yardım amacıyla yapılan taşımaların sözleşme ile çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı öğretide tartışmalıdır. Söz konusu konulara ilişkin tartışma ve görüşlere çalışma süresinden sayılmayan haller incelenirken değinilecektir. Belirtmek gerekir ki ara dinlenmeler dışında sözleşmelerle işçilere verilen molalar veya paydoslar kural olarak çalışma süresinden sayılmamakla birlikte, iş sözleşmesi ya da toplu sözleşmeler ile çalışma süresinden sayılmasının kararlaştırılabileceği savunulmaktadır.⁴²⁶

Akdi farazi çalışma süreleri de yasal farazi çalışma süreleri ile aynı niteliktedir ve onlar gibi çalışma süresinden sayılır. Bir görüşe göre bu süreler çalışma süresinden sayıldığı için işçi bu süre içerisinde çalışmış olmasa dahi, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin hesabında bu

⁴²⁴ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 3.

⁴²⁵ Süzek (2019), 775.

⁴²⁶ Astarlı (2008), 138; Karacan Çetin (2019), 40; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 3.

süreler de dikkate alınır ve eğer şartları oluşmuşsa işçi fazla çalışma ücretine de hak kazanır. Ancak işçi bu süreyi fiili olarak çalışarak geçirirse bu çalışmasının karşılığı da ayrıca verilmelidir. Örneğin, sigara molalarının toplu iş sözleşmesiyle farazi çalışma süresinden sayılmış olması halinde, işçi molalarda çalıştırılırsa bu süre hem fiili hem de farazi çalışma süresi olarak iki kez hesaba katılmalıdır.⁴²⁷

Konuya ilişkin üzerinde durulması gereken bir hususta farazi çalışma süreleri işçinin işverenin hukuki bağımlılığı altında bulunduğu sürelerde ve sadece günlük çalışma süresi esasında söz konusu olabilir. Yargıtay'ın 1982 tarihli kararında⁴²⁸ da belirttiği üzere sendika yöneticiliğinde görev alan bir işçinin bunun üzerine işten ayrılması durumunda, toplu iş sözleşmesinde bu yönde bir düzenleme bulunsa dahi, sendika yöneticiliğinde geçirmiş olduğu süreler çalışma süresinden kabul edilemez. Çünkü çalışma süresi kapsamına ancak iş sözleşmesi devam ettiği süreçte işçinin işverenin egemenliği altında çalıştığı ya da çalışmış sayıldığı hallerde geçirdiği süreler girmektedir.⁴²⁹

4.4. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller

4.4.1. Genel Olarak

4857 sayılı Kanunda çalışma süresinden sayılan haller düzenlendiği gibi, farklı maddelerinde çalışma süresinden sayılmayan bazı hallere de yer verilmiştir. Çalışma süresinin kapsamı belirlenirken çalışma süresinden sayılan hallerinde tespitinin yanı sıra çalışma süresinden sayılmayan sürelerinde tespit edilmesi önemlidir.

Kural olarak, ara dinlenmesi, sosyal yardım amaçlı olarak sağlanan araçta geçen süreler, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen ücretli izinler ile hafta tatili ücretine hak kazanma açısından çalışılmış gibi sayılan süreler çalışma süresinden sayılmaz ve bu süreler işçinin fazla çalışmalarının hesaplanmasında dikkate alınmaz.

⁴²⁷ Karacan Çetin (2019), 40.

⁴²⁸ Yarg. 9. HD. 2.4.1982 tarihli ve E.1982/2545, K.1982/3287 sayılı kararı, Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (2019), 346-347.

⁴²⁹ Astarlı (2008), 138.

4.4.2. Ara Dinlenmesi

Sosyal devlet anlayışı gereği tüm çalışanların ve bu arada işçilerin sağlığının korunması amacıyla dinlenme hakkı ülkemizde de Anayasal olarak korunma altına alınmıştır.⁴³⁰ Anayasada dinlenme hakkı genel olarak ele alınmış, ayrıntılı düzenlemeler İş Kanunu ve buna bağlı olarak çıkarılan yönetmeliklerle detaylı olarak düzenlenmiştir. Dinlenme hakkı olarak kabul edilen düzenlemelerden biriside günlük çalışma süreleri içinde geçen ara dinlenmeleridir.

İşçilerin günlük iş süresi içerisinde hiç ara vermeden sürekli çalışması mümkün değildir. Gün içerisinde yemek, içmek gibi doğal ihtiyaçlarını karşılayabilmesi sağlık yönünden korunabilmesi ve uzun süre çalışmaktan kaynaklanan yorgunluğun dikkat eksikliğinin giderilebilmesi için işçiye ara dinlenmesi verilmesi zorunludur.⁴³¹ Burada sadece işçinin menfaati değil aynı zamanda üretimin kaliteli ve verimli olması ve işgücünün korunmasıyla işverenin, ağır çalışma koşulları nedeniyle erken yaşta yıpranmanın engellenmesi ile de dolaylı olarak toplumun menfaati korunmaktadır.⁴³²

İş Kanunumuz günlük çalışma süresi içinde işçinin dinlenmesini sağlamak ve diğer zorunlu ihtiyaçlarını giderebilmesi için, 68. maddesinde “ara dinlenmesi”ni düzenlemiştir. Bu hükme göre, “o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında” ara dinlenmesi verilecektir.⁴³³ Ara dinlenme süresi verilmesi işçilerin hem ihtiyaçlarını karşılamaları ve dinlenmeleri, hem de onların daha verimli bir şekilde çalışmalarını için bir zorunluluktur.⁴³⁴

Ara dinlenmesi 4857 sayılı İş Kanunu’nun 68. maddesinde işçiye verilmesi gereken dinlenme sürelerinin asgari miktarı günlük çalışma sürelerine göre belirlenmiştir.⁴³⁵ 4857

⁴³⁰ Anayasa’nın “Çalışma şartları ve dinlenme hakkı” başlıklı 50. maddesi; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” İnternet: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> 20 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴³¹ Hafizoğlu (2016), 134-136.

⁴³² Soydan, S. (2015).”İş Hukukunda Ara Dinlenmesi”. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 363-379.

⁴³³ Ulusoy, Y. (2005). “4857 Sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(Özel Sayı), 384; Narmanlıoğlu (2014), 675.

⁴³⁴ Karacan Çetin (2019), 42.

⁴³⁵ 02.03.1954 Tarihli ve 16301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu,1. madde; “Nüfusu on bin ve daha fazla olan şehir ve kasabalardaki fabrika, imalathane, mağaza, dükkân, yazıhane, büro ve bunların benzerleriyle bilumum

sayılı İş Kanunu'nda 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki süreler aynen muhafaza edilmiştir.⁴³⁶ Buna göre işçilere; “Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat” ara dinlenmesi verilir.⁴³⁷ Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ara dinlenmesinin düzenlendiği 68. madde hükmü nispi emredici niteliktedir. Bu maddede ara dinlenmesi için belirtilen süreler alt sınır olup, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleriyle daha uzun ara dinlenme süreleri kararlaştırılabilir.⁴³⁸ Ancak dikkat edilmesi gereken husus dinlenmenin aralıksız olarak kullandırılmasıdır. Kural bu olmakla birlikte, anılan maddenin ikinci fıkrasında çalışmanın gerçekleştiği yerdeki iklim, mevsim ve o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği de göz önünde tutularak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile bu süreler aralı olarak kullandırılabilir.⁴³⁹ Ancak mesainin başında ve sonunda verilen dinlenme süreleri ara dinlenmesi olarak kabul edilemez ve çalışma süresinden sayılır.⁴⁴⁰

Ayrıca İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde, “ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği ve ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı” hükme bağlanmıştır.

ticari ve sınai müesseselerde çalıştırılan işçilere ve diğer müstahdemlere bir saatten aşağı olmamak üzere öğle dinlenmesi verilmesi mecburidir.

Dinlenme devresinin başlama ve bitme saatleri mevsimlere göre o mahallin Belediye Meclisi tarafından tespit ve ilan olunur.” İnternet:16301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6301.pdf> 20 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴³⁶ Ulusoy (2005), 389.

⁴³⁷ “...Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanununun 68'inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68'inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir...” İnternet: Yarg. 19.01.2015 tarihli ve E.2014/13525, K.2015/74 sayılı kararı. Web: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay> 7 Ocak 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴³⁸ Özdemir, C.S. (2009). “Ara Dinlenmesi Çalışma Süresinden Sayılır (Mı?)”. *Yaklaşım Dergisi*, (197), 1.

⁴³⁹ Süzek (2019), 807.

⁴⁴⁰ Özcan, D. (2014). *Gereççeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 814.

İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca, ara dinlenmesi bir işyerinde bulunan bütün işçilere uygulanır. Kanunda öngörülen ara dinlenmeleri dışında uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile sigara paydosu adı verilen bir ara dinlenmesi de verildiği görülmektedir. Yargıtay kararlarından, işçilerin bu tür sözleşme hükümlerinden yararlandırılmadıkları iddiasıyla mahkemeye başvurdukları ve çalıştırıldıkları bu süreler için fazla çalışma ücreti istedikleri anlaşılmaktadır. Yargıtay da bir kararında salt toplu iş sözleşmesinde sigara paydosuna ilişkin düzenleme olmasının bundan bütün işçilerin yaralanacağı anlamına gelmediğini belirtmiştir.⁴⁴¹ Öğretide bir görüşe göre Yargıtay'ın kararı isabetlidir ve toplu iş sözleşmesindeki sigara molası, sadece sigara içilmesi yasak olan yerde çalışıp sigara içme olanağına sahip olmayan işçiler için kabul edilmiş olduğundan bütün işçiler için uygulanamayacağı savunulmaktadır.⁴⁴² Diğer bir görüşe göre ise Yargıtay'ın bu kararı isabetli değildir ve sigara molası altında tanınan dinlenmelerden sigara içmeyen işçilerin de serbestçe yararlanması gerekmektedir. Çünkü aksinin kabulü halinde, aynı işi yapan ve aynı işyerinde belki de yan yana çalışan sigara içen işçiler ile içmeyen işçilerin faydalanmış olacakları ara dinlenme süreleri arasında açık bir fark oluşacaktır.⁴⁴³

İş Kanununun 68. maddesindeki düzenlenmeye göre ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Öğreti ve uygulamada, Kanunda çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilen bu sürelerin tarafların anlaşmasıyla çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı noktasında tartışma bulunmaktadır. Bir görüşe göre, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile ara

⁴⁴¹“İstemın başlangıcını teşkil eden 5.3.1968 gününden 5.3.1972'ye kadar geçen çalışma dönemine uygulanması gereken toplu iş sözleşmeleri başkaca koşul aramaksızın, işi aksatmamak kaydıyla her gün için 15'erden otuz dakika sigara paydosunu öngörmüş; 5.3.1972 gününden itibaren yürürlüğe giren sözleşmelerde ise, istihsal ve imalat işleri dışında ve sigara içme yasağı olmayan yerlerde çalışan işçilerin sigara paydosunu buldukları yerlerde kullanacakları, sigara paydosunun münhasıran imalatta ve istihsalde çalışanların bu ihtiyaçlarını gidermek için verileceği hükme bağlanmıştır: Bu duruma göre davacının 5.3.1972'den önceye ilişkin devre için sigara paydosundan yararlanıp yararlanamayacağı yönünde başkaca araştırma yapılmasına gerek bulunmamakta ise de, bu devreden sonrasını ilgilendiren istem yönünde öngörüldüğü biçimde araştırması gerekir.” Yarg. HGK. 09.06.1978 tarihli ve E.1977/144, K.1978/643 sayılı kararı, *Yargıtay Kararları Dergisi* (Eylül 1978). 5(9), 1433 vd.; “Dava, sigara molası ve ara dinlenmesinin verilmemesi sebebiyle alacak istemine ilişkindir. Mahkeme, sigara molasının verilmemesi nedeniyle her gün için 1/2 saatlik ücret alacağına ve 1 saatlik ara dinlenmesinin % 50 zamlı tutarının tahsiline karar vermiştir. Gerçekten davacılar işyerinde kapıcı, bekçi, itfaiyeci olarak çalışmaktadırlar. Toplu sözleşmenin 48 inci maddesinin tanziminden maksat, sigara içilmesi yasak olan yerlerde çalışan işçilere paydos verilmesidir. Davacılar gördükleri iş itibarıyla her zaman sigara içmek olanağına sahiptirler. Bu itibarla sigara molasından mütevellit talebin reddi gerekir. Davacıların 1 saatlik ara dinlenmesinden istifade etmedikleri hakkında dosyada inandırıcı deliller yoktur. Davalı şahitleri istedikleri zaman yemekhaneye gidip yemek yiyebileceklerini söylemişlerdir. Aksi düşünce normal hayat münasebetlerine de aykırıdır. Bir işçinin yemek yemeden ve ara dinlenmesi yapmadan 8 saat aralıksız çalıştığı düşünülemez...” Yarg. 9. HD. 20.10.1975 tarihli ve E.1975/24847, K.1975/47252 sayılı kararı, *İHU*, 1975, İş Kanunu m. 64 (No:2), 1.

⁴⁴² Narmanlıoğlu (2014), 675-676.

⁴⁴³ Ulusoy (2005), 387-388.

dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağı kararlaştırılabilir.⁴⁴⁴Diğer bir görüşe göre ise ara dinlenmeleri gibi Kanunda açıkça çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilen sürelerin sözleşmelerle de olsa farazi çalışma süreleri olarak kabul edilmesi mümkün değildir.⁴⁴⁵ Yargıtay’a göre, “toplu iş sözleşmesinde ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin düzenlemeye yer verilmiş olsa dahi, işçi bu sürelerde çalıştırılmamış ise bu süreler fazla çalışma sayılmaz ve işçiye normal ücreti ödenir.”⁴⁴⁶

İşçi kural olarak ara dinlenme süresini serbestçe kullanabilir, bu süreyi işyerinde veya işyeri dışında geçirebilir.⁴⁴⁷ İşçinin ara dinlenme süresinde işyerinde bulunması onun bu süreyi çalışarak geçirdiği anlamına da gelmez. İşçinin zamanında işine başlaması şartıyla ara dinlenmesini işyeri dışında geçirmesi kural olarak engellenmez. Bununla beraber işyeri ara dinlenmesini kullanımına uygunsa ve işin veya işyerinin özelliği işçilerin ara dinlenmesi sırasında işyeri dışına çıkmalarını sakıncalı kılıyor ya da bazı güçlükler yaratıyorsa, ara dinlenmesi sırasında işçilerin işyeri dışına çıkmamaları işveren tarafından kararlaştırılabilir. Zira işin güvenlik ve düzenini sağlamak açısından böyle bir uygulama yapılması işverenin yönetim hakkına dâhildir ve yasaya aykırılık teşkil etmez. Diğer yandan toplu iş sözleşmesine ara dinlenmelerinin işyerinde geçirilmesine ilişkin konulan kayıtlarda evleviyetle geçerlidir.⁴⁴⁸ Konuya ilişkin bir kararında da Yargıtay;

“Toplu iş sözleşmesinde dinlenme sırasında işçilerin işyerlerini terk edemeyecekleri yolundaki kaydın ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemediğini, olsa olsa çok kısa süre

⁴⁴⁴ Süzek (2019), 807; Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 4; Ulusoy (2005), 387-388; Soyer, P. (1993). “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1991 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. *Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri (1991)*. İstanbul, 23.

⁴⁴⁵ Astarlı (2008), 138.

⁴⁴⁶ Yarg. 9.HD., 31.1.1991 tarihli ve E.747, K.794 sayılı kararı, Soyer (1993), 23; Yargıtay’ın konuya ilişkin bir diğer kararı:“...Taraflar arasındaki uyuşmazlık toplu iş sözleşmelerindeki düzenlemeler uyarınca vardiyalı çalıştırılan davacı işçiye işyerindeki vardiyalı ve fiili çalışma şekline göre zamlı ara dinlenme ücretinin ödenip ödenmeyeceği noktasında toplanmaktadır. Davalı işveren vardiyalı çalışan işçilerden ara dinlenmesi sırasında zorunlu olarak işbaşında bulunması gereken işçilere ara dinlenmesi ücretinin verildiğini, ara dinlenmeleri işyeri mahallinde veya dışında serbestçe kullanabilme imkânına sahip işçilerin ise salt toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeden hareketle zamlı ara dinlenme ücretine hak kazanamayacağını savunmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin anılan hükmü, vardiyalı işçi çalıştıran işyerlerinde ve işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği fiilen çalışılarak geçirilmesi halinde uygulama olanağına sahiptir.” İnternet: Yarg. 9.HD., 12.5.2005 tarihli ve E.2005/13812, K.2005/16497 sayılı kararı. Web: <http://www.sinerjimevzuat.com.tr/> 2 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴⁴⁷ Süzek (2019), 807-808.

⁴⁴⁸ Narmanlıoğlu (2014), 676.

içerisinde işçilerin dinlenmeden sonra işe zamanın da devamını sağlamaya yönelik bir tedbir olarak düşünmek gerektiğini...⁴⁴⁹

belirtmiştir. Ancak Kanunda veya sözleşmeden kaynaklanan ara dinlenmelerinde işçi çalışmaya zorlanamaz.⁴⁵⁰

Soyer'e göre "gerek işçinin iş görmeye hazır bulunması hali gerekse işletme faaliyet ve gerekleri dolayısıyla ara dinlenmesini işyerinde geçirme hallerinde aslında belirli zorunluluklardan dolayı bu hakları kısıtlamaya uğramıştır. Çünkü işçi her iki durumda da her an tetikte ve teyakkuz durumunda ve ihtiyaç duyulduğu anda müdahale etmeye hazır biçimde işyerinde bulunmaktadır. Bu durumda işçiye gerçek çalışma tutarına ulaşmasa da uygun bir ek ücret ödenmesi yerinde olacaktır."⁴⁵¹ Ancak Yargıtay konuya ilişkin kararlarında işçinin ara dinlenmelerini işyerinde geçirmesinin, ara dinlenmesinin kullanılmadığı anlamına gelmeyeceğini belirtmekte ve işçinin bu sürelerde fiili çalışma yaptığını kendisinin ispat etmesi gerektiğine hükmetmektedir.⁴⁵²

Belirtmek gerekir ki ara dinlenmesinin işçilere fiilen verilmesi zorunludur. Yargıtay'ın da isabetli olarak belirttiği gibi, bu zorunluluğa aykırı uygulamalar yapılamaz; toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerinde de bu esasa ters düşen düzenlemelere yer verilemez.⁴⁵³

⁴⁴⁹ Yarg. 9.HD. 06.06.1986 tarihli ve E.1986/4931, K.1986/5981 sayılı kararı, Tekstil İşveren (Kasım 1986),19-20.

⁴⁵⁰ Süzek (2019), 807-808.

⁴⁵¹ Soyer (1993), 21-23.

⁴⁵² Soyer'in de eleştirdiği Yargıtay 9.HD'nin 17.10.1991 tarihli ve E.13727, K.13182 sayılı kararına konu olayda, uyuşmazlık meselesi, "itfaiyeci olarak çalışan ve ara dinlenmesinde işyerinde ayrılmayan işçinin, fazla çalışma ücreti talep edebilip edemeyeceği noktasında toplanmaktadır. Söz konusu kararda aynen 'günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz. Yemek, çay içmek ve diğer tabii ihtiyaçlar için bir zamanın kullanılması zorunludur. Görülen işin itfaiye işi olması ve ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi, ara dinlenilmesinin kullanılmadığı anlamına gelmez. Davacı ara dinlenmesinde fiilen çalıştırıldığını da ispat edememiştir' denilerek fazla çalışma iddiası reddedilmiş bulunmaktadır." ; Yargıtay başka bir kararında ise "...Dosya içerisindeki bilgi ve belgelere göre davacı işçinin işyerinde şoför olarak çalıştığı ve vardiyalı sisteme tabi olduğu anlaşılmaktadır. Dairemizin uygulamalarına göre davacının ara dinlenmelerinde fiilen çalışması halinde bu süreye ilişkin ücrete hak kazanması mümkündür. Ara dinlenmelerde çalıştığını kanıtlama yükümlülüğü davacıya aittir. Davacının dinletmiş olduğu tanıklar bu davanın sonucundan etkilenebilecek durumdaki işçiler olup aralarında menfaat birliği söz konusudur. Ayrıca davacı uzun bir süre ihtirazi kayıt ileri sürmeden aylık ücretlerini almıştır. Bu nedenle davacı ara dinlenmelerde fiilen çalıştığını ispatlayamadığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçelerle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." İnternet: Yarg. HGK'nun 14.11.2007 tarihli ve E.2007/9-815, K.2007/842 sayılı kararı. Web: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yasalar> 3 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴⁵³ Narmanlıoğlu (2014), 676; "...Somut olayda davacı işçinin haftada 6 gün, günde 12 saat çalışarak günde 1 saat ara dinleme süresi düşülerek yapılan hesaplama ile % 30 oranda hakkaniyet indirimi yapılarak dava konusu fazla çalışma ücret alacağı hüküm altına alınmıştır. Günde 12 saat çalışma süresi için en az 1,5 saat ara dinlenme süresi düşülmesi gerekirken 1 saat ara dinlenme süresi düşülmek sureti ile yapılan hesaplama ile yazılı şekilde fazla çalışma ücret alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." İnternet: Yarg. 9. HD. 16.06.2011 tarihli ve E.2009/18211, K.2011/18264 sayılı kararı. Web: <https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay> 03 Nisan 2019 tarihinde alınmıştır.

Ara dinlenmesi süresince dinlenen ve serbestçe vakit geçiren işçiye, bu zaman dilimi için ücret ödenmeyeceği gibi bu süre fazla çalışma süreleri hesaplanırken de hesaba dâhil edilmez. Ancak işçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor ve fiili olarak çalıştırılıyorsa ya da işverenin talimatı ile işin başında bulunduruluyor ve çıkacak iş için çalışmaya hazır durumda bekletiliyorsa, ara dinlenmesi iş süresinden sayılır.⁴⁵⁴ Bu takdirde yaptığı çalışma yasal çalışma süresi sınırları olan günde on bir saati ve gece çalışmalarında 7,5 saati aşarsa haftalık kırk beş saati aşarsa dahi aşan kısım fazla çalışma olarak kabul edilir. Diğer taraftan ara dinlenme sürelerinde yapılan çalışma ile çalışma süresi haftalık toplam kırk beş saati aşarsa da işçi aşan kısım kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır.⁴⁵⁵

Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılırlar. Ara dinlenmesinin kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkı dahilindedir. Ancak ara dinlenme süresinin, işe ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun kullanılması gerekir.⁴⁵⁶

İşçiye bir hak olarak tanınan ara dinlenme süresinde işveren, çalışmak üzere işçiye İş Kanununa aykırı olarak bu yönde emirler verdiğinde, işçi bunlara uymakla yükümlü değildir. İşçinin, böyle bir emre uymaması halinde işveren hizmet akdini derhal fesih edemeyeceği gibi bu nedenden dolayı bildirim sürelerine uyararak da feshetmek yoluna gittiğinde de fesih hakkını kötüye kullanmış olur.⁴⁵⁷

Ara dinlenmelerini uygulamayan işveren veya işveren vekillerine bu davranışın yaptırımını olan İş Kanunu'nun 104. maddesindeki⁴⁵⁸ cezai hüküm uygulanacaktır.

⁴⁵⁴ Yarg. 9. HD. 25.01.2011 tarihli ve E.2010/36048, K.2011/219 sayılı kararı, Meydan, N. ve Yapal, F. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Emsal Yargıtay Kararları*. İstanbul: Zigana Yayıncılık, 409-410.

⁴⁵⁵ Eyrenci, Ö. (2004). "4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 45.

⁴⁵⁶ Yarg. 22. HD. 22.01.2018 tarihli ve E.2016/9320, K.2018/921 sayılı kararı, "*Çalışma ve Toplum*", 2018/3, 1809.

⁴⁵⁷ Topçu (2013), 182; Ulusoy (2005), 392.

⁴⁵⁸ 4857 sayılı Kanun Md. 104 : "Bu Kanunun 63 üncü maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya 68 inci maddesindeki ara dinlenmelerini bu maddeye göre uygulamayan veya işçileri 69 uncu maddesine aykırı olarak geceleri yedibuçuk saatten fazla çalıştıran; gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71 inci maddesi hükmüne ve bu maddenin son fıkrasında anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden, 72 nci maddesi hükümlerine aykırı olarak bu maddede belirtilen yerlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek çocukları ve gençleri ve her yaştaki kadınları çalıştıran, 73 üncü maddesine aykırı olarak çocuk ve genç işçileri gece çalıştıran veya aynı maddede anılan yönetmelik hükümlerine aykırı hareket eden 74 üncü maddesindeki hükme aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki

Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanununda ara dinlenmesine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu konulardaki boşluk, Borçlar Kanunu ile doldurulmakla beraber ara dinlenmesi konusunda Borçlar Kanununda da hüküm bulunmadığı için, gazetecilerin ve gemi adamlarının ara dinlenmesi konusunda 6301 sayılı Öğle Dinlenmesi Kanunu ve 4857 sayılı Kanundaki düzenlemeler ile doldurulacaktır.⁴⁵⁹ Yargıtay da 2013 tarihli bir kararında⁴⁶⁰ gemiadamlarının ara dinlenmesi konusunda özellikle Gemiadamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmeliğin⁴⁶¹ 30. maddesinin dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.⁴⁶²

4.4.3. Sosyal Yardım Amacıyla İşverence Sağlanan Taşıtta Geçen Süreler

3008 sayılı Kanunda “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” günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmekle birlikte bu hükmün o dönemdeki uygulanmasında farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Bir görüş işverenlerin işçilere sosyal yardım amacıyla tahsis ettikleri araçlarla işyerine getirilip götürülmeleri sırasında yolda geçen sürelerin de çalışma süresinden sayılması gerektiğini ileri sürmüştür. Diğer bir görüş ise yolda geçen zamanların çalışma süresinden sayılmasının ancak belirli nitelikteki işler için söz konusu olabileceğini savunarak bu görüşe karşı çıkmıştır.⁴⁶³

sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen, 75 inci maddesindeki işçi özlük dosyalarını düzenlemeyen, 76 ncı maddesinde belirtilen yönetmelik hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline binikiyüz Türk Lirası idari para cezası verilir. 64 üncü (...) (3) maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilir.”

⁴⁵⁹ Demirezen (2018), 31.

⁴⁶⁰ “Deniz İş Kanunu'nda açık bir şekilde ara dinlenmeleri düzenlenmiş değildir. Bu sürelerin çalışma süresinden olup olmadığı da belirtilmemiştir. Ancak gemiadamının ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı 26. maddenin 2 ve 3. fıkralarından çıkarılabilir. Zira anılan düzenlemelerde 2. Fıkroda, işbaşında geçirilen sürenin çalışma süresi sayılacağı, 3. fıkroda ise, İşveren veya işveren vekilinin, gemiadamının vardiyalarını yemek ve dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmek ve bu çizelgeyi gemiadamlarının görebilecekleri bir yere asmak zorunda olduğu belirtilmiştir. Ara dinlenme konusunda özellikle Gemiadamlarının İkamet Yerleri, Sağlık Ve İaşelerine Dair Yönetmeliğin 30. maddesi dikkate alınmalıdır. Zira bu düzenlemelerde yemek zamanları düzenlenmiş ve 4 öğün (ki her öğün için 1 saat 30 dakika öngörülmüştür) olacağı belirtilmiştir.” İnternet: Yarg. 9. HD. 16.09.2013 tarihli ve E.2013/4621, K.2013/22557 sayılı kararı. Web: [https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay 03 Şubat 2019 tarihinde alınmıştır.](https://www.corpus.com.tr/#!/Yargitay%2003%20Şubat%202019)

⁴⁶¹ İnternet: Gemiadamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr> 5 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴⁶² Özcan (2014), 815.

⁴⁶³ Songu (2007), 174.

Tartışılan bu uygulamaya çözüm bulmak amacıyla, 931 (md.62), 1475 (md.62) ve 4857(md.66) sayılı İş Kanunlarına bir madde eklenerek, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine getirilip götürülmeleri esnasında araçlarda geçen sürenin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir.⁴⁶⁴ Bu itibarla işyeri sabit ve belirli ise bunlar yerleşim yerlerinde uzakta olsalar bile bu işyerlerine işçilerin işveren tarafından düzenli bir şekilde getirilip götürülmeleri işin niteliğinden doğmayıp, aradaki uzaklıktan kaynaklandığı için sosyal yardım niteliğinde olacak ve günlük çalışma süresinden sayılmayacaktır.⁴⁶⁵ Örneğin, yerleşim yerlerinden çok uzakta ve ulaşımı, vasıta azlığı veya karayollarından içeride olduğu için güç olan bir halı fabrikası işçilerinin işyerine işverenin sağlamış olduğu bir taşıt vasıtasıyla topluca getirilip götürülmeleri, işin niteliğinden kaynaklanmayan, mesafe uzaklığı ve ulaşım güçlüğü nedeniyle sağlanmış sosyal yardım mahiyetinde bir taşımadır ve bu taşıma sırasında yolda geçen sürelerin çalışma süresinden kabul edilmesi mümkün değildir.

Bu hükmün uygulanmasında 66. maddenin (f) bendinde düzenlenen işin niteliğinden doğan getirip götürmeler ile sosyal yardım niteliğindeki götürüp getirmelerin ayırt edilmesinde 1970 yılına kadar uygulamada bir takım kuşku ve kararsızlıklar bulunmaktaydı. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 1970 yılında verilen karar ile uygulamadaki var olan duraksama ve kararsızlıklar giderilmiştir.⁴⁶⁶ Bu kararda sırf sosyal yardım amacıyla getirilip götürülmelerin tespitinde önemli bir unsur olan işin niteliğinden doğan götürülüp getirilme

⁴⁶⁴ Songu (2007), 174; Astarlı (2008), 154; “Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının işe gidiş gelişlerinde serviste geçirdiği süre de çalışma süresinden sayılarak fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesi gereğince madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, 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 işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır. Aynı maddenin son fıkrasına göre ise, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Bu durumda, 4857 sayılı Kanun'un 66. maddesinin son fıkrası hükmü dikkate alınmadan, yanlış değerlendirme ile davacının işe gidiş gelişlerinde serviste geçen sürenin de çalışma süresinden sayılması hatalıdır.” Yarg. 22. HD., 17.01.2014 tarihli ve E.2013/1986, K.2014/296 sayılı kararı, *Çalışma ve Toplum-Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2014/4 (43), 473.

⁴⁶⁵ “İşyeri Soma'ya 28 km. uzaklıkta Maden Kömürü İşletmesidir. İşin sabit niteliğine göre işçilerin sonradan işyerine, işverene ait vasıtalarla, topluca getirilip götürülmeleri esnasında geçen sürenin, iş süresinden sayılması mümkün değildir. Ancak, yasalarda yer almayan ve işçiler yararına olan haklara dair sözleşmelerin geçerli olacağı bir gerçektir.” Yarg. 9. HD. 18.02.1976 tarihli ve E.1976/3481, K.1976/6477 sayılı kararı, Akyiğit (2008), 1993.

⁴⁶⁶ Yarg. HGK. 21.10.1970 tarihli ve E.1970/9-501, K.1970/600 sayılı kararı, *Yargıtay Kararları Dergisi* (Kasım 1976), 1570-1571; Yarg.9.HD., 27.11.1984 tarihli ve E.1984 / 10531, K.1984 / 10466 sayılı kararı, Yasa D., Mart 1985, 410-412, Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (2019), 703-704.

eski uygulamadakinin farklı bir şekilde kabul edilmiştir. Söz konusu karara göre aynı yerde yapılıp devamlılık gösteren işlerde, bu işlerin yapıldığı yer şehir ve kasabalardan uzakta olsa, işverenin işçileri götürüp getirmesi eski kararlarda yer verilen yemek ve yatmak imkânının sağlanmış olması gibi başkaca bir koşul⁴⁶⁷ aranmaksızın sosyal yardım niteliğinde sayılacaktır. Bunun sonucu olarak araçta geçen süre için herhangi bir ücret talebinde bulunamayacaklardır. Buna karşılık ilgili konuda da daha önceden belirttiğimiz gibi “demiryolları, kara yolları ve köprülerin yapılması, onarılması ve korunması gibi aynı yerde yapılmayan ve iş görüldükçe başka alanlara kayan işlerde çalışanların işyerine götürülüp getirilmelerinin işin niteliğinden doğduğu” kabul edilmektedir. Bu durumlarda araçta geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılarak bu sürenin ücreti işçiye ödenecektir.⁴⁶⁸

4857 sayılı Kanunu’nun 66. maddesinin son fıkrasına göre “işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz” düzenlemesinin aksinin kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı tartışmalıdır. Diğer bir deyişle sosyal yardım amacı ile işyerine getirilip götürülme sırasında geçen sürelerin sözleşmelerle çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı hususunda farklı görüşler bulunmaktadır. Öğretide bu hükmün nisbi emredici nitelik taşıdığı düşünülmekte ve tarafların toplu iş sözleşmesi ile bunun aksini kararlaştırabileceği savunulmaktadır.⁴⁶⁹ Çünkü bu düzenlemenin mutlak emredici nitelikte olduğunun kabulü İş Hukukunun genel ilkelerine uymadığı gibi hükmün lafzından da böyle bir sonuç çıkmamaktadır; aynı zamanda hükmün mutlak emredici nitelikte olduğunun kabulü toplu iş sözleşmesi özerkliğine de uygun değildir.⁴⁷⁰ Ancak Yargıtay, işin niteliğinden doğmayan ve sırf sosyal yardım amacı taşıyan toplu taşıma hizmeti konusunda burada geçen sürenin iş süresinden sayılmayacağı yönündeki hükmü emredici bir hüküm olarak kabul ettiğinden toplu iş sözleşmesine konacak bir hükümle dahi yolda geçen sürelerin iş süresinden kabul edilemeyeceğini ve toplu iş sözleşmesindeki hükmün geçersiz olduğunu belirtmiştir.⁴⁷¹ Yargıtay’ın 1475 sayılı Kanun döneminde verdiği ve şimdiki 66/2.

⁴⁶⁷ “Şehirden uzak bulunan işyerine, işçileri toplu ve sürekli olarak kendi araçlarıyla götürüp getiren işveren davalı, işyerinde işçilere yemek ve yatmak imkânı hazırlamadıkça, yolda geçen süre İş Kanununun 40. Maddesinin 1. Fıkrasının (b) bendindeki (şimdi, 66/1 (f)) kanuni çalışma süresinden sayılır. İşveren bunun karşılığını işçiye ödemek zorundadır. Önceden bu haktan vazgeçilmiş olsa dahi, hükmün kamu düzeniyle kanuna konulmuş olması karşısında böyle bir vazgeçme geçerli (de) olmaz.” Yarg. HGK. 17.06.1964 tarihli ve E.1964/1033, K.1964/413 sayılı kararı, Akyiğit (2008), 1994.

⁴⁶⁸ Çelik, Canıklıoğlu ve Canbolat (2019), 703-705.

⁴⁶⁹ Astarlı (2008), 155; Tunçomağ ve Centel (2018), 160.

⁴⁷⁰ Astarlı (2008), 155-156.

⁴⁷¹ “...İş Yasasının 62/E bendindeki taşıma nedeniyle araçlarda geçen sürenin iş süresinden sayılabilmesi ancak işin görüldüğü yerin işçilerin oturdukları yerlerden uzak sayılabilecek bir yerde bulunması ve işçilerin hep

maddeyi karşılayan 62/2. maddenin emredici nitelikte olduğunu belirten başkaca kararları da mevcut olup 1487 sayılı Kanun döneminde bu içtihadını sürdürmüştür.⁴⁷²

4.4.4. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma Açısından Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

4857 sayılı Kanununun 46. maddesinde hafta tatili düzenlenmiştir. Maddeye göre hafta tatili, işçilere tatil gününden önce çalışmış olmaları koşuluyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat verilen dinlenme hakkıdır. Birçok kanunda⁴⁷³ hafta tatili düzenlenmekle birlikte hafta tatilinin hangi gün olacağı belirlenmiş değildir. Hafta tatilinin, Pazar günü olduğu, sadece 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda⁴⁷⁴ düzenlenmiş olmakla birlikte esas olan, işçinin sahip olduğu hafta tatili hakkını, haftanın hangi gününde kullanılacağına tarafların ortak iradelerine bırakılmasıdır. Zira bu

birlikte işyerlerine toplu ve mukannen bir suretle götürülüp getirilmelerini işin niteliğinin zorunlu kılmasına bağlıdır. Dava konusu olayda İzmir-İzmir- ve İzmir-Güzelhisar arası taşımada sözü edilen şartların birlikte bulunduğu söylenemez. İş Kanununun 62/11 de işin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zamanın iş süresinde sayılamayacağı açıklanmıştır. Bu hükmün maddeye sonradan ilavesini gerektiren nedenlerin başında, işveren ferce taşıma konusunda işçilere yapılan yardımların devamlılığını sağlamak gelmektedir. Şu hale göre bent hükmünün bu tür yardımlardan işverenin kaçınmasını gerektirecek bir anlamda alınmasına olanak yoktur. Fıkra hükmü buyurucu bir karakter taşımaktadır. Bu nedenle de davacının dayandığı toplu iş sözleşmesinde yapılan taşımlarda yolda geçen sürelerin iş müddetlerinde sayılacağına ilişkin olarak getirilmiş hükmün İş Kanunu madde 62/11 bent hükmüyle izlenen amaçla çeliştiği ve bu itibarla da yasaya aykırılık yönünde geçersiz bulunduğu sonucuna varma gerekir.” Yarg. 9. HD. 27.11.1980 tarihli ve E.1980/14117, K.1980/12267 sayılı kararı, Çil (2007), 3006-3007.

⁴⁷² Astarlı (2008), 154-155.

⁴⁷³ “1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” md. 3; “Hafta tatili Pazar gündür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00”ten itibaren başlar. 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı İş Kanunu) ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklıdır. Yemek, içmek, giyinmek gibi zaruri ihtiyaçların giderilmesi için alışveriş yapılan dükkan ve mağazalar hakkında Hafta Tatili Kanununun Cumartesi günüyle ilgili hükümleri uygulanmaz” şeklindedir. İnternet: 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2429.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu md. 46: “Bu Kanun 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...” İnternet: 4857 sayılı İş Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır. Deniz İş Kanunu md. 41: “Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemiadamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir.” İnternet: Deniz İş Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.854.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır. Basın İş Kanunu md. 19: “Her altı günlük fiili çalışmayı mütakıp gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.” İnternet: Basın İş Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.5953.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun hafta tatilini kural olarak Pazar günü olarak belirleyen hükmü md. 421: “İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.” İnternet: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

⁴⁷⁴ İnternet: 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun. Web: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2429.pdf> 25 Mart 2019 tarihinde alınmıştır.

Kanunda da İş Kanunlarındaki düzenlemelerin saklı olduğu belirtilmiştir. 394 Sayılı Hafta Tatili Kanununun yürürlükten kaldırılışı⁴⁷⁵ ile de mevcut kanunlardaki esnek düzenlemeler ile işçinin hafta tatilini yalnızca Pazar günü kullanma zorunluluğu ortadan kaldırılmıştır.

İş Kanunu'nun 46. maddesinde ayrıca hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından bazı sürelerin çalışılmış gibi değerlendirileceği hükmüne yer verilmiştir. Söz konusu maddede;

“Hafta tatili ücretine hak kazanmak için, işçinin çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen, kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri; Ek-2. madde de düzenlenen mazeret izinleri⁴⁷⁶ ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin, çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı”

belirtilmektedir. Bu düzenlemeyle 66. madde dışında başka bazı sürelerin de çalışılmış gibi kabul edileceği görülmektedir.

Belirtmek gerekir ki 46. madde hükmü 66. maddede düzenlenen çalışma süresinden sayılan bir hal öngörmemekte, sadece hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından işçinin izinli sayıldığı bazı sürelerin çalışılmış gibi sayılması suretiyle hafta tatili ücretinden mahrum kalmasını engellemek istemektedir. Bundan dolayı 46. maddede sayılan süreler gerçek anlamda bir farazi çalışma süresi değildir ve çalışma süresinin hesabında dikkate alınmaz.⁴⁷⁷

Ayrıca çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti işçiye tam olarak ödenir (md.46/2). Kural bu olmakla birlikte hafta tatilinden önceki günlerde Kanunda belirtilen süre kadar çalışmış işçinin hafta tatilinde çalıştırılması halinde bu süre fazla çalışma olarak değerlendirilecektir.⁴⁷⁸

⁴⁷⁵ 01.07.2017 tarihinde yürürlüğe giren “7033 sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”un birinci maddesi, “1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanununu” yürürlükten kaldırmıştır.

⁴⁷⁶ 4857 sayılı Kanun, Mazeret izni Ek Madde 2 – “(Ek: 4/4/2015-6645/35 m.) İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.”

⁴⁷⁷ Caniklioğlu (2005), Günlere Bölünme, 4.

⁴⁷⁸ Demirezen (2018), 33.



5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma süresi kavramı, işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığını, sosyal hayatını doğrudan ilgilendiren bir kavram olduğu için, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, tarihin her döneminde tartışılan ve işçiler bakımından da önemli sorunlardan birisi olmuştur.

Çalışma süreleri, hukuki anlamda işçinin hizmet akdinden doğan iş görme borcunu ifa ettiği veya ifa etmiş sayıldığı süreyi ifade eden bir kavramdır. İşçinin iş sözleşmesi ile üstlendiği iş görme edimini yerine getirmesi için belirli bir süre işverenin emir ve talimatı altında olması gerekir. Çalışma sürelerinin işçiler bakımından çalışma hayatındaki öneminden dolayı anlamının, kapsam ve sınırlarının belirlenmesi büyük önem arz etmektedir.

Çalışma süresi kavramı Osmanlı İmparatorluğu döneminden itibaren çeşitli yasal düzenlemelerin konusu olmuştur. İşçileri koruyucu dolaylı sosyal politika önlemlerinin yer aldığı düzenlemelerin ilki, temelde maden üretim ve işletmesiyle ilgili kuralları içeren 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak bilinen “Ereğli Maadin-i Hümayun Teamülnamesi”dir. Bu Nizamname günlük çalışma süresini 10 saat olarak sınırlaması bakımından büyük önem taşımaktadır. Ayrıca düzenleme dinlenme süresinin çalışma süreleri kapsamı dışında olduğu ve dinlenme süresi içerisinde işçinin rahatsız edilemeyeceğini de öngörmektedir.

Mecelle-i Ahkam-ı Adliye ise çalışma koşul ve ilişkileri ile ilgili dolaylı kuralların dağınık ve düzensiz biçimde düzenlenmiş olduğu genel nitelikteki yasaların ilkidir. Mecelle’de çalışma süresi kavramı fiili çalışma süresi yanında işçinin aktif olarak çalışmadan geçirdiği farazi çalışma süresini de kapsayacak şekilde geniş düzenlenmiştir. İşçinin işgücünü işverenin emrine hazır bir halde tutmuş olması iş görme borcunun ifa edilmesi ve ücrete hak kazanması için yeterli görülmüştür. Ayrıca günlük çalışma sürelerinin belirlenmesinde gün süresi esasının ve tarafların farklı şekilde kararlaştırmaması halinde mahalli örfün dikkate alınacağını öngörmüştür.

Cumhuriyet dönemi ise modern anlamda iş hukuku mevzuatının gelişme dönemi olarak kabul edilmektedir. Bu dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkilerini düzenleyen yasalardan ilki, “10 Eylül 1337 (23 Eylül 1921) tarih ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”dur. Bu Kanunun, günlük çalışma süresini 8 saat

olarak sınırlandırması ve hiçbir işçinin rızası dışında bu süreden daha çok çalışamayacağına ilişkin düzenlemesi en ileri sosyal politika önlemini oluşturmaktadır. Kanunun getirmiş olduğu çalışma süresi kavramı açısından önem arz eden bir düzenlemesi de yer altına inmek ve çıkmak için geçen sürelerin de 8 saatlik çalışma süresi içerisinde sayılması olmuştur. Dolayısıyla Kanun bu yönüyle fiili çalışma dışında çalışılmış gibi kabul edilen farazi çalışma sürelerini de belirleyen ilk düzenlemedir.

Türk İş hukuku alanında önemli adımların atıldığı sanayi toplumlarının o tarihte ulaştıkları seviyeye uygun bir iş hukuku mevzuatı oluşturulmaya çalışıldığı bu dönemde çalışma sürelerine de yer verilen bazı Kanun çalışmaları yapılmıştır. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu ve 5953 sayılı Basın- İş Kanununda da yer verilmiştir. Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmeden önce iş kanununa ve çalışma sürelerine ilişkin çeşitli taslak ve tasarılar hazırlanmıştır. Bunların en önemlileri 1924 tarihli Mesai Kanunu Lahiyası ve 1932 tarihli İş Kanunu Tasarısıdır.

Dünya genelinde devletin ekonomik hayata müdahalesinin arttığı ve hızlandığı bu dönemlerde 8.6.1936 tarihinde 3008 sayılı ilk iş Kanunumuz kabul edilmiştir. Yasada çalışma süreleri ilk defa doğrudan ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmiş, günlük ve haftalık olarak sınırlandırılmıştır. Bu alanda daha öncesinde kapsamlı bir koruyucu düzenlemenin olmaması, gelişmekte olan sınai işyerlerinde uzun çalışma sürelerinin uygulanmasına sebep olmaktaydı. Bu şartlar altında İş Kanununun genel bakımdan haftalık çalışma süresini 48 saat olarak belirlemesi önemli bir gelişme olmuştur. Bu süre cumartesi günleri saat 13'te kapanması zorunlu olan işyerlerinde en çok 9 saat, diğer işyerlerinde ise 8 saati geçmemek şartıyla haftanın çalışma günlerine bölünecektir.

Ayrıca bu dönemdeki çalışma süreleri bakımından en önemli düzenlemelerden birisi de İş Müddetleri Nizamnamesi'dir. Bu Nizamname de çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği zaman olarak tanımlanmış ve 40. maddesinde sayılan farazi çalışma sürelerinin çalışma süresine dahil olduğu ancak ara dinlenmesinin çalışma süresi içinde olmadığı düzenlenmiştir.

3008 sayılı Kanunun zaman içinde endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan gelişmeleri karşılayamaması ve 1961 Anayasası'na uyumlu hale getirilmesi zorunluluğu nedeniyle

28.7.1967 tarihinde 931 sayılı yeni İş Kanunu yürürlüğe konulmuş ancak bu yasanın biçim yönünden Anayasa Mahkemesince iptal edilmesi⁴⁷⁹ üzerine bu yasaya göre çok önemli değişiklikler getirmeyen 25.8.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 1475 sayılı Kanun da haftalık çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmiş daha sonra 2869 sayılı kanunla 45 saate düşürülmüştür. Ayrıca haftalık çalışma süresinin, haftada altı işgünü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı düzenlenmiştir.

1475 sayılı İş Kanununda çalışma süresi kavramının açık bir tanımı yapılmış olmamakla birlikte, çalışma süresi kavramının unsurlarını tespiti imkân verecek esaslar düzenlenmiştir. Bu Kanunun 61. maddesine göre çıkarılan 1973 tarihli İş Süreleri Tüzüğü'nün 1. maddesinde çalışma süresi kavramı “İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanın devam sınırını gösterir” şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca Kanunda sayılan farazi çalışma sürelerinin de çalışma süresinden sayılacağına yer vermiştir.

1984 tarihinde çıkarılan İş Süreleri Tüzüğü'nde ise iş süresinin, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreyi ifade ettiği ve daha önceki tüzükte olduğu gibi farazi çalışma sürelerinin de çalışma süresine dahil olduğu düzenlenmiştir.

1473 sayılı Kanunun Küreselleşme ile değişen ekonomik ve sosyal ilişkileri düzenleme bakımından yetersiz kalması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir. 4857 sayılı Kanun daha önceki İş Kanunları gibi çalışma sürelerini emredici bir şekilde düzenlemiş ancak çalışma süresi kavramını yasal olarak tanımlamamıştır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği ise çalışma süresini, kural olarak, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlamış ve İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağını düzenlenmiştir.

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinin ilk cümlesinde yer alan çalışma süresi “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” şeklindeki tanım fiili çalışma süresine ilişkindir. Fiili çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreyi veya çalışmanın başlangıcından sona ermesine kadar geçen zaman parçasını ifade etmektedir. Bu ifadeyi salt fiilen iş görülen süre olarak anlamamak gerekir. Burada fiili çalışma süresinden

⁴⁷⁹ AYM, 14.5.1970, 40/26, RG. 11.5.1971, Sayı:13833.

anlaşılması gereken işçinin iş görme borcunun ifası amacıyla işgücünü işverenin emrine tahsis etmiş olduğu süredir. İşçinin işverenin, egemenliği altında bulunduğu sürede, işverenin iş gücünden yararlanıp yararlanmaması onun takdirine kalmış olup, çalışma süresi kavramı bakımından bir farklılaşmaya yol açmaz. Ayrıca işçinin çalışırken hareketleri arasına giren tuvalete gidip gelmesi gibi normal boşluklar da fiili çalışmayı engellemeyecek fiilî çalışma süresinin içerisinde değerlendirilecektir. Buna karşılık, işçinin soyunma, giyinme ve ara dinlenmelerinde geçirdiği süreler fiilî çalışma süresi içerisinde kabul edilmeyecektir.

Çalışma süresi, sadece fiilen çalışılan süreden ibaret değildir. Bu sürenin yanında çalışma süresi kavramı, İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinde düzenlenen ve farazi çalışma süresi olarak adlandırılan süreleri, yani işçinin işverenin emir ve otoritesi altında bulunmakla birlikte, fiili olarak çalışmadığı süreleri de kapsamaktadır. Kanun koyucu bu düzenleme ile daha güçsüz durumda olan işçinin korunmasını amaçlamıştır.

Bazı mesleklerde veya bazı zamanlarda işin özellikleri, teknik gerekçeler, sosyal sebepler dolayısıyla işçi, işyerinde çalışmaya hazır hâlde bulunmasına rağmen o an çalışmadığı bir zaman parçası ortaya çıkmaktadır. İşte bu süreler fiili çalışma söz konusu olmasa bile çalışma süresinden sayılmaktadır ve doktrinde “farazî çalışma süresi” olarak ifade edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun “Günlük çalışma süresinden sayılan haller” başlığını taşıyan 66. maddesinde hangi hallerin farazi çalışma süresi olduğu ve günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmektedir.

Çalışma süresinden sayılan ilk hal, “madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken sürelerdir.” Yeraltı ve su işleri niteliği dolayısıyla işçinin işini yapacağı yeraltına ya da sualtında işyerine ulaşması belirli bir süre almaktadır. İşçiler öncelikle belirli bir alana gelerek veya toplanarak gerekli hazırlıkları yapmaktadır. İşçi bu andan itibaren aslında işverenin egemenliği altına girmiş olmaktadır. Kanun koyucu işçinin işverenin egemenliği altına girdiği andan fiili olarak çalışmaya başladığı ana kadar geçen süreyi ve iş bırakan işçilerin işverenin egemenliğinden çıktıkları zamana kadar geçen süreyi farazi çalışma süresinden sayarak konuya açıklık

getirmiş ve çıkabilecek tartışmaların önüne geçmiştir. Hükümde sayılan madenler ve taş ocakları örnek olarak verilmiş olup düzenleme benzer işler için de uygulama alanı bulacaktır.

Maddede sayılan ikinci durum, “işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen sürelerin” günlük çalışma süresi içinde sayılmasıdır. İşçi bu süre zarfında fiilen çalışmasa bile işverenin egemenliği altındadır ve onun talimatıyla ve onun hesabına iş görmek amacıyla seyahat etmektedir. Öğretide hükmün günlük çalışma süresinin aşılması halinde nasıl uygulanacağı konusunda tartışmalar bulunmaktadır. Kanımızca hükümdeki *yolda geçen süreler* ibaresi, kural olarak işçinin günlük çalışma süresi içinde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmesi halinde yolda geçen süreler şeklinde anlaşılmalıdır. Günlük çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma söz konusu olacaktır. Ancak, işçinin günlük çalışmasını bitirerek, ertesi gün yapacağı çalışma için bir başka şehre gönderilmesi durumunda, yolda geçen süre çalışma süresi olarak değerlendirilemeyecektir. Ancak işçinin yolda geçirdiği bu sürelerin hiçbir şekilde ücrete tabi tutulmaması da hakkaniyete aykırı olacaktır. İşçi bu süreyi işverenin isteği veya yaptığı bir işin gereği olarak yolda geçirmekte olduğundan bu süreler için belli bir ücret öngörülebilir.

Çalışma süresinden sayılan diğer bir hal de, “işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerdir.” Burada önemli olan husus işçinin, öngörülen çalışma süresi içinde iş görme borcunu ifaya hazır olarak, işverenin emrine amade bir şekilde işyerinde bulunmasıdır. İşçi işverenin iradesinden kaynaklanmış bir sebepten dolayı işyeri dışında bulunuyor ise, hala işverenin emir ve talimatlarına hazır bir şekilde beklediği sürede çalışma süresinden sayılır. Buna karşılık işçinin işyerinde olmakla beraber serbest bir şekilde geçirdiği süre bu kapsamda değerlendirilemez.

“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” de çalışma süresinden sayılmaktadır.

Farazi çalışma sürelerinden bir diğeri de, “çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek sürelerdir.” Kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için gerekli olan bu süreler Kanununun 74. maddesinin son fıkrasında düzenlenmiştir. Kanundaki bu

düzenlemeyle işin ifasıyla, işyeriyle ve işverenle herhangi bir ilgisi bulunmayan ve kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için kullandıkları bu sürelerin çalışma süresinden sayılması, kadının ve özelliklede çocuğun korunması için sırf sosyal amaç itibariyledir.

Çalışma süresinden sayılan son hal ise, “işçilerin işe getirilip götürülmeleri sırasında yolda geçen sürelerin” çalışma süresinden sayılmasıdır. Bu hükümle yolda geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılabilmesi için bazı şartların olması gereklidir. Öncelikle bu taşımanın işin niteliğinden doğması gerekir. Maddede sayılan demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işler örnek olarak verildiği, benzer işlerinde ilgili düzenleme kapsamında olacağı anlaşılmaktadır. İkinci şart, işyerlerinin, işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir mesafede olmasıdır. Maddede bahsedilen farazi çalışma süresinin varlığı için aranan son şart ise işçilerin toplu ve düzenli bir şekilde getirilip götürülmesidir.

İş Kanununun 66. maddesindeki çalışma süresinden sayılan yukarıdaki hallerin yanı sıra, taraflarda anlaşarak sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, işçinin fiili olarak çalışmadığı bazı sürelerin çalışma süresinden sayılmasını kararlaştırabilirler.

4857 sayılı Kanunda çalışma süresinden sayılan haller düzenlendiği gibi, farklı maddelerinde çalışma süresinden sayılmayan bazı hallere de yer verilmiştir. Çalışma süresinin kapsamı belirlenirken çalışma süresinden sayılan hallerinde tespitinin yanı sıra çalışma süresinden sayılmayan sürelerinde tespit edilmesi önemlidir. Kural olarak, ara dinlenmesi, sosyal yardım amacıyla işverence sağlanan araçta geçen süreler, hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen ücretli izinler ile hafta tatili ücretine hak kazanma açısından çalışılmış gibi sayılan süreler çalışma süresinden sayılmaz ve bu süreler işçinin fazla çalışmalarının hesaplanmasında dikkate alınmaz. Ancak işçi, ara dinlenmesi sırasında, işverenin verdiği bir işi yapıyorsa ya da işverenin vereceği bir görevi yerine getirmeye hazır hâlde bekliyorsa, artık burada bir ara dinlenmesi değil; fiilî bir çalışma süresi bulunduğu kabul edilmelidir.

Türk Deniz İş Hukuku bakımından ise Deniz İş Kanunu çalışma süresi kavramını kendisi bakımından tanımlamıştır. Kanununun 26/2. maddesine göre, çalışma süresi “gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir” şeklinde tanımlanmıştır. Gemi adamının çalışma süresi boyunca mutlaka aktif olarak çalışması gerekli değildir. İşin başlaması ve

bitirilmesi için gereken süre içinde iş görmeye hazır durumda, işgücünü işverenin emrinde hazır tutarak geçirdiği süre de iş süresinden sayılmaktadır. Ayrıca, gemi adamının gemide aktif olarak çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süre dışındaki sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı da üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Çünkü Deniz İş Kanununda 4857 sayılı İş Kanunundaki gibi farazi çalışma süreleri ayrıca düzenlenmemiştir. Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda ise çalışma süresi kavramının tanımı yapılmamıştır.

Çalışma süresi kavramının içeriğinin belirlenmesi konusunda Avrupa Birliği Yönergeleri de önem arz etmektedir. 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinde çalışma süresi, ulusal yasalar ve/veya örf ve âdete göre belirlenen, işçinin işverenin emrinde olduğu ve işini yaparak veya yükümlülüklerini yerine getirerek geçirdiği tüm süreleri ifade eder şeklinde tanımlanmıştır. Anılan Yönergede farazi çalışma sürelerine ilişkin bir hükme yer verilmemiştir. Bununla birlikte 2003/88 sayılı Yönergede yapılan çalışma süresinin tanımının nasıl anlaşılması ve yorumlanması gerektiği ile ilgili olarak Avrupa Birliği Adalet Divanının vermiş olduğu SIMAP, Jäger, Dellas ve Vorel kararları belirleyici olmuştur. Adalet Divanı vermiş olduğu bu kararlarda çalışma süresi ve dinlenme süresinin yönergede de düzenlendiği gibi birbirinden ayrı kavramlar olduğu üzerinde durmuş, işin nitelik ve yoğunluğuna göre değişmeyeceğini belirtmiştir. Ayrıca işçilerin nöbette, işverenin emrinde geçirdikleri sürelerin çalışma süresi kavramına dahil olduğuna karar vermiştir.

4857 sayılı Kanun çalışma sürelerini işçiyi korumak amacıyla bazı azami süreler ile sınırlandırmıştır. Kanuna göre genel olarak çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi ise günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Haftalık çalışma süresine ilişkin azami süre tarafların anlaşmasıyla azaltılabilirken, artırılmamaktadır. Kanun çalışma süresinin haftalık olarak belirlenmesini öngörmekle birlikte, kimi işlerin veya işyerlerinin nitelikleri gereği ve denkleştirme uygulanan hallerde, haftayı aşan döneme göre çalışma süresinin belirlenebileceğini düzenlemiştir. Günlük çalışma süresi ise azami 11 saat olup, bu süreye fazla çalışmalar da dahildir.

4857 sayılı İş Kanunu önceki iş kanunumuzda düzenlenmiş olan çalışma süresine ve bunun eşit ölçüde haftanın günlerine bölünmesine ilişkin kuralı korumakla birlikte ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma süresinin esnekleştirilmesi ihtiyacının giderilmesi amacıyla çalışma sürelerinin denkleştirilmesi imkânını getirmiştir.

Denkleştirme, birden fazla haftadan oluşan bir çalışma dönemi içerisinde, ortalama haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde işçinin bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normalin üzerine çıkarılması, bir diğer deyişle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulama olanağı tanınmasıdır. Denkleştirme uygulaması yapılabilmesi için işçi ve işverenin bu konuda anlaşması gerektiği Kanunda düzenlenmiştir. Her hukuk sisteminde olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanunu da denkleştirme uygulamasına ilişkin bir takım sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamalar; günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı ve denkleştirme süresinin kural olarak iki ay olacağı ancak toplu iş sözleşmeleri ile bu sürenin dört aya kadar çıkarılabileceğidir. Bu sınırlama işçinin korunması amacıyla getirilmiştir. İşveren işçilerin kabul etmesi ve Kanunda belirtilen sınırlamalara uymak şartıyla yıl içerisinde istediği kadar denkleştirme dönemi uygulayabilir.

4857 sayılı Kanunun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde getirdiği yeniliklerden bir diğeri de telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması, işçilerin 64. maddede sayılan nedenlerle çalışmadığı veya çalıştırılmadığı, bu nedenle de işyerinde kaybedilen çalışma sürelerinin, işçilere belirli bir zaman dilimi içerisinde ve belirli bir sınırı aşmamak koşuluyla normal günlük çalışma süreleri üzerinde çalışma yaptırılarak telafi edilmesidir. Kanunda sayılan nedenler, “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 verilmesidir.” 64. maddede belirtilen zorunlu nedenler, zorlayıcı nedenleri de içeren ancak ondan daha geniş bir kavramdır. Telafi çalışması kural olarak, Kanunda belirtilen hallerin sona ermesinden itibaren iki ay içinde, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile ve günde üç saatten fazla olmamak üzere yaptırılacaktır. Bu süreleri aşacak şekilde çalışan işçinin, fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir.

Sonuç olarak Türk İş Hukukunda çalışma süresi kavramı sadece fiili çalışma süresinden oluşmamakta; farazi çalışma süresini de içine almaktadır. Buna göre çalışma süresi “kanunda çalışma süresi olarak kabul edilen hâller yanında, işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan bu bağlılığın sona erdiği ana kadar geçen ve kural olarak, ara dinlenmesi dışında kalan süredir” şeklinde tanımlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akın, O. (1981). “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 45 (1-4).
- Aktay, N., Arıcı, K. ve Senyen-Kaplan, E.T. (2013). *İş Hukuku*, (6. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aktekin, Ş. (2006). “ATAD’ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin “SIMAP Kararı”nın Çalışma Süresi Yönergesi’ne Etkileri Bakımından İncelenmesi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1).
- Akyiğit, E. (2018), *İş Hukuku*, (12. Baskı), Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2008). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu*, (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Akyiğit, E. (2005). “Telafi Çalışması”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, (1).
- Alp, M. (2004). “Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6(1).
- Arıcı, K. (1992). *Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri*. Ankara: Kamu-İş.
- Astarlı, M. (2007). “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(3).
- Astarlı, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara: Turhankitabevi.
- Aykanat, M. (2014).“Mecelle’de İş Sözleşmesi”. *Kamu-iş Hukuk ve İktisat Dergisi*. 13(4).
- Balkı, Z. G. (2008).“İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12).
- Başbuğ, A. ve Yücel Bodur, M. (2018). *İş Hukuku*, (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Başbuğ, A. (2008). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik*. Ankara: Alter Yayıncılık.
- Başbuğ, A. (2010). *Sosyal Hukuk-Hukukun Toplumsal Temelleri*, (1.Baskı), Ankara: Binyıl Yayınevi.
- Bedük, M.N. (2011). “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik mi Yoksa Keyfilik midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme”. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2).

- Caniklioğlu, N. (2005) “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası Semineri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Caniklioğlu, N. (2005). “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”. *Toprak İşveren Dergisi*, 66.
- Centel, T. (2014). 10. Yılında İş Kanunu Semineri (15 Kasım 2013), İstanbul.
- Çakmak, D. (2007). “Toplumsal Uzlaşma Belgesi: 1936 Tarihli İş Kanunu”. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (1).
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2019), *İş Hukuku Dersleri*, (32. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çil, Ş. (2007). *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, III. Cilt, (2. Baskı). Ankara: Turhankitabevi.
- Çopuroğlu, Ç. (2016). “Süt İzni üzerine Düşünceler”. *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, (1).
- Çoruhlu Kamalioğlu N. (2013). ”Denkleştirme ve Uygulamaları”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2).
- Demir, F. (2006). *Sorularla Bireysel İş Hukuku- I. Cilt*, (1. Baskı). Ankara: Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demircioğlu, M., Centel, T. ve Kaplan H.A. (2019). *İş Hukuku*, (20.Bası). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demirezen E.C. (2018). *Çalışma Sürelerinde Esneklik*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Deniz, Ö. (2005), *Atatürk Dönemi'nde Çalışma Hayatı ve 3008 Sayılı İş Kanunu*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Atatürk İlkeleri ve İnkılap Tarihi Enstitüsü.
- Dündar Aravacık, E. (2017).“Deniz İş Hukuku’nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan. 19 (Özel Sayı).
- Ekmekçi, Ö. (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”. *Çimento İşveren Dergisi*. 20(1).
- Ekonomi, M. (1984). *İş Hukuku, Ferdi İş Hukuku*. İstanbul.
- Ekonomi, M. (2004). “Telafi Çalışması”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 4.
- Ekonomi, M. (2004). “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı” Yargıç Resul Arslanköylü’ye Armağan. *Kamu-İş*, 7(3).

- Esener, T. (1978). *İş Hukuku*, (3.Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Esra Dünder (2012). *Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci Ö., “Fazla Çalışmanın Tespiti”. *İş Hukuku Uygulaması-Kararlar ve Esaslar*, İş Kanunu Madde 35.(No:9).
- Eyrenci, Ö. (2005). III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları) Genel Görüşmeler. Bodrum: Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası.
- Eyrenci, Ö. (1996). “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1994 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”. Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1994, İstanbul.
- Eyrenci, Ö. (2006). “Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı*, (1. Baskı), İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Eyrenci, Ö. (2004). “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (1).
- Eyrenci, Ö. (2007). “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (Özel Sayı).
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, (9.Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Gökcek Karaca, N. (2003). “Basın İş Kanununa Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”. *Kamu-İş*, 7(2).
- Güler, Ş. (2017). “Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi”. *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (8).
- Gülmez, M. (1983). *Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi)*. Ankara: Sevinç Matbaası
- Gülmez, M. (1986). ”1936 İş Yasasının Hazırlık Çalışmaları”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi "İş Kanunu'nun 50. Yılı" konulu 1985-1986 yılı Sosyal Siyaset Konferansları dizisi çerçevesinde, 24 Nisan 1986 tarihinde yapılan konuşma temel alınarak hazırlanmıştır.
- Gümüştekin, T. (2006). “Avrupa Birliği’nin 2003/88/AT Sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Direktifini Tadil Eden Direktif Teklifi ve Son Gelişmeler”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (3).
- Günay, C. İ. (2007), *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Günay, C.İ. (2004). “Çalışma Sürelerinde Esneklik”. *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, 7(3).

- Güner, E. (2016). “4857 Sayılı İş Yasasına Göre Telafi Çalışması”. *Mali Çözüm Dergisi*, 133.
- Güner, M.D. (2001).“Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”. *Çimento İşveren Dergisi*, 15(5).
- Güven, E. ve Aydın, U. (2010). *Bireysel İş Hukuku*, (3. Baskı). Eskişehir: Nisan Kitabevi Yayınları.
- Hafızoğlu, E.S. (2016). “Çalışma Süreleri”. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1).
- İleri, T. (2013).“Cumhuriyet’in İlk Yıllarında Maden İşçilerinin Çalışma Hayatına İlişkin Yapılan Düzenlemeler”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(2).
- Güzel, A. (1986).“3008 Sayılı Yasanın Önemi ve Başlıca Hükümleri”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*.
- Karakoç, Y. (1984), “1475 Sayılı Kanunda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine”. *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*,1(2).
- Karacan Çetin, H. (2019). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, (6.Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Karahisar, T. (2008). “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”. *Marmara İletişim Dergisi*, 13(13).
- Kaşdemir, İ. (2009). 4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kesici, M. (2015). “Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4).
- Kızıloğlu H. (2006). “Örtülü Denkleştirme Süresine Yönelik Karar İncelemesi”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1).
- KOÇ, M. (2006).“Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süresi)”. *Kazanıcı Hukuk, İşletme ve Maliye Bilimleri Hakemli Dergi*, (17-18).
- Koç, M. (2016).“4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7).
- Korkmaz, F. ve Alp N.S. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Makal, A. (1999). *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Makal, A. (2002). *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Makal, A. (1997). *Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*. İstanbul.

- Meydan, N. ve Yapal, F. (2014). *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Emsal Yargıtay Kararları*. İstanbul: Zigana Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal U. (2019). *İş Hukuku*, (3.Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi.
- Murat, E. (2007). “Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (5).
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku-Ferdi İş İlişkileri*, (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2010). “İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17).
- Odaman, S. (2013). *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Orhaner, B. ve Orhaner, S. (1969). *Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları*. Ankara.
- Özcan, D. (2014). *Gerekçeli-Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunları Şerhi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Özdemir, C.S. (2009). “Ara Dinlenmesi Çalışma Süresinden Sayılır (Mı?)”. *Yaklaşım Dergisi*, (197).
- Özyurt, V. (2008). *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sayın, A.K. (2013). “ILO Normlarının ve Örgütün Denetim Mekanizmasının Türk İş Hukukuna Etkisi”. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1(1).
- Seçkin, N. (2005). “Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (Case-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi ”. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (5).
- Senyen-Kaplan, T. (2019). *Bireysel İş Hukuku*, (10. Baskı). Ankara: Gazi Kitabevi
- Songu, S. Ö. (2006). “Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”. *Dokuz Eylül Dergisi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2).
- Songu, S. Ö. (2007). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Soydan, S. (2015). “İş Hukukunda Ara Dinlenmesi”. *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2).
- Soyer, M.P. (1989). “Yargıtay’ın Ara Dinlenmesine İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”. *Türk Kamu-Sen İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 1(7).

- Soyer, P. (1987). “Sürekli Fazla Çalışma Çözüm İçin Bir Öneri”. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 34(1).
- Subaşı, İ. (2005). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Süzek, S. (2019). *İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)*, (18. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Süzek, S. (1998). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan. İstanbul: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Sendikası Yayını.
- Şahlanan, F. (1998). “Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar”. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 11(7).
- Şakar, M. (2002). *Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları* (9.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Tunçomağ, K. (1974). “Türkiye’de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi”. *Sosyal Siyaset Konferansları 25. Kitap*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Uçkan, B. (1999). “Mecellede İş Hukuku Düzeni”. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(1).
- Uçkan, B. (2002). “Küreselleşme ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)”. *Çimento İşveren Dergisi*, 16 (6).
- Ulucan, D. (2007). “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler”. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (7).
- Ulucan, D. “Başmakinistin Fazla Çalışması”, *İHU*, Deniz İş K. Madde 27, (No:1).
- Ulusoy, Y. (2005). “4857 Sayılı Kanun Açısından Ara Dinlenmesi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7(Özel Sayı).
- Yücel Bodur, M. (2019). “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1).
- Yüksel, H. (2016). “8 Haziran 1936 Tarihli Meclis Zabıt Tutanağında 3008 Sayılı İlk İş Kanunu: Liberalizmin Tasfiyesi ve Devletçiliğin İkamesi”. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 44.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÜNAL, Tuğba
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 28.05.1991, Adıyaman
Medeni hali : Bekâr
Telefon : 0507 033 29 80
e-posta : Tuubaunal08@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	Devam Ediyor
Lisans	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi	2015
Lise	Köseceli Lisesi	2009

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2014-2015	Ankara	Avukat
2015-Halen	Ankara	Diyanet İşleri Uzmanı

Yabancı Dil

İngilizce

Bildiriler

Uluslararası Jilse Kongresi 21-22 Haziran Ankara - “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çalışma Süresi Kavramı ve Farazi Çalışma Süreleri” bildiri olarak sunuldu.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

