

72582

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

TÜRK İŞ HUKUKUNDA
ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı
Yrd.Doç.Dr.M.Refik KORKUSUZ

Hazırlayan
Suat Uğur

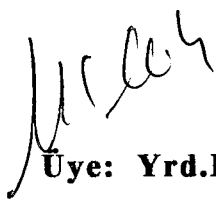
Çanakkale-1998

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

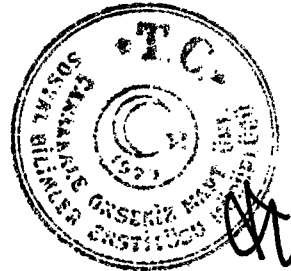
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne
Suat UĞUR'a ait
Türk İş Hukukunda Ücretli ve Ücretsiz İzinler
adlı çalışma, jürimiz tarafından Yönetim Organizasyon Bilim Dalı'nda
YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.


Başkan: Yrd.Doç.Dr. Mustafa KOÇAK


Üye: Yrd.Doç.Dr. Mehmet Refik KORKUSUZ
(Danışman)


Y.Doç.Dr. Mukaddes ÇELİK

Üye: Yrd.Doç.Dr. Mukaddes ÇELİK



Prof. Dr. Kemal YÜCE
Enstitü Müdürü

ÖZET
TÜRK İŞ HUKUKUNDA
ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

İnsanlar doğuştan sınırlı bir güce ve çalışma kapasitesine sahiptir. Sahip olduğu kapasitesinin sınırlılığını onun dinlenme zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olmak üzere pek çok uluslararası kuruluş, çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili düzenlemeler yapmışlardır. Yapılan bu düzenlemelere göre her ülke çalışma sürelerine sınırlar koyacak ve çalışanlara günlük, haftalık ve yıllık dinlenme süreleri tanzim edecektir.

Ülkemizde de başta Anayasa olmak üzere özellikle iş mevzuatında, çalışanların belirli dönemlerde tatillerine imkan veren düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelere göre çalışanlar, günlük çalışma süreleri arasında ara dinlenmesi, haftalık çalışması sonunda hafta tatili ve bir yıllık çalışması sonunda yıllık izin hakkına sahip olacaktır. Ayrıca hastalık, evlilik gibi olağan durumlar ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara izinler verilecektir.

Toplu iş sözleşmesinde aksine bir düzenleme yoksa ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmadığından ücretsiz izin; hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil günü ile evlilik gibi olağan durumlarda da çalışanlara verilecek izinler ücretli izin olacak ve bu izinler toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle ücretsiz izin olarak kabul edilemeyecektir.

Toplu iş sözleşmelerinde ise çalışanlara verilecek ücretli ve ücretsiz izinler, İş Kanunu'ndaki işçinin lehine olan düzenlemeleri azaltıcı değil, aksine arttırıcı olabilecektir. Nitekim uygulamadaki toplu iş sözleşmelerinde de işçilere verilecek ücretli ve ücretsiz izinlerin İş Kanunları'ndaki düzenlemelere göre işçinin lehine olacak şekilde düzenlendiği görülmektedir.

SUMMARY
PAID AND UNPAID VACATIONS
IN TURKISH LABOR LAW

Since human effort is not unlimited by nature, working hours and vacation days are regulated by International Institutions, especially by International Labor Organisation (ILO). According to those regulations, each country can make its own arrangements about working hours and daily, weekly and annually vacation times for its workers.

The same regulations are made mainly by Turkish Constitution and Turkish labor laws. According to those regulations, workers have some rights; such as break during working hours, weekend and annual vacation after completing their regular working requirements, in addition those rights, workers also have vacations for sickness, marriage, national and general holidays.

Since break during working hours is not regarded as a working hours, workers are not paid for weekly, annually, national and general holiday, sickness and marriage vacations. Paid and unpaid vacations mentioned above are regulated by collective bargaining agreement in workplaces.

Collective bargaining agreements in workplaces can provide advantages on behalf of workers instead of disadvantages in the circumstances of paid and unpaid vacations referring to the Turkish labor law. Practices show that advantages overweight disadvantages.

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET-----	i
SUMMARY-----	ii
İÇİNDEKİLER-----	iii
KISALTMALAR-----	vii
ÖNSÖZ-----	viii
GİRİŞ-----	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İZİN KAVRAMI VE ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞMA SÜRESİ VE İZİN

I. GENEL OLARAK İZİN KAVRAMI -----	4
A. İZİN GEREKÇESİ -----	5
B. İZİN TÜRLEİ -----	7
II. GENEL OLARAK ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞMA SÜRESİ VE İZİN -----	8
III. İZİNLERLE İLGİLİ ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ NÖRMLARI -----	9
A. HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN -----	9
B. YILLIK ÜCRETLİ İZİN -----	11
C. ÜCRETLİ ÖĞRENİM İZİNİ -----	12
IV. BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İZİNLERLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER -----	13
V. AMERİKA VE JAPONYA'DA ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İZİNLERLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER -----	19
VI. ÇALIŞMA SÜRESİ İLE İLGİLİ AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGESİ VE MEVZUATIMIZ -----	21

A. GÜNLÜK DİNLENME SÜRESİ -----	22
B. ARA DİNLENMELERİ -----	23
C. HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN SÜRESİ -----	23
D. YILLIK ÜCRETLİ İZİN -----	24

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU MEVZUATINDA ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

I. GENEL OLARAK -----	25
II. İŞİN DÜZENLENMESİ -----	28
A. İŞ SÜRELERİ -----	28
1. Normal Çalışma -----	29
a. Çalışma Süresi Kavramı -----	29
b. Günlük Çalışma Süresi -----	30
c. Gece Çalışma Süresi -----	33
d. Haftalık Çalışma Süresi -----	35
e. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar ----	36
2. Fazla Çalışma -----	38
a. Olağan Fazla Çalışma -----	39
b. Zorunlu Fazla Çalışma -----	39
c. Olağanüstü Fazla Çalışma -----	40
d. Sürekli Fazla Çalışma -----	41
B. DİNLENME SÜRELERİ -----	42
1. Genel Olarak Dinlenme Hakkı -----	42
2. Ara Dinlenmesi -----	43
a. Genel Olarak -----	43
b. Ara Dinlenmesinin Süresi -----	45
c. Ara Dinlenmesinin Uygulanışı -----	47
3. Gece Dinlenmesi -----	49
4. Ücretli Tatil Dinlenmesi -----	50

a. Hafta Tatilinde Dinlenme -----	50
b. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Dinlenme -----	60
5. Yıllık Ücretli İzin -----	66
a. Genel Olarak -----	67
b. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma -----	69
c. Yıllık Ücretli İzin Süreleri -----	77
d. Yıllık Ücretli İzinin Kullanılması -----	83
e. Yıllık Ücretli İzinde Zamanaşımı -----	86
f. Yıllık İzin Ücreti -----	88
g. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı -----	90
6. Diğer Sosyal Gereksinimler Nedeniyle Verilen İzinler -----	91
C. TÜRK İŞ HUKUKU MEVZUATINDA ÜCRETSİZ İZİNLER -----	93

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

I. GENEL OLARAK -----	96
II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İZİNLERLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER -----	97
A. SENDİKAL İZİNLER -----	97
1. Baştemsilci İzinleri -----	97
a. Kamu İşletmelerinde Baştemsilci İzinleri-	97
b. Özel Sektör İşletmelerinde Baştemsilci İzinleri -----	98
2. Temsilci İzinleri -----	99
a. Kamu İşletmelerinde Temsilci İzinleri ----	99

b. Özel Sektör İşletmelerinde	
Temsilci İzinleri -----	100
3. Eğitim ve Sendikal Faaliyet İzinleri -----	100
a. Kamu İşletmelerinde Eğitim ve	
Sendikal Faaliyet İzinleri -----	101
b. Özel Sektör İşletmelerinde Eğitim ve	
Sendikal Faaliyet İzinleri -----	101
B. ÇALIŞANLARIN İZİNLERİ -----	102
1. Genel Olarak -----	102
2. Ara Dinlenmesi -----	103
3. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil	
Günleri Dinlenmeleri ve Ücretleri -----	104
4. Yıllık Dinlenme -----	106
5. Diğer Sosyal İzinler -----	108
III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE	
ÜCRETSİZ İZİNLER -----	112
SONUÇ -----	115
KAYNAKÇA -----	121

KISALTMALAR

AB.....	= Avrupa Birliği
a.g.e.....	= adı geçen eser
a.g.m.	= adı geçen makale
A.Ö.F.....	= Açık Öğretim Fakóltesi
A.Ş.....	= Anonim Şirketi
Bkz.....	= Bakınız
B.İ.Ş.K.....	= Basın İŞ Kanunu
C.....	= Cilt
ev.....	= eviren
.M.E.K...	= ıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu
D.E.Ü.	= Dokuz Eylöl Üniversitesi
D.İ.Ş.K.....	= Deniz İŞ Kanunu
E.....	= Esas
ETUC.....	= Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
H.D.....	= Hukuk Dairesi
H.G.K.....	= Hukuk Genel Kurulu
H.T.K.....	= Hafta Tatili Kanunu
ILO.....	= Uluslararası alıŐma Örgütöl
İ.İ.B.F.	= İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi
İ.Ş.K.....	= İŞ Kanunu
İ.T.Ü.	= İstanbul Teknik Üniversitesi
İ.Ü.	= İstanbul Üniversitesi
K.....	= Karar
m.....	= madde
no.....	= numara
OECD.....	= Avrupa Ekonomik İŐbirliđi ve Kalkınma Teşkilatı
S.....	= Sayı
s.....	= sayfa
S.B.F.	= Siyasal Bilgiler Fakóltesi
SSK	= Sosyal Sigortalar Kurumu
T.....	= Tarih
T.A.Ş.....	= Ticaret Anonim Şirketi
TİS.....	= Toplu İŞ Sözleşmesi
U.B.G.T.K.	= Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu
vb.....	= ve benzeri
vs.....	= ve sair
Y.....	= Yargıtay
Yay.....	= Yayınları
Y.Ü.İ.Y....	= Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

ÖNSÖZ

Varolan herşey, yapılan ve yapılacak olan herşey biz insanlar içindir. İnsanoğlu var olmak için sürekli üretmek, üretmek için de sürekli çalışmak zorundadır. Çalışan insanların kaybettikleri enerjilerini tekrar toplayabilmek ve yoğun çalışma ortamı ile buldukları gergin ortamdan uzaklaşabilmek için dinlenmeleri de gerekli bulunmaktadır.

Görüldüğü gibi insanoğlunun varlığı ile çalışması arasında birbirine bağlılık bulunmaktadır. Bu bağlılıktan hareketle çalışanların çalışmalarıyla ilgili ihtiyaçları ve bu ihtiyaçların teminini sağlayan düzenlemelerin gerekliliği önem arz etmektedir. Çalışanların ihtiyaçlarının başında gelen izin ihtiyacıyla ilgili hukukumuzdaki düzenlemelerin hangi boyutlarda olduğu, bu boyutların yukarı mı aşağı mı çekilmesi gerekeceği hususu bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Ayrıca yine bu çalışma boyunca iş hukukumuzdaki izinlerin dünya standartları ile uyumu üzerinde ve iş hukukumuzda izinlerle ilgili yapılan düzenlemelerin tatbikinin nasıl olduğu, nasıl olması gerektiği ve bu izinlerin ücretli veya ücretsiz olup olmasının doğruluğu üzerinde de durulacaktır.

Bu çalışmanın en iyi şekilde olabilmesi için yardımlarını ve katkılarını esirgemeyen başta tez danışmanım Sayın Yrd.Doç.Dr. M.Refik KORKUSUZ olmak üzere tüm çalışma arkadaşlarıma ve eşime teşekkür eder, tezimin ilgililere faydalı olmasını dilerim.

Çanakkale-1998

Suat UĞUR

GİRİŞ

İhtiyaçların sınırsız olduğu dünyamızda, insanoğlunun mücadelesi hep bu ihtiyaçların giderilmesi için olmaktadır. Zira insan gücü sınırlıdır. Bu gücünün ve enerjisinin muhafazası için de yemek, içmek, uyumak ve dinlenmek gibi fizyolojik ihtiyaçlarını gidermek zorundadır. İnsanların tabii gereksinimleri arasında sayılan dinlenme ihtiyacı; gücü ve kuvveti sınırlı olan ve bir işi sürekli yapmaya takatı yetmeyen insanın en doğal haklarının başında gelmektedir.

Günlük çalışma süresi arasında verilecek bir ara dinlenmesi ile kişinin yemek, içmek, dinlenmek gibi ve günlük çalışma süresine konulacak bir sınır ile de kişinin ailesiyle vakit geçirmek, uyumak gibi bir takım öncelikli ihtiyaçlarının giderilebilmesi için gerekli olan zaman temin edilmiş olacaktır.

Çalışan birinin günlük çalışma süresine bir sınır koyabilmek için haftalık çalışma süresine de sınır koymak gerekmektedir. Haftalık çalışma süresine konulacak bir sınır ile kişinin haftalık çalışması sonunda kazanacağı hafta sonu dinlenmesine kaynak sağlanmış olacaktır. Her gün aynı işi yapan bir insanın sosyo-kültürel ihtiyaçları için haftanın en az bir günü iş ortamından ayrı kalması ve bu süre içinde de ücret kaybına uğramaması gerekmektedir. Kişinin ücret kaybına uğraması durumunda kişi dinlenmek yerine bu ücret kaybını telafi edebilmek için çalışmaya yönelebileceğinden haftalık iznin ücretli olması gerekmektedir.

Çalışan insanın yıllık çalışması sonunda da izin hakkının olması gerekmektedir. Çünkü insan günlerce, aylarca iş ortamından uzaklaşmadan çalıştığı için, gerek ruh ve beden sağlığı için gerek sosyo-kültürel ihtiyaçları için uzun süreli

dinlenmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Her insanın yemek, içmek dışında gezmek, eğlenmek, tatil yapmak, eşini ve dostunu ziyaret etmek, yeni şeyler öğrenmek gibi ihtiyaçları için uzun süreli izinlere ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaçların temini için çalışanlara yıllık izin verilmesi ve bu iznin amacına ulaşması için de ücretli olması gerekmektedir. Aksi halde işçi ücret kaybına uğrayacağından yıllık izin amacına ulaşamayacaktır. Yıllık iznin amacına ulaşılabilmesinin diğer bir şartı da işçinin yıllık izin süresi boyunca başka işte çalışamayacağıdır. Aksi halde yıllık izin sırasında başka bir işte çalışan işçi, yine yıllık iznin amacına ters düşecektir. Bu sebeple yıllık izni sırasında ücret karşılığı başka bir işte çalışan işçiden yıllık izin ücretinin geri alınabilmesine imkan tanıyan yasal düzenlemenin gerekliliği ortaya çıkmış olmaktadır. Böyle bir yasal düzenleme sayesinde işçi yıllık izin sırasında başka bir işte çalışmayacak ve yıllık iznin amacına uygun hareket etmiş olacaktır.

Çalışan insanın düzenli olan günlük, haftalık ve yıllık izinlerinin yanısıra bir takım özel durumlarda da (evlilik, ölüm, doğum yapma, hastalık gibi) izin hakkının olması en doğal hakları arasında yer almaktadır. Çünkü her insanın başına gelmesi muhtemel olan bu özel durumlarda izinli olması gerekmektedir. Bu izinler sayesinde çalışanlar özel durumlarının gereğini yerine getirme fırsatı bulabilecekler ve hem madden hem de manen rahat olacaklardır. Örneğin eşini kaybetmiş birisine izin verilmemesi durumunda o işçi işinde verimli olmayacak, ürettiği mal veya hizmetin kalitesi ve verimliliği düşecek ve psikolojik durumu iyi olmayacaktır. Bu durumda çalışan kişi ise iş kazalarına sebebiyet verebilecektir. Bu sebeple işçinin bu ve benzeri durumlarda izinli sayılması ve bu iznin ücretli olması gerekmektedir.

Çalışanlar için izin ihtiyacının daha lehte düzenlenebileceği durumlar, toplu iş sözleşmelerinin yapıldığı işyerlerinde olabilecektir. Zira çalışanların izin hakları hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmeleri yoluyla kanunlardaki düzenlemelerin altına çekilemeyecektir. Hem bu sebeple hem de toplu iş sözleşmeleri yapılırken çalışanları temsil eden yetkili sendika tüm işçiler adına tek başına hareket edebildiğinden işverenden daha iyi tavizler koparabilecektir. Böylece çalışanların mevcut hakları sosyal ve ekonomik açıdan daha iyi standartlara kavuşacak ve çalışanların izin ihtiyacı daha kapsamlı ve daha uzun süreli şekilde düzenlenebilecektir.

Ne yapılırsa yapılsın önemli olan ihtiyaçların en iyi şekilde giderilerek çalışan insanın mutluluğunun sağlanmasıdır. İzinler, çalışan insanların en doğal haklarından olduğu için bu ihtiyaçların en iyi şekilde giderilebilmesi için hukuki düzenlemelerin gereği gibi yapılandırılması büyük önem arz etmektedir. Zaten hukuk, insanların bir düzen içinde yaşamaları için vardır.

Ülkemizde izinler konusunda yapılan çalışmaların çok az olması hele hele ücretsiz izinler konusunda çalışma yapılmamış olması bu konu üzerinde çalışma yapmayı bir zorunluluk haline getirmiştir. Yapılan bu çalışmanın birinci bölümünde genel olarak izin kavramı ve uluslararası hukukta çalışma süreleri ve izinler konusu incelenmiştir. İkinci bölümde Türk İş Hukuku Mevzuatında ücretli ve ücretsiz izinler üzerinde durulmuştur. Üçüncü ve son bölümde ise özellikle özel işyerlerini daha çok ilgilendiren ve toplu iş sözleşmeleriyle çalışma düzeninin belirlendiği işyerlerindeki izinler ile ilgili düzenlemeler için uygulanmış ve uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerinden örnekleme yolu ile faydalanılarak ücretli ve ücretsiz izinler konusunda bilgi sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM
İZİN KAVRAMI VE ULUSLARARASI HUKUKTA
ÇALIŞMA-DİNLENME SÜRELERİ

I. GENEL OLARAK İZİN KAVRAMI

“İzin” kelime olarak çeşitli anlamlara gelmekle birlikte çalışmamızda kullanacağımız anlamı itibariyle işi bırakıp tatil yapma¹ ve çalışmamızda çoğu zaman “izin” ile aynı anlamda kullanacağımız “tatil” kelimesi de genel olarak, iş ilişkisinin devamı sırasında belirli günlerde işçinin dinlenmesi²; anlamlarına gelmektedir.

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere “izin”, çalışan kişilerin çalışmalarının doğal bir sonucu olarak belirli koşulların gerçekleşmesi ile çalışmalarına günlük, haftalık ve yıllık olmak üzere ara vermesini ifade etmektedir.

“Ücret” ise, en geniş anlamda insan emeğinin bedeli³, diğer bir tanımda ise emek karşılığı ödenen para, hak, gündelik⁴ anlamındadır.

İzin ve ücret tanımından hareketle “ücretli izin”, çalışan bir kimsenin kanunen hakkı olan ve tatil süresince de ücretini aldığı izin; “ücretsiz izin”, çalışan tarafından istenen ve izinli olduğu günlerde ücretinin verilmediği izin olarak tanımlanabilecektir.

¹ DOĞAN, Mehmet D.: Büyük Türkçe Sözlük, İz Yayıncılık, Ekim-1996, s.569.

² NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, Barış Yay., 2.bası, Ankara-1994, s.462.

³ TUNA, Orhan-Nevzat YALÇINTAŞ: Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul-1997, s.84.

⁴ DOĞAN, M. D.: a.g.e., s.1103.

Kısaca çalışan kişilerin çalışmalarına verdikleri kısa ve uzun süreli aralar bir hizmet karşılığı olup olmamasına göre, “ücretli izin” veya “ücretsiz izin” olarak ifadelendirilmektedir. Çalışma boyunca Türk İş Hukuku Mevzuatındaki ücretli ve ücretsiz izinler üzerinde durulacağından, tezin ileriki bölümlerinde bu kavramlar üzerinde daha detaylı bilgi verilecektir.

A. İZİN GEREKÇESİ

İnsanlar, yaşamını sağlıklı olarak devam ettirebilmek için değişik pek çok ihtiyacını gidermek mecburiyetindedir. İhtiyaçlarını gidermek için çalışan birinin de en verimli bir şekilde çalışabilmesi için dinlenmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Zaten insanı makul bir süreden fazla çalıştırmanın kişinin ruh ve beden sağlığını bozacağı, özel ve sosyal hayatında çeşitli zararlara sebep olacağı kuşku götürmez bir gerçektir. İşte bu noktada da kişinin ne zaman ve hangi sürede dinlendirileceği sorunuyla karşılaşıldığından çalışan birinin çalışma süresine bir sınır koymak gerekmektedir. Zira çalışan insan belli bir süreden sonra yorulacak ve ürettiği mal veya hizmetin kalitesi ve verimliliği de azalacaktır. Bu sebeple çalışanı belli aralıklarla belli sürelerde dinlendirmek gerekmektedir. Bu dinlenmelerden günlük çalışma süresi içinde verilecek ara dinlenmesi ve günlük çalışma süresine koyulacak sınır ile, yemek, içmek, uyumak vb. bir takım fizyolojik gereksinmelerin giderilmesine olanak tanınmış olacaktır. Diğer bir ifadeyle çalışanların günlük çalışma içinde ve dışında dinlenmelerini gerektiren sebeplerin önceliğini fizyolojik ihtiyaçlar oluşturmaktadır. Ayrıca çalışan birinin, ailesi ile vakit geçirmek, tatil yapmak, gezmek, eğlenmek, eşini ve dostunu ziyaret etmek, okumak ve öğrenmek gibi bir takım sosyo-kültürel ihtiyaçları da bulunmaktadır.

Çalışan birinin bu sosyo-kültürel ihtiyaçlarını giderebilmesi için daha uzun süreli izinlere, diğer bir ifadeyle haftalık ve yıllık izinlere gereksinimi olmaktadır.

Çalışan insanın gücünün ve kuvvetinin sınırlı oluşu, bir işi sürekli yapmaya takatının yetmeyişi ve insanı makul bir süreden fazla çalıştırmanın onun ruh ve beden sağlığını bozması, özel ve sosyal hayatında çeşitli zararları meydana getirmesi gerçeği, çalışan birinin belirli zamanlarda belirli sürelerde dinlendirilmesinin gereğini ortaya koymaktadır. Çünkü bir işçiyi uzun müddet çalıştırmak, onun verimliliğini azaltacak, işçinin çalışma azmini kırarak ve yorgunluk tesiriyle de işi giderek yavaşlatacak, sonuçta da bir yandan üretim azalacak, bir yandan da iş kazaları artacaktır. Ancak işçiyi ölçülü olarak çalıştırmak; işçinin düşünsel, bedensel yetenek ve güçlerini arttıracığından, üretilen malların kalitelerini yükseltecek, insan ve saat başına verimini arttıracak, makinaların ömrü uzayacak ve iş kazalarının sayısında da azalma görülecektir. İşte bütün bu sebeplerledir ki, “dinlenme hakkı” Anayasa ile teminat altına alınmış ve Anayasa’nın 50.maddesinde “dinlenmek çalışanların hakkıdır”⁵ denilmiştir. Zaten sosyal devlet anlayışının amaç ve görevleri arasında kişilerin ve toplumların refah ve mutluluğunun sağlanması da yer almaktadır. Sanayi devrimi sonrasında; emeğin uzun süre ara dinlenmesiz, hafta sonu dinlenmesiz ve yıllık izinsiz çalışmanın istismar edilmesi, telafisi çok zor tahribatlara neden olmuştur. Sözkonusu problemleri gören insanlar, hiç olmazsa yeni tahribatların önüne geçmek için çalışma şartlarını insan haysiyetine uygun hale getirici sosyal politika tedbirlerini

⁵ PINAR, İbrahim: Anayasa ve Seçim Kanunları, Seçkin Yay., Ankara-1995, s.28.

düşünmeye başlamışlardır. Sonuçta da bu düşünce uygulamaya geçmiş, kabul edilen “sosyal devlet” ilkesiyle dinlenme hakkı çalışanlar için bir hak olarak⁶ kabul edilmiştir.

Bütün bu gerçekler karşısında, çalışanların dinlenme ve izin ihtiyaçları için, başta Avrupa Ülkeleri’nde olmak üzere dünyanın çoğu ülkesinde ve başta ILO sözleşme ve tavsiyeleri ile Avrupa Birliği Yönergesi olmak üzere uluslararası normlarda çalışma süreleri ve izinler konusunda düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan bütün bu düzenlemelerin büyük bir kısmı çağdaş batı ülkelerinin iç hukuklarına da aktarılmıştır. Mevzuatlardaki çalışan lehine değişiklikler, kişilerin ruh ve beden sağlığında olumlu gelişmeye neden olmuş, ürettiği mal veya hizmetin kalitesi ve verimliliği artmış, en önemlisi çalışanın mutluluğunun sağlanması yönünde önemli mesafeler katedilmiştir.

B. İZİN TÜRLERİ

İzin türleri kavramını iki şekilde değerlendirmek mümkündür. Yapılacak değerlendirmelerin ilki, iznin ücretli ve ücretsiz olmasına göre, ikincisi de izinlerin kullanılacağı zamana ve süresine göre olmaktadır. İznin ücretli ve ücretsiz olması yukarıda da geçtiği gibi iznin bir karşılığı olup olmaması durumuna göre değerlendirilmeye alınmaktadır. İzinler, kullanılacakları zaman ve süresine göre genel olarak üçe ayrılmaktadır. Günlük, haftalık ve yıllık olarak kullanılan izinlerin süreleri değişmektedir. Diğer bir ifadeyle günlük kullanılacak izinler en kısa süreli izinler yıllık kullanılacak izinler de en uzun süreli izinler olmaktadır. Mevzuatımızdaki

⁶ KOCAOĞLU, Mehmet: Sosyal Politika ve İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik, Gaye Matbaacılık ve Ticaret A.Ş., Ankara-1988, s.121.

düzenlemelere göre günlük çalışma süresi içerisinde kullanılan ara dinlenmesi ücretsiz izin olurken haftalık çalışma sonunda elde edilen hafta tatili ile yıllık çalışma sonunda hak edilen yıllık izin ise ücretli izin olmaktadır.

Çalışan insanların, çalışmalarına verecekleri bu aralar günlük, haftalık ve yıllık çalışmalar sonunda olacak şekilde Çalışma Mevzuatı'nda düzenlenerek izinler için minimum süreler belirtilmiştir. Böylelikle de çalışanların maddi ve manevi yorgunluklarının izalesi teminat altına alınmaya çalışılarak; bu insanların dinlenmek, ailesi ile ilgilenmek, kültür seviyesini yükseltmek için okumak-öğrenmek, eşini dostunu ziyaret etmek ve gezmek gibi herkesin ihtiyaç duyabileceği konulardaki mevcut olan sorunları, asgariden de olsa izale edilmeye çalışılmıştır.

II. GENEL OLARAK ULUSLARARASI HUKUKTA ÇALIŞMA SÜRESİ VE İZİN

Dünyada pekçok ülke, içinde buldukları kurumların ve toplulukların kabullerine göre kendi iç hukukunda çalışma süreleri ve izinlerle ilgili bir takım düzenlemeler yapmaktadır. Şüphe yok ki yapılan düzenlemelerin amacı, insanoğlunun daha verimli çalışmasının sağlanmasıyla üretimin ve insan mutluluğunun artırılmasıdır. Amaç hep aynı olduğundan imkanlar ve realiteler çerçevesinde uluslararası yeni düzenlemeler yapılmasına devam edilmektedir.

Uluslararası düzeydeki düzenlemeler her ülkeyi etkilemekte ve ilgili ülkelerin de çağdaş normlarla tanışmasını sağlamaktadır. İçinde bulunduğumuz yüzyılın başlarından sonlarına doğru çalışma sürelerinin azaldığı, izinlerin ise arttığı görülmektedir. Bunun pek çok nedenleri olmakla birlikte

asıl olan insan onurunun her geçen zaman değerinin daha iyi bilinmesi ve beraberinde bu insan şahsiyetine yaraşır çalışma süreleri ve dinlenme sürelerinin yeniden tanzim edilmesi gereğinin belirmesidir. İşte asıl bu nedenden hareketle, çalışma süreleri ve izinlerle ilgili mevzuat düzenlemeleri gerek her ülkenin kendi iç hukukunda gerekse uluslararası hukukta yapılmıştır.

III. İZİNLERLE İLGİLİ ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ NORMLARI

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) başlangıç programını oluşturan maddelerden birisi, çalışma süreleri ile ilgilidir. Buna göre, çalışma sürelerinin düzenlenerek, günlük ve haftalık olarak en çok çalışma süresinin saptanması gerekliliğine işaret edilmektedir⁷. Bu sebeple ILO normlarında, haftalık dinlenme, ücretli yıllık izin ve ücretli öğrenim izni başlıkları altında bir takım düzenlemeler yapılmış ve çalışanlara bu hakların verilmesi için her ülkenin kendi geleneklerini gözönünde bulundurarak gerekli düzenlemeleri yapmaları istenmektedir. ILO nomlarında yapılan düzenlemeler şunlardır:

A. HAFTALIK ÜCRETLİ İZİN

ILO çalışanlara en az aralıksız 24 saat dinlenme imkanı sağlamak maksadıyla sanayi kesimi için 1921 yılında 14 sayılı sözleşmeyi kabul etmiştir. Sadece ticaret ve büro işlerinde çalışanlar için 1957 yılında 106 sayılı sözleşmeyi onaylamıştır. ILO 14 sayılı sözleşmede, sanayi işletmesi kavramına;

•Madenler, taş ocakları ve topraktan maden çıkarma ile ilgili tüm öteki işletmeleri,

⁷ TALAS, Cahit: Toplumsal Politika, 4.bası, İmge Kitabevi, Ankara-1995, s. 151.

- İmalat ya da işletme sanayileri,
- İnşaat ya da yıkım sanayileri,
- Dok, liman ve ambarlarda yapılan taşımacılık dahil fakat elle yapılan taşıma hariç, karayolu, demiryolu ya da akarsu yolu taşımacılığını almıştır⁸.

Bu sözleşmelere göre, her yedi günlük sürede en az aralıksız 24 saatlik dinlenme süresi öngörülmektedir. Bu süre mümkün olduğu durumlarda işletmedeki bütün çalışanlara aynı zamanda verilecek ve söz konusu ülke veya bölgede geleneksel olarak yerleşmiş olan haftalık tatil gününe denk getirilecektir. Bunun mümkün olmadığı istisnai durumlarda ise, telafi edici izinler verilecektir. Bu istisnalar aile bireylerinin çalıştırıldığı işletmeler ile işçi ve işveren örgütlerine danışılarak tüm ekonomik ve insancıl unsurlar gözönüne alınarak belirlenecektir. İşveren de belirlenen toplu dinlenme zamanını tüm personele bildirecek ve bununla ilgili kayıt tutacaktır. Türkiye, 14 sayılı sözleşmeyi 11.2.1946 tarih ve 4865 sayılı kanun ile kabul etmiştir⁹.

106 sayılı sözleşmede, haftalık dinlenme süresinin 36 saate ve 18 yaşından küçükler için 48 saate çıkarılması tavsiye edilmektedir¹⁰. Yine bu sözleşmede, dinlenme zamanının belirlenmesinde, dini azınlıkların örf ve geleneklerine mümkün olduğu kadar önem verilmesi gerektiği de öngörülmektedir.

Belirlenen hükümlerin uygulamaya geçirilmesi için 106 sayılı sözleşmede şu yollar sıralanmaktadır:

⁸ AKILLIOĞLU, Tekin: Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler, Ankara Üniversitesi, S.B.F., İnsan Hakları Merkezi Yay. No:16, Ankara-1995, s.128-129.

⁹ TÜRK-İŞ: Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) Türkiye Tarafından Onaylanan Sözleşmeleri, Türk-İş Yay. No:137, Ankara-1980, s.238.

¹⁰ TÜRK-İŞ: Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları, Uluslararası Çalışma Bürosu, Ankara-1989, s.55.

- Yerleşmiş ücret belirleme mekanizması,
- Toplu sözleşme,
- Hakem kararları,
- Milli mevzuata uygun herhangi bir yöntem veya milli yasa ve yönetmelikler.

106 sayılı sözleşmenin kapsamına, serbest çalışan kişilerin büroları dahil olmak üzere tüm kamu ve özel ticari kuruluşlar, kurumlar ve idari hizmetlerde çalışanlar girmektedir. Karma sanayi-ticaret kuruluşlarının ticaret bölümünde de çalışanlarını kapsamaktadır. Kapsam sözleşmeyi onaylayan devletlerce posta, telekominikasyon hizmetleri, gazete işletmeleri, tiyatro ve eğlence yerlerini de içerecek şekilde genişletilebilecektir¹¹.

B. YILLIK ÜCRETLİ İZİN

Yıllık ücretli izinlerle ilgili ilk sözleşme, 1939 yılında onaylanan 52 nolu sözleşmedir. 1970 yılında konu yeniden düzenlenerek 132 sayılı sözleşme onaylanmıştır. Bu sözleşmeyle çalışanlara yılda üç hafta ya da daha uzun ücretli izin verilmesi amaçlanmıştır. Sözleşmeye göre yıllık izin süresi en az üç hafta olacak, oniki aydan daha az olan çalışmalarda, bu süre orantılı olarak hesaplanacak ancak en az altı ay çalışma şartı aranacaktır.

Hastalık, yaralanma, annelik gibi çalışanın kontrolünde olmayan durumlar, çalışma gününe dahil edilecektir. Yine resmi tatil ve geleneksel bayramlarda izin kapsamında değerlendirilmeyecektir. Sözleşmeye göre, yıllık izin iki bölüm halinde de kullanılabilir ve biri çalışmaya başladıktan oniki ay sonra kesintisiz iki hafta olacak, kalan süre onsekiz ay sonra olmak

¹¹ TÜRK-İŞ: a.g.e., 1989, s.57.

üzere kullanılabilir. Ancak çalışanın muvafakatı ile bu süre ertelenebilecektir.

Çalışmanın sona ermesi durumunda en az altı aylık bir çalışma süresi söz konusu ise, kullanılmayan izin süresi için çalışan, izin tazminatını hak etmiş olacaktır. Ancak, hak edilmiş izinden tazminatla veya başka bir sebeple vazgeçilmesi mümkün olmayacaktır. İzin sırasında kazanç getirici faaliyette bulunmayla ilgili her devlet kendi kurallarını uygulayacaktır.

Bu sözleşme, denizciler ve belirli koşullar altında istisna sayılabilecek sınırlı sayıda çalışan dışında herkes için geçerli olacaktır. Ancak üye devletler, tarım ve tarım dışı çalışanlar için ayrı düzenlemeler¹² yapabileceklerdir.

C. ÜCRETLİ ÖĞRENİM İZİNİ

ILO, 1974 yılında onayladığı 140 sayılı sözleşme ile, çalışma süreleri içinde öğrenim ve yetişmenin mali olanaklarla desteklenmesi amaçlamaktadır.

Sözleşmeye göre ücretli öğrenim izni, ulusal yasa ya da yönetmeliklerle sağlanabileceği gibi toplu sözleşme, hakem kararı ya da benzeri yollarla da sağlanabilecektir.

Sözkonusu eğitimden amaç, herhangi bir düzeydeki yetiştirme, genel, sosyal ve yurttaşlık öğretimi, sendika eğitimi olmaktadır. Böylelikle, mesleki ve işlevsel becerilerinin kazanılması, geliştirilmesi ve uyarlanması, istihdam ve iş güvenliğinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere dayandırılması, işçilerin işletme ve toplum yaşamına aktif katılımının sağlanması, işçilerin sosyal, kültürel ve insani yönden gelişimi hedeflenmektedir.

¹² TÜRK-İŞ: a.g.e., 1989, s.59.

Sözleşmenin öngördüğü bu amaçlar, ülkenin gelişmişlik seviyesi, eğitim politikaları, ihtiyaçları gözönüne alınarak gerçekleştirilmeye çalışılacaktır. Bu çalışmaya kamu makamları, işçi ve işveren örgütleri ve ilgili örgütler katılacak ve konu ile ilgili kaynak ayrılacaktır. Ayrıca uygulamada; ırk, renk, din, cinsiyet, siyasi görüş, etnik köken vs. nedenler, bu iznin verilmesine engel¹³ olmayacaktır.

IV. BAZI AVRUPA ÜLKELERİNDE ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İZİNLERLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

Başta Avrupa ülkelerinde olmak üzere pekçok ülkede çalışma süreleri ve izinlerle ilgili olarak düzenlemeler yapılmıştır. Mevcut olan düzenlemelerin genel olarak birbirlerine paralellik arzettekleri görülmektedir. Bu paralelliğin temelinde uluslararası normların önemli etkisi bulunmakla beraber, gelişen teknolojinin insanoğlunu daha az çalışma süresi ve daha çok izin hakkına doğru meylettirmesinin de büyük etkisi bulunmaktadır. Bununla beraber düzenlemeler arasında bir takım farklılıklar da bulunmaktadır. Özellikle bazı Avrupa ülkelerinde yıllara göre resmi tatil günlerinin sayısında önemli iniş çıkışların olduğu görülmektedir.

1976 yılında düzenlenen ETUC Kongresi'nde Avrupa'daki haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesine yönelik istem karara bağlanmasına karşın, bir tek Almanya'da aralarında metal sanayiinin de yer aldığı az sayıda sanayi işkolunda bu uygulama hayata geçirilebilmiştir. Danimarka ve İngiltere'de metal sanayiinde 37 saat, Norveç'te 37,5 saat, Hollanda ve

¹³ TÜRK-İŞ: a.g.e., 1989, s.60.

Belçika'da bazı sanayi işkollarında 36-38 saat, Fransa'da 39 saat olacak şekilde önemli gelişmeler sağlanmıştır.¹⁴

İsveç ve Norveç'te yapılan araştırmalara göre, emeklilik yaşının azaltılması, çalışma haftasının kısaltılması, yıllık izinlerin arttırılması, günlük çalışma süresinin kısaltılması, bayram izinlerinin uzatılması, mesleki izinlerin yürürlüğe sokulması ve anababalık izinlerinin arttırılması, çalışma süresinin nasıl azaltılacağı konusundaki farklı seçenekler olarak¹⁵ ortaya koyulmuş, ancak uygulamaya geçişler istenildiği gibi olamamıştır.

Başta Avrupa ülkeleri olmak üzere bazı ülkelerin çalışma süreleri ve izinlerle ilgili yaptıkları düzenlemeler aşağıdaki gibidir.

Avusturya: Avusturya'da haftalık çalışma süresi 40 saat, günlük çalışma süresi de 8 saattir. 25 yıla kadar hizmeti olanların 30, 25 yıldan fazla hizmeti olanların 36 işgünü ücretli izin hakkının bulunduğu¹⁶ Avusturya'da ayrıca 13 resmi tatil günü de bulunmaktadır¹⁷.

Belçika: Belçika'da haftalık çalışma süresi 40 saat, günlük çalışma süresi de 8 saat olup bu süreler kanunlarla ve TİS'lerle artırılıp azaltılabilmektedir. Çalışanların yılda 1 ay ücretli izin hakkının olduğu Belçika'da ayrıca 9 resmi tatil günü de bulunmaktadır¹⁸.

¹⁴ ALALUF, M.-J.YVES BOULİN-R.PLASMAN (Çev.Bülent Piyal): "Avrupa'da Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.16.

¹⁵ ALALUF, M.-J.YVES BOULİN-R.PLASMAN : a.g.e., s.30.

¹⁶ COOPERS & LYBRAND: Employment Law In Europe, Gover Publishing Company Limited, London-1992, s.18-19.

¹⁷ CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

¹⁸ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.35.

Danimarka: Danimarka mevzuatında haftalık çalışma süresi ile ilgili olarak bir düzenleme bulunmamakta, ancak TİS'lerle çalışma süreleri 37 saat olmaktadır. Çalışanların 5 haftadan az olmayacak şekilde izin hakkının mevcut olduğu¹⁹ Danimarka'da ayrıca 10 resmi tatil günü de bulunmaktadır²⁰.

Finlandiya: Çalışma süresi haftada 40 saat günde de 8 saattir. Ancak çoğu TİS'lerde 36-40 saat arasında değişmektedir. Bir işverenle bir yıldan fazla çalışan işçinin 5 hafta tatil hakkı kazandığı²¹ Finlandiya'da 16 resmi tatil günü²² de bulunmaktadır.

Fransa: Fransa'da haftalık çalışma süresi 39 saat olup günlük çalışma süresi 10 saati geçemez. 18 yaşın altındakiler ile kadınların gece çalışmaları yasalarda istisnai durumlar dışında yasaklanmıştır. Bütün çalışanların çalıştıkları her ayın karşılığında 2,5 gün yıllık izin hakkının mevcut olduğu²³ Fransa'da ayrıca 11 resmi tatil günü²⁴ de bulunmaktadır.

Almanya: Haftalık maksimum çalışma süresi 48 saat olup bu süre kanunlarla düzenlenmemiştir. Ancak uygulamada çalışma süresi 48 saatin çok altında bulunmaktadır. Almanya'da yıllık izin en az 18 işgünüdür. Çalışanın vasfına göre TİS'ler ve özel sözleşmelerle daha fazla izin öngörüldüğü²⁵ Almanya'da 10 resmi tatil günü²⁶ de bulunmaktadır.

Yunanistan: Genel olarak haftalık çalışma süresi 40 saat, günlük çalışma süresi de 8 saattir. Çalışanların haftada 5

¹⁹ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.61.

²⁰ EMLAK BANKASI: 1998 Ajandası.

²¹ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.76-77.

²² CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

²³ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.87.

²⁴ EMLAK BANKASI: 1998 Ajandası.

²⁵ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.102-103.

²⁶ TÜRK HAVA YOLLARI: 1997 Ajandası.

veya 6 gün çalışmasına bağlı olarak yılda 20-26 işgünü izin hakları bulunduğu²⁷ Yunanistan'da 12 resmi tatil günü²⁸ bulunmaktadır.

İrlanda: İrlanda'da kadın ve erkekler günde 8 saatten fazla çalışmamaktadırlar. Haftalık çalışma süresi 36 saattir. Fazla mesai günde 2, haftada 12 ve yılda da 240 saati geçmeyecektir. Çalışanların yılda 3 hafta izinleri ve 8 resmi tatil günleri²⁹ bulunmaktadır.

İtalya: İtalya'da da çalışma süresi, diğer ülkelerde olduğu gibi, sendikaların en temel pazarlık konularından biri olmuş, ayrıca siyasi ve sendikal çevrelerin sürekli tartışma konularından ve üniversitelerin de özel ilgi alanlarından biri olmuştur³⁰. İtalya'da çalışma süresinin esnekliği konusundaki tartışmalarda çok yol alınmış, TİS'lerle belirlenen haftalık çalışma süresi genelde 40 saate indirilmiştir. Her çalışanın yılda 1 ay ücretli izin hakkının mevcut olduğu³¹ İtalya'da ayrıca 11 resmi tatil günü³² de bulunmaktadır.

Lüksemburg: Genel olarak günlük çalışma süresi 8, standart haftalık çalışma süresi de 40 saattir. Çalışanların 25 gün yıllık izinlerinin olduğu Lüksemburg'ta 10 resmi tatil günü³³ vardır.

Hollanda: Maksimum haftada 5,5 gün çalışma süresi vardır. Hollanda'da günlük çalışma süresi maksimum 8.5, haftada da 48 saattir. Yıllık izin en az 20 işgünü olup

²⁷ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.115-116.

²⁸ CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

²⁹ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.125-126.

³⁰ PALLIDA, Salvatore (Çev.Bülent Piyal): "İtalya'da Çalışma Süresi", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.189.

³¹ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.141.

³² TÜRK HAVA YOLLARI: 1997 Ajandası.

³³ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.153-154.

uygulamada 5 gün daha fazla verilmektedir. Bazı TİS'lerde tatil süreleri sabitlenerek üretim durdurulduğu³⁴ Hollanda'da 8 resmi tatil günü³⁵ de bulunmaktadır.

İsveç: Son otuz yıl içinde pek çok sanayileşmiş ülkede olduğu gibi İsveç'te de çalışma saatlerinde, hem yasal çerçevede hem de uygulamada kayda değer biçimde azalma gözlenmektedir. Haftalık çalışma süresi 40 saat, yıllık fazla çalışma süresini 200 saat ile sınırlayan ve gece çalışmasını da genel olarak yasaklayan yasal düzenlemeler yapılmıştır³⁶. Anababalık izni başlangıçta 6 ay iken günümüzde 15 aya kadar uzamıştır. Bu yasal düzenleme izin dönemiyle ilgili önemli bir esneklik de sağlamaktadır. İşçi bu dönemde bir yandan telafi edici ücret alırken bir yandan da daha kısa süreli çalışmayı sürdürerek izin süresini uzatabilmektedir³⁷.

1974 yılında çıkarılan Bireysel Eğitim İzni Yasasıyla tüm çalışanlara seçtikleri alan ne olursa olsun işinden tamamen bağımsız olmak üzere en az 6 ay eğitim hakkı verilmekte ve bu izni kullanmak konusundaki esneklikle, işçi iznini saatlik olarak kullanabileceği gibi blok halinde de kullanabilmektedir³⁸. Çalışanların 5 hafta yıllık izin haklarının olduğu³⁹ İsveç'te 11 resmi tatil günü⁴⁰ de bulunmaktadır.

Norveç: Norveç'teki çalışma süresi politikası diğer İskandinav Ülkeleri'ndeki politikalarla bir çok alanda paralel bir görünüm arz etmektedir. Danimarka'nın aksine Norveç'te

³⁴ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.169.

³⁵ EMLAK BANKASI: 1998 Ajandası.

³⁶ ANXO, Dominique (Çev.Bülent Piyal): "İsveç'te Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.109-110.

³⁷ ANXO, Dominique: a.g.m., s.114.

³⁸ ANXO, Dominique: a.g.m., s.120.

³⁹ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.228-229.

⁴⁰ EMLAK BANKASI: 1998 Ajandası.

İsveç ve Finlandiya'da da olduğu gibi çalışma saatleri yasalarla düzenlenmektedir. Yasaya göre haftalık çalışma süresi 40 saat, yıllık fazla çalışma süresi 200, haftada 10 ve dört haftalık sürede de 25 saatten fazla olamamaktadır. Aynı yasaya göre pazar günlerinde tümüyle çalışılması yasaklanmakta ve birbirini izleyen iki işgünü arasında en az 10 saat, haftada en az 30 saat dinlenme süresi konulması zorunluluğu öngörülmektedir. Kimi sözleşmelerde fazla çalışma karşılığında ek izin hakkı sağlanmakta ve ayda bir gün fazla çalışma yapanlara, aynı ay bir gün fazladan izin kullanma hakkı tanınmaktadır. Tüm bankalar cumartesi günleri kapalı olup, izinlerin değişik zamanlarda alınmasının sağlanması amacıyla da 16 Mayıs'tan önce ve 30 Eylül'den sonra izin kullanmak isteyenlere fazladan beş gün daha izin hakkı⁴¹ verilmektedir.

Norveç'te de İsveç'te olduğu gibi, izin hakkı uzundur. Anababalar bir yıl ücretsiz ana-babalık izni alma hakkına sahip bulunmaktadırlar. Ücretli analık izni 18 haftadır. Babalar iki hafta ücretli babalık izni kullanabilmektedir. Ayrıca, anneler işyerinde her gün bir saat emzirme izni kullanma hakkına sahiptirler. Yasaya göre, 10 yaşından küçük çocukların hastalanması durumunda çocuk başına yılda 10 günü geçmeyecek şekilde ücretli izin hakkı da saklı bulunmaktadır⁴². Çalışanların yılda 25 gün (60 yaşına ulaşanların 6 gün daha fazla) izin haklarının olduğu⁴³ Norveç'te 13 resmi tatil günü⁴⁴ de bulunmaktadır.

Portekiz: Genelde Portekiz'de günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi de 44 saat ile sınırlı bulunmak-

⁴¹ ANXO, D.-H.LOCKİNG (Çev.Bülent Piyal): "Norveç'te Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.124-125.

⁴² ANXO, D.-H.LOCKİNG: a.g.m., s.127.

⁴³ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.186-187.

⁴⁴ CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

tadır. Yıllık izin ise 21 günden az 30 günden fazla olamadığı⁴⁵ Portekiz'de 13 resmi tatil günü⁴⁶ de bulunmaktadır.

İspanya: İspanya'da maksimum çalışma süreleri günde 9, haftada ise 40 saattir. Çalışanların 30 takvim günü yıllık izin haklarının olduğu⁴⁷ bu ülkede ayrıca 10 resmi tatil günü bulunmakta⁴⁸ ve kural olarak haftalık dinlenme süresi en az 36 saat, 18 yaşından küçüklerde ise iki günden az olamamaktadır⁴⁹.

İsviçre: Çalışma süreleri maksimum haftada 45-50 saat arası işçinin vafına göre değişmektedir. Günlük çalışma süresi maksimum 14, genç ve kadınlarda ise 12 saattir. Çalışanların yıllık 4 hafta izin haklarının (20 yaşın altındakilerde 5 hafta) bulunduğu İsviçre'de ayrıca 8 resmi tatil günü⁵⁰ bulunmaktadır.

İngiltere: İngiltere'de izinlerin kaç gün ve çalışma sürelerinin kaç saat olacağı ile ilgili kanuni bir düzenleme yoktur. Tatil hakları işe alınma sözleşmesinde belirlenmektedir. Tarafların anlaşmasıyla ortaya çıkan tatil hakları genellikle TİS'lerle belirlenmektedir. Çalışanlara yılda bir kaç hafta izin verilebilmektedir⁵¹. İngiltere'de 8 resmi tatil günü de bulunmaktadır⁵².

V. AMERİKA VE JAPONYA'DA ÇALIŞMA SÜRELERİ VE İZİNLERLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

Amerika Birleşik Devletleri: Amerika 40 saatlik haftalık çalışma süresini onaylayan ilk ülkelerden olmasına

⁴⁵ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.197-199.

⁴⁶ TÜRK HAVA YOLLARI: 1997 Ajandası.

⁴⁷ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.211-212.

⁴⁸ CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

⁴⁹ TORRECİLLA, Eduardo Rojo (Çev.Bülent Piyal): "İspanya'da Çalışma Süresi", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.224.

⁵⁰ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.247.

⁵¹ COOPERS & LYBRAND: a.g.e., s.257-258.

⁵² TÜRK HAVA YOLLARI: 1997 Ajandası.

rağmen Amerikalıların yıllık çalışma süreleri OECD üyesi Avrupa Ülkeleri'nden %10-15 daha fazla durumda bulunmaktadır. 1950'lerde ve 1960'ların ilk yıllarında Amerikalılar Avrupalılardan çok daha az süre çalışmış olmalarına rağmen 1990'dan beri Amerika işçileri, Avrupa işçilerinden haftada %5, yılda çalıştıkları hafta sayısına göre %8 daha fazla çalışmaktadırlar. İzin süresini de İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra arttıran⁵³ Amerika'da çalışanların yılda 23 gün ücretli tatili bulunmaktadır⁵⁴. Ayrıca Amerika'da yılda 11 resmi tatil günü⁵⁵ de vardır.

Japonya: 1992 sonunda Japonya'da haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak Avrupa standartlarına yaklaşmıştır. Bu süre, İngiltere'den daha az, en gelişmiş AB ülkelerinden ise 100-150 saat daha fazla bir duruma gelmiştir. Japon işçilerin yıllık ortalama izin süreleri 20 gün olup bu süre çoğu AB ülkesindeki sürenin çok altında bulunmamaktadır⁵⁶. Japonya'da 1997' de 14 gün⁵⁷, 1998'de ise 17 gün⁵⁸ resmi tatil günü de bulunmaktadır.

Aşağıda Avrupa Ülkeleri ile Amerika, Japonya ve Türkiye'nin haftalık en çok çalışma süresi (saat), yıllık en az ücretli izin (işgünü) ve yıllara göre değişiklikler göstermekle birlikte yıl içindeki resmi tatil günlerinin sayıları tablo halinde verilmektedir.

⁵³ BELL, Linda (Çev.Bülent Piyal): "ABD'de Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.41.

⁵⁴ EKİN, Nusret: Küreselleşme ve Gümrük Birliği, İstanbul Ticaret Odası Yay. No:1996-32, İstanbul-1996, s.5.

⁵⁵ CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

⁵⁶ SEİFERT, Hartmut (Çev.Bülent Piyal): "Japonya'da Çalışma Süresi Politikası", Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996, s.50-51.

⁵⁷ TÜRK HAVA YOLLARI: 1997 Ajandası.

⁵⁸ CAPITAL: 1998 Ekonomik Ajanda.

<i>Veriler</i> <i>Ülkeler</i>	<i>Çalışma Süresi</i> <i>(En Çok)</i>	<i>Yıllık İzin</i> <i>(En Az)</i>	<i>Resmi Tatil</i> <i>(Bir Yılda)</i>
Avusturya	40	30	9
Belçika	40	30	9
Danimarka	37	35	10
Finlandiya	40	35	16
Fransa	39	30	11
Almanya	48	18	10
Yunanistan	40	20	12
İrlanda	36	21	8
İtalya	40	30	11
Lüksemburg	40	25	10
Hollanda	48	20	8
İsveç	40	35	11
Norveç	40	25	13
Portekiz	44	21	13
İspanya	40	30	10
İsviçre	45	28	8
Amerika	40	23	11
Japonya	40	20	14
Türkiye	45	12	13,5

VI. ÇALIŞMA SÜRESİ İLE İLGİLİ AVRUPA BİRLİĞİ YÖNERGESİ VE MEVZUATIMIZ

Çalışma süreleri ile ilgili olarak yapılan düzenlemele-
rin bir tanesi de Avrupa Birliği Yönergesi'dir. 23 Kasım 1993
tarihli Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi toplantısında kabul
edilen ve 23 Kasım 1996 tarihinde üye devletlerde uygulamaya
giren 93/104/EC sayılı "Çalışma Süresinin Düzenlenmesi Hak-
kındaki Yönerge"nin amacını, çalışma süresinin düzenlenmesi

ile ilgili olarak asgari düzeyde sağlık ve güvenlik ihtiyaçlarının tespit edilerek günlük, haftalık dinlenme sürelerinin, yıllık ücretli iznin en az miktarları ile ara dinlenmeleri ve azami haftalık çalışma süresi ile gece çalışması, vardiyalı çalışma ve bazı çalışma tarzları konularında uygulanmasının sağlanmasıdır. Yönerge'nin kapsamına da hava, demiryolu, kara, deniz, i nehir ve gl taşımacılığı, balıkçılık, denizde yapılan diğer çalışmalar ve eğitim gören doktorların faaliyetleri hariç kamu ve özel bütün işkollarında çalışanlar girmektedirler⁵⁹.

Mevzuatımızda ise çalışma ve dinlenme süreleri ile ilgili konular esas itibariyle ilerde daha detaylı geçeceği gibi İş Kanunu ve buna bağlı tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir. İş Kanunu'nun 5.maddesinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanmayacağı istisnai durumlar belirtilmiştir. Bu sektörlerin kendi özel kanunları ile Yönerge hükümleri arasında mutabakatın sağlanması halinde de uyum sorunu söz konusu olmayacaktır.

A. GÜNLÜK DİNLENME SÜRESİ

Yönergeye göre ye devletler, 24 saatlik bir dönemde her işçinin günde en az kesintisiz olarak 11 saat dinlenme süresine hak kazanması için gerekli tedbirleri almalıdır⁶⁰. Buna göre, çalışanlar bir günde en az 11 saat süreyle işlerinden uzak duracaklar ve çalışanların bir günde çalışacakları süre fazla mesailerle birlikte 13 saati geçemeyecektir.

İş Kanunu'nun 61.maddesi ve İş Süreleri Tüzüğü'nn 4. maddesi hükümlerinde, cumartesi günlerinin tatil edildiği işyerlerinde, yani haftanın 5 işgünü çalışılan işyerlerinde günlük iş süresinin 9 saat olacağı, 3 saat de kanunen fazla

⁵⁹ BÖLÜKBAŞI, Ahmet N.: "alışma Süresi ile ilgili Avrupa Birliği Yönergesi Yürürlüğe Girdi", Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Mercek Dergisi, İstanbul-Ocak 1997, s.95.

⁶⁰ BÖLÜKBAŞI, A.: a.g.e., s.96.

çalışma yapılabilmesiyle bu sürenin 12 saate çıkarılabileceği belirtilmektedir. Bu 12 saatlik süreye verilecek ara dinlenmesi süresi olan 1 saat de dikkate alındığında, 24 saatlik dönemde 13 saat dolmakta ve geriye 11 saatlik dinlenme süresi kalmaktadır. Bundan da anlaşılıyor ki Yönerge hükümleri ile mevzuatımız hükümleri arasında herhangi bir problem bulunmamakta, aksine tam bir uyum bulunmaktadır.

B. ARA DİNLENMELERİ

Yönergeye göre üye devletler, çalışma gününün 6 saatten uzun olması durumunda, her işçinin bir ara dinlenmesine hak kazanması için gerekli tedbirlerin alınmasını ve bu dinlenmenin süresi ve şartlarını da, sanayinin her iki kesimi arasında yapılacak toplu iş sözleşmeleriyle, bunun mümkün olmadığı durumlarda milli mevzuat ile tespit edilmesi gerektiği üzerinde durmaktadır⁶¹. Buna göre, çalışma süresi 6 saatten çok olduğunda, çalışanlar çalışmalarına belirli bir süre ara verecekler ve böylece dinlenme imkanı bulacaklardır.

Ara dinlenmeleri konusunda İş Kanunu'nun 64. maddesinde, taraflara sözleşmeler yoluyla ve ferdi iş ilişkilerinde de hizmet akitleri vasıtasıyla hareket sahası bırakan yeterince kapsamlı hükümler bulunmaktadır. Yönerge'nin bu maddesine uyum bakımından mevzuatımızda da herhangi bir problem bulunmamaktadır.

C. HAFTALIK ÜCRETİ İZİN SÜRESİ

Yönergeye göre üye devletler, her yedi günlük dönemde her işçinin en az kesintisiz olarak 24 saat ve buna ilave olarak da 11 saatlik günlük dinlenme süresi ile haftalık

⁶¹ BÖLÜKBAŞI, A.: a.g.e., s.96-97.

tatilini 35 saate çıkaracaklardır⁶². Buna göre, çalışanlar haftada 24 saatlik bir dinlenme süresine ve buna ilaveten günlük dinlenme süresi olan 11 saat ile toplamda 35 saat kesintisiz olarak dinlenme imkanına sahip olacaklardır. Ayrıca yönergede, fazla mesai dahil her yedi günlük dönemde ortalama çalışma süresinin 48 saati aşmaması için gerekli tedbirlerin alınması öngörülmektedir.

Konuyu mevzuatımız açısından ele alacak olursak, hafta tatili ile ilgili İş Kanunu, Hafta Tatili Hakkında Kanun ve çeşitli tüzük hükümlerini Yönerge hükümleri ile kıyasladığımızda genelde bir uyumsuzluk olmadığı sonucuna varılabilecektir.

D. YILLIK ÜCRETİ İZİN

Yönergeye göre üye devletlerce, bir yılda her işçinin en az dört haftalık yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için gerekli tedbirler alınacak ve bu izne hak kazanma şartları da milli mevzuat ve tatbikata göre belirlenecektir⁶³. Buna göre, çalışanların bir yıllık çalışmaları sonucunda, en az dört haftadan oluşacak ve karşılığında çalışanın kendisine çalışmadığı halde bir ücretin verileceği izne hak kazanması sağlanacaktır.

İş Kanunu'nun 49.maddesinde "Yıllık Ücretli İzin" başlığı altında yapılan düzenleme, işçinin hizmet süresine göre hakedeceği izin süresini kademeli şekilde arttırmakta olup, birinci kademe de 12 işgününden başlamaktadır. İş Kanunu'na göre üçüncü kademedeki hizmet süresine (15 yıl ve fazlası) sahip olanlar, Yönerge'deki standartı tutturabilmektedir. Dolayısıyla bu konuda mevzuatımız ile Yönerge arasında uyumsuzluk bulunmaktadır.

⁶² BÖLÜKBAŞI, A.: a.g.e., s.97.

⁶³ BÖLÜKBAŞI, A.: a.g.e., s.99.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK İŞ HUKUKU MEVZUATINDA ÜCRETLİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

I. GENEL OLARAK

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi Türkiye’de de çalışanların doğal haklarından olan dinlenme süreleri başta Anayasa’da olmak üzere diğer konu ile ilgili yasalarda düzenlenmiştir. Nitekim Anayasa’nın 50.maddesinde “dinlenmek çalışanların hakkıdır” denilerek çalışanların çalışmalarının doğal bir sonucu olarak dinlenmeleri gerektiğine ve bu konuda da gereken bütün düzenlemelerin yapılarak, çalışanların insan onurunun gerektirdiği şekilde dinlenmelerinin sağlanmasına işaret edilmektedir.

Şüphesiz ki çalışanların dinlenme süreleri açısından en kapsamlı olarak korunmaları, İş Kanunu’nda düzenlenmiştir. Nitekim İş Kanunu’nun 61.maddesinde, iş süresi düzenlenmiş ve buna göre; genel bakımdan iş süresinin haftada en çok 45 saat olacağı ve bu sürenin haftada 6 gün çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günlerini kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde ise haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiş, ayrıca sağlık kuralları bakımından; günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerin, bir tüzükle düzenleneceği ifade edilmiştir¹. İşçinin, iş süresi yönünden korunmasına ilişkin hükümler işçiyi;

•Günlük iş süresi içinde ara dinlenme zamanını belirterek,

¹ CENTEL, Tankut: İş Yasaları ve İlgili Mevzuat, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul-1996, s.55.

- Günlük ve haftalık iş süresine bir sınır çizerek,
- Pazar, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı tamamen veya kısmen yasak ederek korumaktadır².

İş Kanunu'nda izinlerle ilgili yapılan düzenlemelerin, genel olarak “günlük”, “haftalık”, “yıllık” ve “olağan bazı durumların meydana gelmesi halinde yapılacak izinler” adı altında toplandığı görülmektedir.

Normal çalışma süresi, fazla çalışma, ara dinlenmesi ve ücretli tatiller ile yıllık izin, işin düzenlenmesi ile ilgili başlıca konuları oluşturmaktadır³. Nitekim, İş Kanunu'nun 64. maddesinde düzenlenen ara dinlenmesi, günlük yasal iş süresi içinde işçilere verilen dinlenme zamanı olup, bu sayede işçiler hem dinlenme ihtiyaçlarını hem de yeme-içme ihtiyaçlarını giderebilmektedirler. İleride daha ayrıntılı olarak değinileceği gibi ara dinlenmesi;

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 7,5 saatten fazla süreli işlerde ise, bir saat ara dinlenmesi verilmesi hükmü getirilmiştir.

Günlük çalışmalar için yapılan düzenlemelerin benzerleri, haftalık çalışmalar içinde yapılmış olup, haftalık çalışma sonucunda çalışanın haftalık dinlenme hakkını kazanacağı yine Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Nitekim Anayasa'nın 50. maddesine göre; “ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir” denilerek, çalışan-

² TUNÇOMAĞ, Kenan: İş Hukuku, c.1, İ.Ü. Yay. No:2041, Hukuk Fakültesi Yay. No:451, İkinci bası, İstanbul-1979, s.228.

³ IŞIKLI, Alpaslan: İş Hukuku, İmaj Yayıncılık, Yayın No:16, Ankara-1994, s.71.

ların haftalık dinlenme haklarının olduğu ve ücretli olacağı kesin bir şekilde ifade edilmiştir.

Hafta tatilini düzenleyen kanun, nüfusu 10.000 ve daha yukarı şehir ve kasabalardaki bütün büro, imalathane, ticarethane, sanayi ve ticari her türlü müessese ve tebabiini haftada bir gün tatile mecbur kılmış, resmi ve hususi bütün işyerlerindeki işçi ve müstahdemlerin haftada altı günden fazla çalışmalarını yasak etmiş; ziraat, tuğlacılık, balıkçılık gibi açık havada veya senenin bir kısmında ve mevsimlik olarak çalışılan branşları şumülü dışında bırakmış, sıhhat müesseseleri, günlük gazete matbaaları, tiyatro, gazino, umumi tenvir, umumi teshin ve nakliyat gibi genel hizmet gören müesseseleri ve vasıtalarını muayyen hafta tatili günü kapanmak ve işlememekten istisna etmiş, fakat bu sonuçlarda çalışan işçilere, münavebe ile haftanın diğer gününde istirahat ve tatil hakkı⁴ tanımıştır.

İşçinin hafta sonu dinlenmesine hak kazanabilmesi için gerekli olan koşul, tatil öncesindeki 6 işgünü, yasal iş sürelerine uygun olarak çalışmış olmasıdır(İş K.m.41). Aksi takdirde, tatil öncesindeki 6 işgünü yasal iş sürelerine uygun olarak çalışmadan geçiren işçi, hafta sonu dinlenmesine hak kazanamayacaktır.

Çalışanların yasalarda düzenlenerek elde etmelerininin sağlandığı haklardan bir diğeri de yıllık izin haklarıdır. Çalışan kişilerin kazanmak için en uzun süre bekledikleri ve uzunluğu itibariyle en uzun süreli dinlenme hakları, hiç kuşkusuz ki, yıllık izin haklarıdır. Adından da anlaşılacağı üzere, bu dinlenme süresi yıllık çalışma sonunda elde edilebilen bir haktır. Çalışan kişinin yıllık izine hak kazanabilmesi için bir yıl

⁴ ÖZ GIDA-İŞ: Ferdi İş Hukuku, Eğitim Yayınları Mevzuat Dizisi-2, Şubat 1993, Ankara, s.176.

çalışması gerekmekte ve bir yıllık çalışması sonunda da en uzun süreli dinlenme hakkını kazanmaktadır. Yıllık izin hakkının en önemli özelliği bu iznin ücretli olmasıdır. Yani, yıllık izne hak kazanan kişi hem dinlenme hakkını kazanmakta hem de izni süresince çalışmış gibi ücret almaktadır.

Çalışmanın ileriki bölümlerinde yıllık izinler ile günlük ve haftalık dinlenme süreleri konularında daha detaylı bilgi verilecektir.

II. İŞİN DÜZENLENMESİ

A. İŞ SÜRELERİ

İş Süreleri Tüzüğü'ne göre iş süresi: işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Ayrıca ileride geçeceği üzere İş Kanunu'nun 62.maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de iş süresinden sayılmaktadır. İş süresi, İş Kanunu'muzda haftalık ve günlük iş süresi olarak tesbit edilmiştir. Bu sürenin sınırları, işyerlerine veya yürütülen işlere yöneltilmiş olmayıp⁵ işçilerin şahıslarına ilişkin olmaktadır.

İşçilerin sürekli, aralıksız çalışmaları insan bedeni için mümkün olmadığından dolayı iş sürelerinin sınırlandırılması yoluna gidilmiştir. İş sürelerinin sınırlandırılması yoluna gidilişin öncelikli sebebini yemek, içmek, uymak gibi bir takım fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi oluşturmaktadır. Diğer sebepler olarak da işçilerin kişiliklerini geliştirmeleri için, dinlenebilecekleri ve başka sosyal faaliyette bulunabilecekleri boş zamanın sağlanması ile işsizliğe karşı mücadele sebepleri gelmektedir.

⁵ CENTEL, T.: a.g.e, 1996, s.210.

1. Normal Çalışma

İş süresi; önce kanun sonra da bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle azami olarak sınırlanmıştır. Bu sınırlar içinde kalmak şartıyla işveren, iş süresini kendisi saptamaktadır. Bu saptamayı işveren, yönetim hakkına dayanarak gerçekleştirmektedir. Çünkü, işçinin çalışma gücünü ve işyerinin gereksinimlerini en iyi bilen kişi kuşku yoktur ki işverendir. Bu sebeple işveren az önce geçen azami sınırlar içinde kalarak iş süresinin uzunluğunu tespit edebilecektir.

a. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma sürelerinin ayrışımında üç ayrı kavram bulunmaktadır. Buna göre ilk kavram “ücretli süreler” olup, bu kavram kapsamında ücretli izinler ve tatiller yer almaktadır. İkinci kavram “işyerinde harcanan zamanlar”, üçüncü kavram ise “işyerinde çalışarak harcanan zamanlar”’a ilişkindir⁶. İş Kanunu’muzda da iş süresi olarak adlandırılan çalışma sürelerine ilişkin esaslara yer verilmiş, bunların uygulama şekillerinin ise Çalışma Bakanlığı’na çıkarılacak “İş Süreleri Tüzüğü”nde belirtilmesi öngörülmüştür(İş K.m.61/1). Bu tüzüğe göre çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olmakla beraber, çalışma süresi sadece çalışmak suretiyle iş başında geçirilen süreleri değil, çalışılmadığı halde kanunen çalışılmış sayılan süreleri de kapsamaktadır⁷. Başka bir ifadeyle, çalışma zamanı işçinin fiilen çalıştığı süre ile fiilen çalışmakla beraber, işgörme borcunu yerine getirmek üzere işverenin vereceği talimata hazır şekilde çalışmayarak geçen sürenin toplamıdır. Buna karşılık işyerine giriş ve çıkışlarda 10-15 dakikalık önce

⁶ HAMERMESH, DANIEL S. - ALBERT REES: The Economics Of Work and Pay, Harper Collins College Publishers, 5.Edition, New York 1993, s.45.

⁷ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.418.

gelme veya geç çıkma iş süresinden sayılmayacaktır⁸. İş Süreleri Tüzüğü'ne göre, İş Kanunu'nun 64.maddesinde düzenlenmiş ara dinlenme sürelerinin iş süresinden sayılmayacağı aynı yasanın 2.maddesinde belirtilmiştir⁹.

b. Günlük Çalışma Süresi

Çalışma süreleri ile ilgili yapılan düzenlemelerin başında, günlük çalışma süreleri ile ilgili yapılan düzenlemeler gelmekte olup, bu konuyla ilgili yapılan düzenlemeler de İş Kanunu'nda bulunmaktadır. "Buna göre, haftada altı işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat iken, cumartesi tamamen tatil olan işyerlerinde de, günlük çalışma süresi 9 saat olmakta, ancak cumartesi günlerinin kısmen tatil edildiği işyerlerindeki günlük çalışma süresi, cumartesi yapılan çalışma süresinin haftalık çalışma süresi olan 45 saatten düşülerek kalan sürenin beş güne eşit bölünmesi ile bulunmaktadır¹⁰.

Yapılan bu düzenlemeler göstermektedir ki, haftanın beş günü çalışan kişinin de günlük olarak 9 saatten fazla normal çalışması yasaklanmaktadır. Buna göre işçiler, ancak belirtilen esaslar doğrultusunda daha fazla çalışmaya zorlanamayacaklardır. Ancak yapılan sözleşmelerde, kanunlarda belirlenen azami sürelerin altında bir sözleşme hükmü varsa bu geçerli olacak ve ortada böyle bir sözleşme hükmü mevcut iken kanundaki süreler değil, sözleşmeyle azaltılmış süreler gözönüne alınacaktır. Kanuni sürelerin altında çalışma süresi

⁸ ESENER, Turhan: İş Hukuku, Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yay. No: 432, Sevinç Matbaası, 3.baskı, Ankara-1978, s.191.

⁹ ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, Beta-Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul-1992, s.220.

¹⁰ DEMİRCİOĞLU, A.Murat-Tankut CENTEL: İş Hukuku, İstanbul-1995, s.87.

öngörülmesi işçinin ücretinde bir indirim sebebi olarak da uygulanamayacaktır. Ayrıca, kanunlarda çalışma süreleri ile ilgili yapılan bu düzenlemeler, tamamen işçiler açısından geçerli olup, kanunlarda işyerleri açısından herhangi bir düzenleme yapılmamıştır¹¹. Buna göre işyerleri günün 24 saatinde de açık kalabileceklerdir.

Günlük çalışma süresinin ne zaman başlayıp ne zaman biteceği işverene ait olmakla birlikte, kanunlarda düzenlenmiş gece-gündüz ayrımına riayet edilmesi gerekmektedir. Ayrıca azami haftalık çalışma süresi, tüm işçiler için uygulanmak zorunda olup, günlük çalışma süresinin işyerinde çalışan bütün işçiler için aynı olması zorunlu olmamakta ve kanuni süre aşılmamak şartıyla da farklı işçi gruplarına farklı çalışma sürelerinin uygulanması mümkün¹² olabilmektedir.

Mevzuatta herhangi bir düzenleme bulunmamasına rağmen, bir işçi birden fazla işyerinde veya birden fazla işverenin emrinde çalışıyorsa, günlük çalışma süresi kanundaki süreyi hiçbir şekilde geçemeyecektir¹³.

Yapılan bu düzenlemelerden anlaşıldığı üzere, başta İş Kanunu'muzda sadece işçinin çalışacağı azami süre belirlenmiştir. İşçi, ister farklı işverenlere ait işyerlerinde olsun, ister aynı işverene ait işyerlerinde olsun, isterse de kanunda belirtilmiş süreleri aşarak yapılmış toplu iş sözleşmelerinde olsun, hiçbir şekilde kanunda düzenlenmiş sürelerin üstünde çalışmaya zorlanamayacaktır. Aksine, yapılan toplu iş sözleşmeleriyle çalışma süreleri kısaltılabilecek ve böyle bir durumda

¹¹ NARMANLIOĞLU, Ünal: İş Hukuku, D.E.Ü. Hukuku Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No:3, Ankara-1988, s.366.

¹² NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.420-421.

¹³ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.421.

da kanundaki süreler esas alınmayacak, yapılan toplu iş sözleşmesindeki süreler dikkate alınacaktır.

Yapılan toplu iş sözleşmelerinde, kanundaki düzenlemenin aksine çalışma saatleri arttırılmışsa, bu durumda sözleşme hükümleri kanuni sınıra kadar geçerli sayılacak ve kanuni sürenin ötesindeki çalışma süresi geçerli sayılmayacaktır.

Günlük çalışma süreleri ile ilgili bazı istisnalar bulunmakta olup, bu istisnalara ileriki konularda detaylı olarak değinilecektir.

Normal günlük çalışma süresinden daha az çalışma süresi; çalışanların sağlığının korunması açısından, çalışma süreleri ile ilgili kurala bir takım sınırlamalar konularak normal günlük çalışma süresinden daha az çalışma süresine imkan tanınan istisnai durumlar da bulunmaktadır. Bu çalışma süresindeki sınırlama işin niteliğinden doğmakta ve işçilerin günlük çalışma süresinde etkisini göstermektedir¹⁴. Sağlık kuralları itibariyle işçiler, bazı işlerde günde ancak 7,5 saat, bazılarında ise 7,5 saatten az çalıştırılabileceklerdir (İş K. m. 61/b). Bu işlerde "Az Çalışma Tüzüğü" ile belirlenmiştir. Bu tüzüğe göre işçilerin 7,5 saatten çok çalıştırılmayacakları işler şunlardır:

Kurşun ve arsenik işleri, cam sanayi işleri, çimento sanayi işleri, civa sanayi işleri, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallardaki işler, alimünyum sanayi işleri, bakır sanayi işleri, demir ve çelik sanayi işleri, döküm sanayi işleri, kaplamacılık işleri, asit sanayi işleri, karpit sanayi işleri, akümülatör sanayi işleri, kaynak işleri, madenlere su verme

¹⁴ EKONOMİ, Münir: İş Hukuku, İ.T.Ü. Kütüphanesi, S:1295, C.1, 3.bası, İstanbul-1984, s.275.

işleri, kauçuk işlenmesi işleri, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, pnömokonyoz yapan tozlu işler ve gürültülü işlerdir¹⁵.

Az Çalışma Tüzüğü'ne göre, 7,5 saatten az çalışılabilecek işler şunlardır:

- Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerde günlük çalışma, basıncın artmasıyla doğru orantılı olacak şekilde 7-4,

- Civa işlerinde 6,
- Kurşun işlerinde 4,
- Karbonsülfürden etkilenme tehlikesi olan işlerde 6,
- Ensektisitlerde ise 6 saattir.

Ayrıca, sağlık kuralları gereği çalışma süreleri günlük normal çalışma sürelerinden daha az tutulan işlerde, fazla saatlerde çalıştırma yaptırılamayacağı gibi, bu işlerde çalıştırılan işçilerin günlük çalışma sürelerinden sonra, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları da yasaklanmış¹⁶ bulunmaktadır.

c. Gece Çalışma Süresi

Özelliği dolayısıyla gece sayılan gün dönemindeki çalışmalar ayrıca düzenlemeye tabi tutularak, gece dönemi ve bu dönemdeki çalışma süresinin ayrıca belirlenmesi yoluna gidilmiştir. Nitekim İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlendiği üzere iş hayatında gece, en geç saat 20:00'de başlayarak en erken sabah saat 06:00'ya kadar geçen ve herhalükarda en fazla 11 saat süren¹⁷ zaman dilimidir.

¹⁵ Daha detaylı bilgi için Bkz CENTEL, T.: a.g.e., s.213-218, NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1988, s.373.

¹⁶ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.428.

¹⁷ TEKİL, Fehiman: İş Hukuku, İstanbul-1981, s.175.

Yine İş Kanunu'nun 65.maddesinden hareketle gece döneminde, başka bir ifadeyle gece işinde işçilerin cumartesi günleri de çalışılması halinde normal günlük çalışma süresi en çok 7,5 saat olabilecek ve bu sebeple de bir işçi gündüz dönemi içinde 7,5 saatten daha uzun bir süre ile çalıştırılmış olsa dahi gece işine geçirildiğinde günlük çalışma süresi 7,5 saatten fazla olamayacaktır. Böylelikle de gece işinde cumartesi günleri de çalışılması halinde günlük çalışma süresinin azami 7,5 saat olacağı, netice itibariyle de gece döneminde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı¹⁸ anlaşılmaktadır.

Gece döneminde yapılan çalışma gündüz dönemine göre daha yorucu olacağından dolayı gece çalışmalarına bir takım sınırlamalar getirilmiştir. Genç işçilerin uykuya olan gereksinimleri yetişkin olan işçilere göre daha fazla olacaktır.

Bu düşünceyle de 12-16 yaşları arasında bulunan çocukların saat 20:00'den sonra gece çalışmalarına yasak getirilmiştir. Hangi yaşta olursa olsun gece döneminde yapılan çalışmalar, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile üretim açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Bu yüzden her yaştaki kadınların da gece döneminde çalıştırılmaları esas itibariyle yasak olmasına karşın 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin, işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde, gece postalarında çalıştırılmalarına ilgili tüzük çerçevesinde imkan tanınmaktadır. Yine aynı tüzük çerçevesinde kadınların gece çalıştırılmayacakları ağır ve tehlikeli işler belirtilmekte ve emzikli kadın işçilerin doğum tarihinden itibaren altı ay süreyle gece postalarında çalışmalarını¹⁹ yasaklanmaktadır.

¹⁸ ÇELİK, Nuri: İş Hukuku Dersleri, 13.Bası, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul-1996, s.222, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.289-290.

¹⁹ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, İstanbul-1994, s.248.

Kadınların gece çalıştırılmayacaklarına dair Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'ndeki ağır ve tehlikeli işler²⁰ şunlardır:

- 11 sıra numarasında kayıtlı toprağın pişirilmesi suretiyle imal olunan kiremit, tuğla, ateş tuğlası, boru, pota, künk ve benzeri inşaat ve mimari malzeme,

- 95 sıra numarasında kayıtlı insan ve eşya taşımaya özgü taşıt araçlarında pilotluk, kaptanlık, şoförlük ve bu işlerde yardımcılık,

- 96 sıra numarasında kayıtlı her türlü taşıt araçlarında makinistlik, arabacılık, frencilik, makasçılık ve bu işlerde yardımcılık,

- 103 sıra numarasında kayıtlı çöpçülük işlerinde kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.

İş Kanunu'nun 65.maddesine göre cumartesi çalışıldığı günlerde gece dönemindeki iş süresi, azami 7,5 saat olduğundan dolayı işçiler, gece çalışması döneminde de daha fazla çalışma yapamayacaklardır. Çünkü İş Kanunu'na göre gece dönemindeki normal günlük iş süresi en çok 7,5 saat olabilecektir.

d. Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun 61.maddesinde "genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir" denilerek haftalık çalışma süresinin 45 saati geçemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Ayrıca yine kanunda haftalık çalışma süresinden hareketle günlük çalışma süresinin tespit edileceği ve bunun da haftada çalışılacak gün sayısının, haftalık çalışma süresine bölümü ile bulunacağı²¹ belirtilmektedir.

²⁰ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.225.

²¹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.274.

e. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

Yukarıda açıklanan normal çalışma süreleri, işçinin işyerinde çalışarak geçirdiği süreler olmakla beraber İş Kanunu bazı durumlarda işçinin işte çalışmadığı veya geçirmediği halde bazı durumları kanuni çalışma sürelerinden saymıştır²². İş Kanunu'nun 62.maddesinde iş süresinden sayılan haller şunlardır:

- 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 iş süresinden sayılmaktadır. Böylece yer altında ya da su altında çalışılan işlerde işçi işverenin buyruğuna girdiği, çalışmaya hazır olduğu andan itibaren çalışmaya başlamış sayılacaktır. Asıl işyerine ulaşılabilmesi ve işin bitiminde oradan geriye dönülebilmesi için geçecek zamanda fiilen çalışmayan işçi kanunen çalışmış kabul edilecektir. Ayrıca işin başlaması ve bitmesi haricinde işin gereği ve işverenin talimatı nedeniyle çalışılan yere inip çıkmanın tekrarlanması halinde de aynı hükümler uygulanacaktır.

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler de iş süresinden sayılacaktır. Yani işçinin işyeri dışında gönderildiği yere giderken yolda geçirdiği süre günlük çalışma süresine dahil edilecek, bu şekilde toplanan sürelerin toplamı günlük çalışma süresini aşamayacaktır.

- İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğuna hazır bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler de iş süresinden sayılacaktır.

²² ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.218.

•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 kanunen günlük çalışma süresinden sayılacaktır. Burada, işverenin buyruğunda olmasından hareket ederek her hangi bir şekilde işverence meşgul edilip, asıl işi yapması engellenen işçinin bu sırada geçirdiği süreler çalışma süresi olarak kabul edilecektir.

•Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler de günlük çalışma süresi içinde çalışılmış bir süre olarak kabul edilecektir.

•Demiryolları ile sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işlerde vakı 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 çalışma süresinden sayılacaktır.

Yine İş Kanunu'nun aynı maddesinde işin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen zamanın ise iş süresinden sayılmayacağı belirtilmektedir.

Çalışmanın aralıksız ve aynı süratle sürdürülmesi mümkün olmadığından dolayı, işçinin iş başında kendiliğinden yaptığı kısa süreli dinlenmeler işin gereğinden olduğu için²³ çalışma süresinden sayılacaktır.

²³ KURUCU, Oğuz: İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara-1987, s.172.

2. Fazla Çalışma

Fazla çalışma, İş Kanunu'nun 35. maddesinde düzenlenmiş olup, belli sebep ve şartlara bağlı olarak kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar olmaktadır. Yukarıda da geçtiği üzere, haftalık çalışma süresinin çalışılan gün sayısına bölünmesiyle günlük çalışma süresi bulunmaktadır. İşte bu günlük çalışma süresini aşan çalışma fazla çalışma olmaktadır. Buna göre, haftalık çalışma süresi olan 45 saatin altında bir çalışma süresi.. kararlaştırılmamışsa, cumartesi çalışılan işyerlerinde günde 7,5 saat, cumartesi çalışılmıyorsa günde 9 saati aşan çalışma fazla çalışma olmaktadır. Yine cumartesi günü kısmen çalıştırılmak üzere tesbit edilen süre ile haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.

Fazla çalışmadan sözedebilmek için işçiye günlük çalışma süresi dışında iş gördürülmesi yeterli olup, haftalık çalışma süresinin doldurulması şart olmamaktadır. Diğer bir ifadeyle haftalık çalışma süresinin toplamına bakılmaksızın işçinin günlük çalışma süresini aşan çalışmaları fazla çalışma²⁴ olarak kabul edilmektedir.

Yine aynı şekilde kanunda belirlenen günlük çalışma süresinden daha az bir sürenin sözleşmelerle kararlaştırılması durumunda, sözleşmeyle belirlenen çalışma süresinin aşılması, fakat kanunda belirlenen çalışma süresi içinde kalınması halinde yapılan çalışmanın da fazla çalışma kabul edilmesi gerekmektedir²⁵. Fazla saatlerle ilgili çalışma süresinin hesaplanmasında, işyerinde geçirilen süreler değil, işçinin işin başında bulunduğu süreler²⁶ dikkate alınacaktır.

²⁴ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.294-295.

²⁵ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1988, s.379.

²⁶ KURUCU, O.: a.g.e., s.178, ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.225-226, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.305.

Fazla çalışma yapmak için işçinin muvafakatının alınması gerekmekte olup, bu muvafakat hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde, o işte fazla çalışma imkan ve ihtimalinin bulunduğu belirtilmek koşuluyla önceden de sağlanabileceği gibi çalışmanın uygulanması sırasında da alınabilecektir²⁷.

a. Olağan Fazla Çalışma

Ülkenin genel yararları, işin niteliği ve üretimin artırılması gibi sebeplerle yapılan fazla çalışma, olağan fazla çalışma olmaktadır(İş K.m.35/1). Bu yüzden, fazla çalışmayı uygulayacak işverenin, bireysel hizmet sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesine konacak bir hükümle işçinin işe girişinde veya sonradan onayını alması²⁸ gerekmektedir.

Bunun dışında işverenin Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurarak, fazla çalışma iznini alması zorunlu bulunmaktadır (İş K.m.35/4,5).

Olağan fazla çalışma süresi, günde üç saati ve olağan fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı da, bir yılda doksan işgününü aşamayacaktır(İş K.m.35/2). Olağan fazla çalışma yapan işçiye, her fazla saat çalışması karşılığında, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %50 yükseltilecek ödenecektir(İş K.m.35/3).

b. Zorunlu Fazla Çalışma

Bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi durumunda yahut makinalar ile araç ve gereç için hemen yapılması gereken acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin (örneğin fabrikanın su basması vs. durumlarda) ortaya

²⁷ ESENER, T.: a.g.e., s.202-203.

²⁸ DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.89.

çıkmasında yapılan fazla çalışma, zorunlu fazla çalışmadır(İş K.m.36/1).

Zorunlu fazla çalışma için, işçinin onayı ve Bölge Çalışma Müdürlüğü'nün izni gerekmemektedir. Ancak işveren zorunlu fazla çalışma yaptırdığında, bunu işin niteliği ile işin başladığı gün ve saati, işin bitiminden başlayarak 48 saat içinde, işyerinin bağlı bulunduğu Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirmesi gerekmektedir(İş K.m.36/2).

İşyerinin olağan iş düzenine dönmesi sağlanıncaya kadar, fazla çalışmanın sürdürülmesi mümkün olup, zorunlu fazla çalışma yapan işçiye, 24 saat içinde en az 8 saatlik bir dinlenme süresi verilmesi gerekmektedir. Ayrıca zorunlu fazla çalışma yapan işçiye, her fazla saat çalışması karşılığında, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %50 arttırılarak ödenecektir(İş K.m.35/3,36/1).

Zorunlu sebeple fazla çalışma yapılan günler, genel sebeplerle fazla çalışmanın uygulanabileceği doksan işgünü süresine dahil bulunmamaktadır²⁹.

c. Olağanüstü Fazla Çalışma

Seferberlik sırasında ülke savunmasının gereksinimlerini sağlayan işlerde çalışan işçilere yaptırılan fazla çalışma olağanüstü fazla çalışmadır. Ayrıca, doğal afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebebiyle olağanüstü durum ilan edilen bölgelerde, günlük çalışma sürelerinin arttırılabilmesi mümkündür. Ancak her ne sebeple olursa olsun olağanüstü fazla çalışma yapılabilmesi için Bakanlar Kurulu'nun kararı gerekmektedir(İş K.m.37/1). Bakanlar Kurulu'nun fazla çalışma kararı, bu kararın kapsamına giren işyerlerinin işverenlerini

²⁹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.310.

fazla çalışma yapmakla, işçileri de fazla çalışmaya katılmakla yükümlü kılmaktadır³⁰.

Seferberlik süresiyle sınırlı bulunan olağanüstü fazla çalışmalarda günlük çalışma süresi, Bakanlar Kurulu "işçinin en çok çalışma kabiliyetine" göre olağanüstü süreyi takdir edecektir(İş K.m.37/2). Olağanüstü fazla çalışma yaptırılan işçilere %50 zamlı fazla çalışma ücreti ödenecektir(İş K.m.35/3).

d. Sürekli Fazla Çalışma

Yürütülen asıl işin düzenli biçimde görülebilmesi için, hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işçiler tarafından çalışma saatlerinden önce veya sonra günlük olağan çalışma sürelerine ek olarak yapılması sürekli fazla çalışma olmaktadır. Sürekli fazla çalışmanın koşulları³¹ şunlardır:

- Sürekli fazla çalışmayı gerektiren hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin görülmesi, işyerinde teknik ya da sağlık sebebiyle zorunlu olmalıdır. Aksi durum söz konusu ise sürekli fazla çalışmadan sözedilemeyecektir.

- Sürekli fazla çalışmadan sözedilebilmek için, hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinin asıl işçileri tarafından ve bu işçilerin asıl işlerine ek olarak gördürülmesi gerekmektedir. Aksi halde yine fazla çalışmadan sözedilemeyecektir.

- Sürekli fazla çalışmaya konu olan hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin nitelik ve türleri ile yapılma zamanları ve çalışacak işçi sayısı, işveren tarafından Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilmesi gerekmektedir.

³⁰ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.310.

³¹ DEMİRCİOĞLU-CENTEL:a.g.e., 1995, s.91, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.313-314.

Sürekli fazla çalışma yapacak işçiler, olağan çalışma sürelerine ilave olarak, günde en çok iki saat daha çalıştırılabileceklerdir. Sürekli fazla çalışmada geçirilecek sürenin her bir saati için, asıl işe ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 fazlası ücret ödemesinde³² bulunulacaktır.

B. DİNLENME SÜRELERİ

1. Genel Olarak Dinlenme Hakkı

Dinlenme hakkı, işgücünün korunması ve yenilenmesi amacıyla çalışanlara tanınmış olan bir sosyal hak olup, dinlenme hakkına sahip olan işçi, geçici olarak işgörme yükümlülüğünden kurtulmakla birlikte, işverenle arasındaki ilişkisini koparmış³³ sayılmamaktadır.

İşçinin dinlenme hakkı, iş hukukuna hakim olan işçiyi koruma ilkesinin bir sonucudur. Kanun koyucu, işçilere dinlenme hakkını tanıyarak işçilerin ve buna bağlı olarak toplumun sağlığını korumayı amaçlamıştır³⁴. Zaten çalışmanın aralıksız ve aynı süratte sürdürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin iş başında kendiliğinden yaptığı kısa süreli dinlenmeler, işin gereğinden olup normal çalışma süresinden sayılmaktadır.

İş başındaki dinlenmelerin aşırı ölçüde azaltılması sonucunda iş ezici bir niteliğe kavuşurken, iş başındaki dinlenmelerin aşırı ölçüde artırılması da işin yavaşlatılmasına³⁵ yol açacaktır.

³² DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.92.

³³ CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.243.

³⁴ SÜMER, Haluk Hadi İş Hukuku, 3.bası, Mimoza Yay., Konya-1996, s.126.

³⁵ KURUCU, O.: a.g.e., s.172.

Bu yüzden günlük iş süresi içine dinlenme süreleri koymak, iş süresinin bitimi ile yenisinin başlaması arasında yeter derecede zaman bırakmak ve işçiye hafta sonu ve genel tatil günlerinde dinlenme hakkı vermek³⁶ gerekmektedir.

Kanun koyucu, çalışan kişiler için günlük dinlenmeyi yetersiz bularak haftada tam bir gün dinlenme ile yılın belirli günlerinde kesintisiz dinlenme imkanı tanımıştır. Ayrıca toplumda kabul edilen dini ve milli günlerde herkesin dinlenmesini sağlayıcı bir takım düzenlemeler yapma yoluna da gitmiştir.

Temelini Anayasa'da bulan ve sosyal birer hak görünümündeki dinlenme hakları, çalışan kimselere belirli günlerde ya da yılın belirli kesiminde tatil yapma veya izin kullanma imkanı³⁷ sağlamaktadır.

2. Ara Dinlenmesi

a. Genel Olarak

Ara dinlenmesi, kavram olarak günlük iş süresi içinde işçilere verilen dinlenme zamanları olup bu süre içerisinde işçi, hem dinlenme ve hem de yeme-içme gibi zorunlu gereksinmelerini giderme olanağını³⁸ elde etmektedir.

İş Kanunu'nda, günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yeme-içme gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesi ve bu verilecek ara dinlenmesinin de, çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilmesi, bu zamanın tayininde de o yerin gelenekleriyle işin gereklerinin gözönünde bulundurulması³⁹ öngörülmektedir.

³⁶ TUNÇOMAĞ, Kenan: Türk İş Hukuku, İ.Ü. Yay., İstanbul-1975, s.404.

³⁷ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.462.

³⁸ DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.92.

³⁹ ÇELİK, N.: a.g.e., 1992, s.239.

Ara dinlenmesinin aralıksız olması zorunlu olmakla beraber, taraflar hizmet veya toplu iş sözleşmelerinde, ara dinlenmelerinin (iklim, mevsim, o yerin gelenekleri veya işin niteliğini gözönünde tutarak) belirli aralı olarak kullanılabilmesini⁴⁰ kararlaştırabilmeleri de mümkündür.

Ara dinlenmesinin amacı, işçilerin dinlenmesini sağlamak olduğundan, işçinin ara dinlenmesi sırasında çalışması zorunlu değildir. İşçi ara dinlenmesi sırasında serbesttir. Yani işçi ara dinlenmesi süresini işyerinde geçirmek mecburiyetinde olmayıp dilerse işçi bu süreyi işyerinin dışında da kullanabilecektir. İşçilerin ara dinlenmesi sırasında kendi rızaları ile çalıştırılmaları halinde, bu süreler de normal çalışma süresinden sayılacak ve işçinin bu ara dinlenmesi sırasındaki çalışmasıyla normal günlük çalışma süresi aşılmışsa, bu durumda işçinin ara dinlenmesi sırasındaki çalışması fazla çalışma kabul edilecek ve ücreti de ona göre hesaplanacaktır⁴¹.

Ayrıca, ara dinlenmesinin süresinin kısaltılması veya hiç verilmemesi durumu da kanuna aykırılık teşkil edeceğinden, ara dinlenme süreleri ile ilgili olarak işçinin aleyhine olacak bir düzenleme⁴² yapılamayacaktır.

Sözleşmeyle işçilerin ara dinlenmesinin iş süresinden sayılacağı ve bu sürenin çalışılmış bir süre olarak kabul edileceği kararlaştırılabilecektir. Böyle bir durumda çalışılmayan ara dinlenmeleri ücrete hak kazandıracaktır. Eğer işçi böyle bir düzenleme içinde ara dinlenmelerinde de çalıştırılmışsa, bu taktirde fazla çalışma talebinde de bulunabilecektir⁴³.

⁴⁰ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.405-406.

⁴¹ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.127.

⁴² KURUCU, O.: a.g.e., s.177.

⁴³ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.460.

Ara dinlenmesi süresince, işçi dinlenmeye hak kazanmış olacağından, ara dinlenmesi süresince işçi işyerinde veya herhangi bir işte de çalıştırılmaması esas,⁴⁴ yukarıda anlatılan hususlar ise istisnai durumlar olarak kabul edilmektedir..

b. Ara Dinlenmesinin Süresi

İş Kanunu'nda düzenlendiği üzere cumartesi günü çalışılan işyerlerinde günlük azami çalışma süresi 7,5 saattir. Ara dinlenmesi de çalışma süresinin ortalama bir zamanında verildiği ve bu zamanın da o yerin gelenekleri ile işin gereklerinin gözönüne alınarak belirlendiği yukarıda anlatılmıştır. İş Kanunu'ndaki hükme göre:

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,
- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde 30 dakika,
- 7,5 saatten daha fazla süreli işlerde 60 dakika ara dinlenmesi verilmesi gerekmektedir.

Bu dinlenme süreleri en az ve aralıksız olup, iklim, mevsim, o yerdeki örf ve gelenekler veya işin niteliği gözönünde tutularak, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitleri ile aralı olarak kullanılabilmesi⁴⁵ mümkün olabilmektedir.

Kanunda düzenlenen bu ara dinlenmesi süreleri asgari olup, bu sürelerin sözleşmeyle kısaltılması hukuken geçersizdir. Ancak kanunda belirtilen bu ara dinlenmesi süreleri sözleşme ile arttırılabilecektir. Nitekim, Yargıtı'da bir kararında; ara

⁴⁴ ANADOLU ÜNİVERSİTESİ A.Ö.F.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ders Kitapları Yayın No:304, Ankara-Eylül 1987, s.107.

⁴⁵ KARAKOÇ, Yusuf: "1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine", Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yay. No:4, S:2, Diyarbakır-1984, s.445.

dinlenmesinin ancak yasada belirlenmiş asgari sürelerin üstünde uygulanmasını⁴⁶ mümkün görmüştür.

İşyerinde günlük çalışma süresinin bitiminden sonra fazla çalışma uygulandığında, fazla çalışmaya başlamadan önce ara dinlenmesi verilme zorunluluğu ile ilgili kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 11.maddesine göre, normal çalışma süresinin bitiminden sonra dinlenme süresi verildiği takdirde, bu dinlenme süresi fazla çalışma süresi içinde sayılmayacaktır. Verilecek bu dinlenme süresinin ne kadar süreceği, fazla çalışmanın Bölge Çalışma Müdürlüğü'nce izne bağlanması sırasında⁴⁷ saptanacaktır.

Ara dinlenmesinden önceki ve sonraki çalışma zamanı dilimi içinde de işçilere belirli amaçlarla molalar verileceği toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılmaktadır. Paydos, mola, kısa süreli dinlenmeler gibi isimlerle hükme bağlanan bu tür işe ara vermelerin amacı işçiye, süt, çay, sigara içmek gibi olanaklarla işçilerin dinlenmesini sağlamaya yöneliktir.

Toplu iş sözleşmelerine konulan bu tür araların hangi amaçla verileceği, süresi ve uygulanma alanı da sözleşme hükümlerinde gösterilecektir. Toplu iş sözleşmelerine sigara molalarının işyerinde çalışan tüm işçilere değil, fakat sigara içilmesinin yasaklandığı kısımlarda işgören işçiler hakkında uygulanmak üzere hüküm konulduğunda, işyerinde çalışan ve gördükleri işin niteliği itibariyle her zaman sigara içmek olanağına sahip bulunan diğer işçilerin, ayrıca sigara molasından faydalanmaları⁴⁸ söz konusu olamayacaktır.

⁴⁶ Y.9.H.D., 22.3.1971-13577/4672, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.245.

⁴⁷ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.208.

⁴⁸ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.315-316.

c. Ara Dinlenmesinin Uygulanışı

Ara dinlenmeleri işyerinin bütünü veya her bölümü için ayrı ayrı verilir. Eğer ara dinlenmeleri her bölüm için ayrı ayrı verilmişse, o bölümün işçilerine aynı zamanda uygulanmak mecburiyetindedir. Ancak işin niteliği nöbetleşe dinlenme yapılmasını gerektirdiğinde, hizmet ve toplu iş sözleşmelerine konulan kayıtlarla nöbetleşe dinlenme yapılabilmesine İş Kanunu ruhsat vermiştir. Diğer bir ifadeyle dinlenmeler, bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanması gerekirken, işin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması, toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilecektir⁴⁹. Ayrıca, ara dinlenmesinin işçiye fiilen verilmesi zorunlu olup, bu zorunluluğa aykırı olarak iş ve toplu iş sözleşmelerine hükümler konulamayacaktır⁵⁰. Konulmuş olsa dahi bu hükümler geçerli olmayacaktır.

İşçinin, ara dinlenmesine ayrılan zaman içinde çalıştırılması, bu çalışma süresinin fazla saatlerle çalışma veya fazla çalışma sayılmasını ve zamlı ücret ödenmesini gerektirmektedir. Ancak işçinin o gün içinde çalıştığı süreler ile ara dinlenmesinde çalıştığı süre, toplam olarak normal çalışma süresini aşıyorsa, işçi normal çalışma süresini aşan süre kadar fazla çalışma yapmış sayılacak ve fazla çalışma türüne göre ücret talebine hak kazanmış⁵¹ olacaktır.

İş Kanunu'na göre işçiye, belirtilen süreden az bir ara dinlenmesi verilmesi durumunda da aynı esaslar geçerli olmakla beraber, işçi kendisine belirtilen süre kadar ara dinlenmesi

⁴⁹ EGEMEN, Erdal: Son Değişikliklerle Gerekçeli Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul-1985, s.49.

⁵⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.461.

⁵¹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.317.

verilmesini ve işverenin bu konuda uygulamaya geçmesini isteyebilecek, hatta bu konuda idari makamlara (Bölge Çalışma Müdürlüğü) başvurabilecektir. Böyle bir durumda işçi, günlük normal çalışma süresinin dışında fazla saatlerle çalıştırılmadıkça, eksik yapılan dinlenmeyi fazla çalışma olarak ileri sürüp zamlı ücret talebinde bulunamayacaktır.

Uygulamada ara dinlenmesi ile ilgili olarak bazı sorunlarla karşılaşılmaktadır. Nitekim işyerinde geçirilen ara dinlenmesi süresinin iş süresinden sayılıp sayılmayacağı, uygulamada yemeğin işyerinde yenmesi durumunda sorun olmuştur. Bu konuda Yargıtay; salt yemeğin çalışma yerine getirilmiş ve burada yenmiş olmasının⁵² ya da gündüz açık olan yemekhanenin gece vardiyasında kapatılmış bulunmasının⁵³, işçinin ara dinlenmesinden yararlanmadığını göstermeye yetmediğini kabul etmiştir.

Yargıtay; ara dinlenmesi sırasında çıkacak aksaklıklar ile noksanlıkları gözlemek ve bunlara müdahale etmek üzere, işyerinden ayrılmayıp yemeğini işyerinde yiyerek ara dinlenmesini işbaşında geçiren işçinin fazla çalışma isteğini uygun bulmamıştır⁵⁴. Burada belirtilen çalışma düzeni içerisinde herhangi bir dinlenme durumundan sözedilememektedir.

Ara dinlenmesini işyerinde geçirip, bir yandan yemek yiyen diğer yandan çıkacak bir arızayı gidermek amacıyla üretim sürecini izleyen işçinin dinlenmesi düşünülemeyecektir. Çünkü, işçinin gerçek anlamda dinlenebilmesi için, kendisini üretim sürecinden ve işten koparması şarttır. Bu bağlamda, ara dinlenmesi süresince işçinin, yemek anında dahi gözü ve

⁵² Y.H.G.K., 27.2.1976-9-881/692, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.246.

⁵³ Y.9.H.D., 26.9.1988-6192/8587, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.246.

⁵⁴ Y.9.H.D., 26.10.1987-9437/9596, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.246.

kulağıyla işini ve makinayı gözlemesi ve her an çıkabilecek arıza yüzünden müdahale etmek zorunda kalması, kendisinin dinlendiğinden sözetmeyi olanaksız kılmaktadır. Çünkü, ara dinlenmesi süresi içerisindeki gözleme ve müdahale için hazır bulunma faaliyeti, işçinin azalan enerjisi ile dikkatini toplamasına engel oluşturacaktır. Ara dinlenmesinin amacı, yorulan işçinin enerjisini toplayabileceği tam bir serbesti içinde dinlenmesini sağlamak olduğundan, tam bir serbesti içinde olmayıp makinayı gözlemek ve gerektiğinde müdahale etmek durumunda kalan işçi, dinlenmiş sayılmayacaktır. Yargıtay bir kararında, İş Kanunu'nun 64.maddesi uyarınca işçilere ara dinlenmesinin fiilen verilmesinin gereğinden⁵⁵ sözetmiştir.

3. Gece Dinlenmesi

İş Kanunu'nda, iş hayatındaki gece, en geç saat 20.00'de başlayarak ve en erken sabah saat 6:00'ya kadar geçen gün dönemi olarak düzenlenmiş olmakla birlikte, yine İş Kanunu'nda, bazı işlerin niteliğine veya yurdun bazı bölgele-
rinin iklim veya geleneğine göre, gece döneminin başlangıcının daha geri alınması veya kadın ve genç işçiler için değişik gece saatlerinin düzenlenmesi mümkün olabilecektir.

Gece dönemi, işçinin uyku ihtiyacını gidereceği süre olup bu sürenin aralıksız olarak kullandırılması dinlenmeyi sağlama amacının doğal bir gereği⁵⁶ olarak kabul edilmektedir.

Daha önce de ifade edildiği gibi gece çalışmaları gündüz çalışmalarına göre çok daha yorucu olduğundan dolayı gece dönemindeki çalışmalara bir takım yasak ve sınırlamalar getirilmiştir. Bu bağlamda İş Kanunu'na göre, 18 yaşını

⁵⁵ Y.9.H.D., 1.5.1992-4610/4911, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.246-247.

⁵⁶ DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.93.

doldurmamış erkek çocuklar ile her yaştaki kadınların gece döneminde çalıştırılmaları esas itibariyle yasaktır. Ancak yine İş Kanunu'nda düzenlendiği üzere, işin özelliği gereği kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları, bu çalışmanın aralıksız olarak en çok bir iş haftası (Bakanlığın izniyle 15 gün) olacak şekilde ve fazla çalışma yapılmayacak şekilde gerçekleştirilmesi mümkündür.

Çalışanların günlük olarak yaptıkları dinlenmeler, günlük çalışma süresinin sonuçlarındandır. Yukarıda da geçtiği üzere çalışanlar, günlük çalışma süresi içinde sahip oldukları ara dinlenmeler ile iki günlük çalışma süresi arasındaki gece dinlenmesi dönemlerinde izinli sayılmaktadırlar. Çalışanlar, yapılan hizmet akitleri veya toplu iş sözleşmelerinde aksine bir hüküm yoksa ara dinlenmesini ücretsiz izin, gece dinlenmesi dönemini de yine ücretsiz izin olarak kullanmaktadırlar.

4. Ücretli Tatil Dinlenmesi

Çalışanların tatil dinlenmeleri, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde olmaktadır. Çalışanların bu tatil dinlenmeleri değişik yasalarda düzenlenmiştir. Bu yasalardan İş Kanunu'da gerekli düzenlemeyi yaparak işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiç bir çalışma karşılığı olmaksızın ücretlerini alıp dinlenebilmeleri olanağını sağlamıştır⁵⁷.

a. Hafta Tatilinde Dinlenme

Dünya ülkelerinin pekçoğunda işçilere hafta tatili hakkı tanınmıştır. Hafta tatili hakkı tanınmasının nedenleri başında dini ve sosyal nedenler gelmektedir. İslamiyet başta

⁵⁷ ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.234.

olmak üzere, büyük dinler, haftanın bir gününü dinlenme ve ibadet etme günü olarak kabul etmişlerdir. Sosyal nedenler olarak da sanayi devrimiyle makinalaşmanın ortaya çıkması ve çalışmanın insan takatini aşan bir yorgunluk taşımasıyla kendisini göstermiş ve çalışanların kişiliklerine saygının gereği olarak, çalışanlara haftalık dinlenme hakları tanınmıştır⁵⁸.

Sebepleri ne olursa olsun, hafta tatilininin konulmasıyla işçilerin korunması sağlanmış ve düzenli bir günlük dinlenme ile çalışanların hem sosyal hem de fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması için kendilerine imkan tanınmıştır.

Haftanın bir gününde dinlenme imkanıyla çalışanın vücudunun dinlenmesi sağlanmakta, çalışanın aile ve kültür hayatının geliştirilmesi, dini, siyasi ve sendikal faaliyetlerde bulunabilmesi için gerekli olan boş zaman temin edilmiş olmaktadır.

Ülkemizde Hafta Tatili Hakkındaki Kanun'un 1.maddesinde, nüfusu onbin veya onbinden çok olan şehirlerdeki bütün sınai ve ticari işyerlerinde çalışmanın, haftada bir gün durması ve haftada altı gün çalışan işçinin en az bir gün dinlenme hakkına sahip olması öngörülmüştür⁵⁹. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunu'n 3. maddesinde, hafta tatili günü olarak pazar günü kabul edilirken, hafta tatilinin 35 saatten az olmayacak şekilde cumartesi günü saat 13:00'te başlayacağı⁶⁰ belirtilmiştir.

Hafta Tatili Kanunu'nun 2.maddesinde, resmi daireler ile genel, özel, ticari ve sanayi herhangi bir müessesede çalışan bütün herkese haftada altı günden fazla çalıştırılma yasaklan-

⁵⁸ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.466-467, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.318.

⁵⁹ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.163.

⁶⁰ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.168.

mıştır. Bu sebeple, hafta tatilinde kapalı olan bir işyerinde çalışan işçi, pazar günü istirahat edebilecektir. Ancak hafta tatilinde de açık olan bir işyeri için, pazar günü çalışan işçiye haftanın diğer bir gününde tatil⁶¹ verilecektir.

Hafta Tatili Hakkındaki Kanun'da, hafta tatilinde işyerlerinde çalışmayı durdurma zorunluluğu öngörülmemiştir. Kanuna göre, hafta tatilinde çalışması mümkün olan işyerleri üç ana grupta toplanmaktadır.

- Toplumun ertelenemeyecek gereksinmelerinin karşılandığı ve kamu işlerinin görüldüğü işyerleri,
- Bekletildiğinde bozulacak veya değeri azalacak maddeleri kullanan yahut üreten işyerleri,
- Kesintisiz olarak yürütülmesi zorunlu olan işler bulunmaktadır.

Belirtilen işyerlerinin hafta tatilinde çalışmalarını sürdürebilmeleri için, buldukları yerdeki belediye meclisinden ruhsat almaları gerekmektedir.

Haftanın yedi günü iş görülen işyerlerinde pazar günü çalıştırılacak işçilere, haftanın diğer bir gününde hafta tatili verilmesi zorunludur(İş. K.m.43). Haftanın yedi günü iş görülen işyerlerinde çalışan bir işçi, pazar gününün genel hafta tatili günü olduğunu ileri sürerek işe gelmemezlik yapamayacaktır. Yine pazar günleri faaliyetini durdurması ve aynı günlerde işçilerin de hafta tatilini kullanmaları gereken bir işyerinde çalışan işçilerin, pazar günlerinde çalışacaklarına dair yapılan sözleşme hükümleri geçersiz olacak ve böyle bir hükme dayanılarak da işçinin pazar günleri çalışma yükümlülüğünden söz edilmesi⁶² mümkün olamayacaktır.

⁶¹ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.412.

⁶² DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.94.

Hafta tatilinin pazar günü yapılacağı, 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 3.maddesinde "Hafta tatili pazar günüdür"⁶³ hükmünden anlaşılmaktadır. Ancak, aşağıda daha detaylı değinileceği gibi, hafta tatili gününün pazar günü olacağı esası, devamlı faaliyette bulunulması zorunlu olan işyerlerinde çalışan işçiler için uygulanmamaktadır. Bu nedenle bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin, haftanın başka bir gününde hafta tatili yapmaları gereğini ortaya çıkarmaktadır. Hafta tatilinin temel kuralı, tatilin yapılacağı günden önceki altı gün süresince çalışılmış olması olduğundan dolayı, işin gereği olarak pazar günü çalışılması gereken işyerlerinde çalışanların, hafta tatilini haftanın bir başka gününde yapmaları anlaşılabilir bir durum arz etmektedir. Diğer bir ifadeyle, pazar günü çalışmanın durdurulmasının sakıncalı olacağı işyerlerinde, işyeri hafta tatili yapmak zorunda olmasa da böyle bir durumun söz konusu olduğu işyerinde çalışan işçilerin, haftalık dinlenme hakları engellenemeyecek ve bu işçilerin haftanın herhangi bir günü dinlendirilmeleri⁶⁴ sağlanacaktır. Böyle bir durumda yani hafta tatilinden istisna edilen bir işyerinde, pazar günleri çalışıp hafta tatilini haftanın diğer bir gününde yapan işçiye, pazar gününe ait çalışması için sadece bir gündelik tutarında ücret ödenecektir⁶⁵.

Hafta tatilinin bazı istisnaları da bulunmaktadır. Bu istisnaya göre, bazı işyerlerinde çalışma durdurulamamaktadır (H.T.K. m.4). Hafta tatilinde çalışmanın durdurulamayacağı işyerleri şunlardır:

⁶³ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.168.

⁶⁴ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.472.

⁶⁵ ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.235.

•Hastaneler, dispanserler, eczaneler, etıbbı ve dış muayenehaneleri, kimya ve bakteriyoloji laboratuvarları, hamamlar ve tephirhaneler,

•Vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, kuva-yı muharrike müesseseleri, liman, iskele ve istasyon, gümrük ve antrepolardaki tahmiliye ve nakliye şirket ve cemiyetleri, berri ve bahri vesaiti umumiye-i nakliye ve hidamet-ı umumiye-i belediye, vaki veya vukuu muhtemel bir kazaya ait tedabir-i seria ittihazına muktazi ameliyat ile bu ameliyatın icrası için zaruri olan alet ve edevatı ihzar edecek müesseseler,

•Matbaalar, munhasıran yevmi gazete bayileri, müzeler, umumi kütüphaneler, umumi bahçeler, tiyatrolar, spor, konferans ve konser salonları, sinemalar, halkı eğlendirmeğe mahsus oyun mahalleri, kulüpler, munhasıran Tayyare Cemiyeti piyango bileti satış şubeleri,

•Hanlar, oteller, fotoğrafhaneler, lokantalar, kahvehaneler,

•Mütesari'ül-fesat mevat istimal ve imal eden ve tatili faaliyeti mamulatının bozulmasını veya tenzil-i kıymetini mucip olan sanayi müesseseleri,

•Yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeytin, ağaç palamutu, susam, fındık, pancar ilh... gibi, zirai ve sınai mahsulatın işlenmesi ve maniplasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler,

•Turistik, hediyelik ve hatıra eşya satan ticarethane ve müesseseler.

Bu gibi işlerde çalışanların, dönüşümlü olarak haftanın bir günü hafta tatili yapmaları⁶⁶ zorunludur.

Çalışmasını haftada bir gün durduran işyeri sahipleri, pazar günü de işyerlerini açık tutmak için Belediye Meclisi'nden izin alabildikleri taktirde, işveren işyerinde haftanın bütün günlerinde faaliyette⁶⁷ bulunabilecektir.

Yürürlükten kaldırılan 3780 Sayılı Milli Korunma Kanunu'na dayanılarak çıkarılan koordinasyon kararı ile bütün sanayi işlerinin görüldüğü işyerleri, haftanın yedi gününde açık bulundurulabilecektir. Bu karar, Milli Korunma Kanunu'nu yürürlükten kaldıran 6.3.1956 tarih ve 79 sayılı kanunun 6. maddesi gereğince halen yürürlükte olduğundan dolayı, sanayi işlerinin yürütüldüğü işyerlerinde, Belediye Meclisi kararı olmaksızın haftanın yedi gününde de faaliyetin devam etmesi⁶⁸ mümkün olmaktadır.

Hafta tatili ücreti, işçinin sosyal bir hakkı olup, hiçbir emek karşılığı olmaksızın hafta tatili günü ödenmesi gereken ve bir gündelik tutarındaki ücrettir⁶⁹. Hafta tatiline hak kazanan işçilere, işveren tarafından bir karşılığı olmaksızın, dinlenmelerine ayrılan ve çalışılmayan hafta tatili için, bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenecektir.

İşçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, hafta tatilinden önceki altı işgününde haftada toplam 45 saat olmak üzere, çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması gerekmektedir. İşçiye hafta tatili, hafta içindeki bir günde kullanılacaksa, bu durumda pazar günü dahil olacak şekilde,

⁶⁶ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.164.

⁶⁷ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.411, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.320.

⁶⁸ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.128, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.320.

⁶⁹ ÇUBUK, Ali: Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik, Gazi Üniversitesi Yay. No:21, İ.İ.B.F. Yay. No:18, Ankara-1986, s.94.

haftanın o gün dışındaki günlerinde, işçinin günlük çalışma sürelerini tamamlamış olması⁷⁰ gerekmektedir.

Hafta tatili günü, işçilere dinlenmeleri sağlama amacıyla verildiğinden dolayı hafta tatili günü işçilerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu nedenle işçinin hafta tatilinde yapacağı çalışmalar, fazla çalışma olacaktır. İşçinin hafta tatilini pazar günü veya hafta içinde bir başka gün yapması farklılık yapmayacak ve hafta tatili günü çalışan işçiye, hafta tatili ücreti ile birlikte %50 arttırılmış fazla çalışma ücreti ödenecektir. Diğer bir ifadeyle, işçi çalıştığı hafta tatili için 2,5 günlük ücrete hak kazanacaktır. Aylıkla çalışan işçiler, hafta tatilinde çalıştırıldıkları takdirde, aylık ücretleri otuza bölünerek günlük ücretleri bulunacak ve günlük ücretleri %50 arttırılarak kendilerine fazla çalışma ücreti⁷¹ ödenecektir.

İşçilerin çalışmadıkları hafta tatili günündeki ücret kayıplarının telafisi için, çalışılmayan hafta tatili günlerinde işçilere işveren tarafından bir karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödeneğine ilişkin İş Kanunu'nda düzenlemeler mevcuttur. Buna göre, işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, tatilden önceki altı işgününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması gerekmektedir. Kanunda belirlenen çalışma süresinden daha az çalışan bir işçi, hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Yine aynı şekilde, kanuni mazereti olmadan işine ara veren ve muntazam çalışma şartını ihlal eden işçi de hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır. Ancak aşağıda da geçeceği üzere İş Kanunumuz, bazı

⁷⁰ DEMİRCİOĞLU, A.Murat-Tankut CENTEL: İş Hukuku, İstanbul-1988 s.67.

⁷¹ SÜMER, Haluk Hadi: İş Hukuku, Konya-1991, s.95, ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.236.

halleri muntazam çalışma şartını bozmayan mazeretler olarak kabul etmiştir. Bu hallere göre işçiler, çalışmadıkları halde çalışmış olarak kabul edilmektedirler.

İşin gereği olarak, pazar günü faaliyetine devam eden işyerlerinde çalışan ve pazar günü hafta tatilini kullanamayan işçiye hafta tatili, hafta içindeki bir başka gün kullandırılacağından, bu işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, haftanın o gün dışındaki diğer günlerinde (pazar günü dahil olmak üzere), günlük çalışma sürelerini tamamlamış olması gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 41.maddesinde düzenlendiği üzere, tatil ücretine hak kazanmak için, bir haftada altı gün fiilen çalışmış olmak şartı aranmakla birlikte, bazı günlerinde çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı hükme bağlanmıştır. Buna göre, çalışılmadığı halde çalışma süresinden sayılan zamanlar şunlardır⁷²:

- Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla, günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanuni veya akdi tatil günleri ve İş Kanunu'nun 38. ve 62.maddelerine göre kısmen veya tamamen çalışılmayan cumartesi günleri,

- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.

Ayrıca zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmaksızın işyerindeki çalışma işveren tarafından haftanın bir veya birkaç

⁷² EGEMEN E.: a.g.e., s.39-40

gününde tatil edildiğinde, bu günlerde çalışılmış gibi sayılacaktır(İş K. m.41/3). Zorlayıcı bir sebeple işçinin bir haftalık süre içinde çalışmadığı ve kendisine yarım gündelik ücretin ödendiği günler (İş K.m.16/3,17/3,34), tam çalışılan günler gibi dikkate alınacak ve bu zorlayıcı sebepler bir haftayı aştığı takdirde işçilere, haftanın çalışılmayan günleri için ödenen ücret, hafta tatili gününde de ödenecektir.(İş K.m.41/4)

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde de hafta tatili ücreti işverence hesaplanıp işçiye ödenecektir. Bu işyerlerinde hafta tatili ücreti, o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi ile elde edilen günlük ücrettir(İş K.m.41/5).

Yine İş Kanunu'nun 46.maddesi gereğince, işçiye ödenecek hafta tatili ücretinde, sadece asıl ücret gözönünde tutulacağından asıl ücret dışındaki ek ödemeler, ikramiye, prim, fazla çalışma ücreti, sosyal yardımlar ve diğerleri hesaba katılmayacaktır.

Hafta arasında bir gün haftalık tatilini yapan ve bir iş karşılığı olmadan ücretini alan işçi, çalıştığı pazar gününün de hafta tatili olarak nitelendirilmesini, böylece kendisine hafta tatili ücreti ödenmesini isteyemeyecektir. Böyle bir durumda, pazar gününe ait bir çalışması bulunan işçiye, normal bir iş günündeki çalışması gibi bir gündelik tutarında ücret ödenmesi⁷³ gerekmektedir.

Süreksiz işlerde çalışanların hafta tatili konusunda kanun, bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarındaki tatili ücreti hakkı için, tatilden önceki günlerde çalışma sürelerine uygun olarak çalışmak dışında bir şart aramamıştır. Ancak,

⁷³ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.324.

işçinin aynı işverene ait bir veya birden fazla işyerlerinde yahutta ayrı işverenlere ait işyerlerinde bu şarta uygun olarak çalışan işçilerin tatil ücreti alacakları kuşkusuzdur. Ancak çeşitli işverenlerin buyruğunda geçirilmiş çalışmalarda talebin hangi işverene yöneltileceği konularında kanunda açıkça bir düzenleme yapılmamıştır. Doktrinde, böyle durumlarda da işçiye tatil ücreti verilmesi gerektiği ve ayrı işverenlere ait işyerlerinde çalışılmış olması durumunda, hakimin takdir hakkını kullanarak soruna çözüm bulması gerektiği ileri sürülmektedir. Yine hafta tatili ücretini kabulünü gerektiren nedenlerin bir sonucu olarak işçinin, aynı işverene ait olsun olmasın başka işyerlerindeki çalışmalarının da gözönünde tutulacağı, birden çok işveren nezninde işçinin çalışmış olması durumunda da çalışılan günler bakımından tatil ücretinin bu oran dahilinde işverenler arasında bölüştürülmesi⁷⁴ önerilmektedir.

Yukarıda da geçtiği gibi, işçilerin haftada en az bir gün tatil yapmaları zorunlu olup, işçinin haftada en az bir gün süreyle dinlenmesini engelleyen toplu iş sözleşmesi hükümleri de geçersiz olacaktır. Ancak uygulamada işçilerin, kanuni yasağa uymaksızın çalıştıkları ya da çalıştırıldıkları ve bir çok yargı kararına da konu oldukları görülmektedir. Yargıtay'ın bir kararında, haftalık 45 saatlik çalışma dışında, kanuna aykırı olarak yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı belirtilmiştir. Bu karar Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadını oluşturmakta ve doktrinde de genellikle tasvip edilmektedir. Böylece, haftanın altı günü çalışan işçi, tatil gününde de çalışmışsa, fazla çalışma gündeliğinin yanısıra hafta tatili gündeliğine⁷⁵ de hak kazanmaktadır.

⁷⁴ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.479-480.

⁷⁵ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.476-477.

Böyle bir durumda işçinin, hafta tatilini pazar günü ya da hafta içinde bir başka gün yapmasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Bu sebeple hafta tatili günü çalışan işçiye, hafta tatili ücreti dışında %50 arttırılmış fazla çalışma ücreti ödenir. Diğer bir ifadeyle, işçi çalıştığı hafta tatili için 2,5 günlük ücrete hak kazanır. Aylıkla çalışan işçiler, hafta tatilinde çalıştırıldıkları takdirde, aylık ücretleri 30'a bölünerek bir günlük ücretleri bulunur ve ücretleri %50 arttırılarak hafta tatilinde yaptıkları fazla çalışmanın ücreti⁷⁶ kendilerine ödenir.

b. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Dinlenme

Hafta Tatili Kanunu'nda, hafta tatili ile ilgili yapılan düzenlemeler gibi, 17 Mart 1981 gün ve 2429 sayılı "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun"da, hangi günlerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinden sayılacağı konusunda düzenlemeler yapılmıştır⁷⁷. Buna göre, Türkiye'de tek ulusal bayram günü, Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günüdür. Ulusal bayram olan Cumhuriyet bayramı, 28 Ekim günü saat 13:00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Genel tatil günleri ise, kendi aralarında üç grupta sınıflandırılmaktadır(U.B.G.T.K. m.2). Buna göre:

Resmi bayram günleri;

- 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı,
- 30 Ağustos Zafer Bayramı,

⁷⁶ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.130.

⁷⁷ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.325.

Dini bayram günleri;

•Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13:00'ten itibaren 3,5 gün süren tatil dönemidir.

•Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13:00'ten itibaren 4,5 gün süren tatil dönemidir.

Yılbaşı günü;

•1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri, yani yukarıda geçen, ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, resmi daire ve kuruluşlarının tatil olacağı ve bu tatil günleri, cuma günü akşamı sona erdiğinde, takip eden cumartesi gününde tamamının tatil olacağı kanunda düzenlenmiştir⁷⁸.

Yukarıda da geçtiği gibi Türkiye'de tek ulusal bayram günü, Cumhuriyet'in ilan edildiği 29 Ekim günüdür. Bu nedenle yasanın amir hükmü gereğince, ulusal bayram olan 29 Ekim gününde bütün işyerlerinin kapatılma zorunluluğu getirilmiştir. Böylece, 29 Ekim günü çalışılmayarak işçilerin dinlenmelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Ancak, niteliği yönünden süreklilik gösteren işleri yapan kuruluşların özel yasalarında hüküm bulunduğu takdirde 29 Ekim günü çalışma yapabileceklerdir. Ayrıca, özel yasasında böyle bir hüküm veya özel yasası hiç bulunmayan bir kuruluş, niteliği yönünden süreklilik gösteren bir iş yapıyorsa, bu tür kuruluşların da 29 Ekim günü çalıştırılabilmesi mümkün⁷⁹ bulunmaktadır.

Resmi kuruluşlar, 28 Ekim günü saat 13:00'ten itibaren tatil edildikleri halde, özel işyerlerinin bu düzenlemeye

⁷⁸ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.167.

⁷⁹ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.413, DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.94-95.

dayanarak kapatılma zorunluluğu bulunmamaktadır. Buna bağlı olarak işçi ile işveren, bireysel iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde anılan günlerde çalışıp çalışılmayacağını serbestçe kararlaştırabilecektir. Bu konuda sözleşmede açıklık bulunmuyorsa, işçi bu günde çalışmakla yükümlü tutulamayacaktır⁸⁰. Ancak hizmet veya toplu iş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışma yapılacağı yönünde bir düzenleme bulunuyorsa, işçi çalışmak, işveren de iş vermek zorundadır. Böyle bir düzenlemenin bulunduğu durumda, işçi çalışmazsa, işveren hizmet sözleşmesini İş Kanunu'nun 17.maddesine göre feshedebilecektir. Aksi durumda, yani ulusal bayram veya genel tatil günlerinde çalışma yapılacağına dair hizmet veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmasına rağmen işveren işyerini kapalı tutarsa, işverenin kendisi alacaklı temerrüdüne düşecektir. Böylece işçiler İş Kanunu'nun 62.maddesi ve Borçlar Kanunu'nun 325.maddesine göre çalışmadan işverenden ücretlerini⁸¹ isteyebileceklerdir.

İş Kanunu'nun 39.maddesinde Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun'un belirlediği tatil günlerinde, işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağını toplu iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmelerinde gösterileceği ve bu günlere ait ücretlerinde 42. maddeye göre ödeneceği belirtilmektedir. Bu maddeye göre, işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmamaları durumunda, bir iş karşılığı olmaksızın kendilerine o güne ilişkin ücretleri tam olarak ödenecektir. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalışan işçilere, çalıştığı günlerin ücreti kendilerine bir kat fazlasıyla ödenmek zorundadır(İş K.m.42/1).

⁸⁰ DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.95.

⁸¹ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.414-415.

Bundan da anlaşılıyor ki bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde ya da işçi ile işveren arasındaki hizmet sözleşmesinde gösterilecektir.

Toplu iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesinde bu yolda bir düzenleme varsa, bu tür günlerde çalışılıp çalışılmayacağı sözleşme şartları içinde değerlendirileceğinden herhangi bir sorunla karşılaşılmayacaktır. Ancak sözleşmelerde böyle bir düzenleme yoksa, o zaman sorunlarla karşılaşılacaktır. Çünkü; İş Kanunu'nun "Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Kapanma" başlığını taşıyan 39.maddesi, bu tür günlerde çalışılıp çalışılmayacağını toplu iş sözleşmesi veya hizmet sözleşmelerinde gösterilmediği durumlarda, ne yapılacağı hususunda bir düzenleme yapmamıştır.

Doktrindeki görüşe göre, işçilerin bu tür günlerde çalışacağı sözleşmelerde belirtilmemişse, işçiler çalışmaya zorlanamayacak ancak, işçiler kendileri isterlerse tatil günlerinde çalışabileceklerdir. Kanunda bu konuya ilişkin doğrudan doğruya bir düzenleme bulunmamakla beraber, bu sonuca İş Kanunu'nun 42.maddesinde düzenlenen genel tatil ücretlerinin ödeme biçiminden ulaşılabilecektir. Ancak asıl olan, bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalışmaması ve toplu iş sözleşmesi ya da hizmet sözleşmesinde işçilerin çalışacağına ilişkin kayıt bulunmuyorsa, işçilerin çalışmaya zorlanamayacağıdır⁸².

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışılacağı, toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitlerinde kararlaştırılmışsa, bu takdirde işçilerin sözü edilen günlerde işyerinde çalışma zorunluluğu olmaktadır. İşçiler, bu kurala

⁸² NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.475-476.

uymadıkları takdirde İş Kanunu'nun 17.madesinde düzenlenen iş akdinin feshi gibi bir müeyyide ile karşılaşabileceklerdir. Uygulamada, özellikle toplu iş sözleşmelerine hükümler konularak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağı belirtilmekte, bazılarında da Ramazan ve Kurban Bayramlarının ilk günlerinde çalışılmayacağına⁸³ dair hükümler konulmaktadır.

İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücret alabilmesi için, İş Kanunu'nun kapsamına giren bir işyerinde halen çalışmakta olması gerekmektedir. Hafta tatili ücretinden farklı olarak, işçinin ulusal bayram ve genel tatil günü ücretini alabilmesi için, hafta tatilinden önceki altı iş gününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması gerekmektedir. Çünkü bu maddenin amacı, işçinin böyle günlerde, ücretini kaybetmeksizin, toplumsal ve dinsel görevlerini ifa edebilmesi, aile üyelerinin bir arada bulunması, eğlenmesi, bedenlen ve ruhen dinlenmesini sağlayabilmektir⁸⁴. Ancak, İş Kanunu'nun 42.maddesine göre, tatil ücreti çalışan işçilere tanındığından dolayı, ulusal bayram ve genel tatil günü greve rastlarsa, işçi o günler için ücret talebinde bulunamayacaktır.

Yukarıda da geçtiği gibi, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde işçiler çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri kendilerine tam olarak ödenecektir. Ancak işçiler, bu günlerde tatil yapmayarak çalışırlarsa, o takdirde çalıştıkları günlerin ücretleri, ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla kendilerine ödenecektir(İş K.m.42/1). Bir kat fazlasıyla deyiminden maksat, işçinin çalıştığı bir tatil gününde, bir iş karşılığı olmayan bir günlük tatil ücreti ile o güne ait çalışmasının karşılığı olan bir

⁸³ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.328.

⁸⁴ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.267.

günlük ücreti, toplam olarak iki gündelik tutarındaki ücretidir⁸⁵. Buna göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma fazla çalışma olmamaktadır. Nitekim, uygulamada Yargıtay da belirtilen günlerdeki çalışmanın fazla çalışma sayılmaması esasını benimsemektedir⁸⁶.

Basın İş Kanunu Ek madde 1'deki düzenlemeye göre ise, gazetecilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapacakları çalışmalar fazla çalışma sayılacak ve her bir fazla çalışma saati için verilecek ücrette, normal çalışma saati ücretinin %50 fazlası kadar⁸⁷ olacaktır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence ödenmektedir. Bu sisteme göre tatil ücreti, o hafta içinde işçinin elde ettiği yüzde ücretlerinin altıya bölünmesi sonucunda elde edilen ücret olacaktır.(İş K.m.42/2,3).

Parça başına veya işin miktarına göre çalışan işçilerin tatil ücreti, işçinin bir ödeme süresinde kazandığı ücretin, aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesiyle bulunan miktar kadar olacaktır. Saat ücretiyle çalışan işçilerin tatil günü ücreti ise, saat ücretinin yedi buçuk katı kadar⁸⁸ olacaktır.

Aylık ücretle çalışan işçilere ödenen ücretlere, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ait ücretler de dahil olduğundan, aylık ücretle çalışan işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığında ayrıca bir ücret almayacaktır.(İş K.m.45/4) İşçinin ücreti kararlaştırılırken de, sözkonusu ücrete ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin katılması yolunda

⁸⁵ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.328.

⁸⁶ Y.9.H.D. 31.10.1967-8211/1154, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.255.

⁸⁷ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.122

⁸⁸ ÇELİK, N.: a.g.e., 1992, s.249.

taraf lar anlaşmış larsa, işçi kararlaştırılan bu ücret dışında, ayrıca ulusal bayram ve genel tatil ücreti talebinde bulunamayacaktır⁸⁹. Ancak sözleşmede, çalışılmamış olsa bile ücret ödenmesine dair bir hüküm mevcutsa, bu durumda işçi ayrıca tatil ücreti talebinde bulunabilecektir⁹⁰. Ayrıca, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışacak aylık ücretli işçilere, aylıklarının dışında, çalıştıkları bu günlere ilişkin gündelikleri de, aylıklarına ilave olarak ödenecektir.(İş K.m.45)

İşçiye ödenecek ulusal bayram ve genel tatil ücretleri çıplak ücret üzerinden hesaplandığından, fazla çalışma ücretleri, primler, hazırlama-tamamlama-temizleme işleri için alınan ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesabına katılmayacaktır(İş K.m.46).

Diğer yandan, bir ulusal bayram ve genel tatil günü ile hafta tatili veya çalışılmayan cumartesi günü üst üste geldiği takdirde, işçiye bir iş karşılığı olmaksızın iki tatil günü ücreti değil, sadece o gün için bir gündelik tutarında ücret ödenecektir⁹¹. Ayrıca genel tatil gününün, çalışılmayan cumartesi gününe isabet etmesi, işçinin hafta içindeki normal çalışmalarınının bir bölümünü fazla çalışma⁹² haline getirmeyecektir.

5. Yıllık Ücretli İzin

Buraya kadar işçinin günlük, haftalık ve yılın belirli günlerindeki (ulusal bayram ve genel tatil günleri) dinlenmesi hakkında bilgi verilmiştir. Verilen bu bilgilerde, işçinin bu dinlenme hakkını kazanabilmesi için gerekli olan koşullar üzerinde durulurken, bu dinlenme sürelerinin çalışma süresin-

⁸⁹ CENTEL, Tankut: İş Hukuku, (Bireysel İş Hukuku) Kazancı Hukuk Yay. No:104, C.1, İstanbul-1992, s.250.

⁹⁰ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.483.

⁹¹ SÜMER, H.: a.g.e., 1991, s.95.

⁹² KURUCU, O.: a.g.e., s.182, SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.132.

den sayılıp sayılmayacağı, bu dinlenmelerin bir karşılığı olup olmadığı, yani ücretli olup olmadığına da değinilmiştir. Şimdi de, kazanımı itibariyle en zor, fakat uzunluğu itibariyle de en uzun ve hiçbir şekilde hizmet veya toplu iş sözleşmesinde aksine hüküm düzenlenemeyecek olan, çalışılmadığı halde çalışılmış kabul edilerek ücreti tam ve peşin ödenen, işçinin yıllık dinlenme hakkı olan ücretli yıllık izin hususunda inceleme yapılacaktır.

a. Genel Olarak

İşçilere periyodik dinlenme imkanı, yıllık olarak da düşünülmüş ve özellikle sağlık yönünden olan önemi nedeniyle, pekçok ülkede olduğu gibi hukukumuzda da temelini Anayasa'da bulan yıllık ücretli izin müessesesi düzenlenmiştir. Nitekim, Anayasa'nın 50.maddesi çerçevesinde yapılan yasal düzenlemenin bir bölümünü de çalışanların yıllık ücretli izin hakkı oluşturmaktadır.

Ülkemizde yıllık ücretli izin konusunda kanuni düzenlemeler; İş Kanunu'nun 49-60.maddeleri arasında, Deniz İş Kanunu'nun 40., Basın İş Kanunu'nun 21., Çıkrıklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun 26.maddesinde yer almakta; ayrıca konu hakkında Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği de bulunmaktadır⁹³.

İş Kanunu'muzda ayrıntılı olarak düzenlenen ve bu haktan vazgeçilemeyeceği belirtilen yıllık ücretli izin hakkı (İş K.m.49), sosyal bir haktır. Yıllık ücretli izin, işçinin şahsına ait haklarından olduğu için, bu hakkın devri ve temliki yahut ölüm halinde mirasçılara intikali mümkün olmadığı gibi yıllık izne ait ücretin haczi de mümkün bulunmamaktadır⁹⁴. Ancak,

⁹³ ŞAKAR, Müjdat: "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", İş ve Hukuk Dergisi, S.:227, Haziran 1992, s.10.

⁹⁴ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.330.

yıllık ücretli iznin, işçiye daha fazla yarar sağlayacak şekilde hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesi ile başka türlü düzenlenebilecektir⁹⁵. İşveren tarafından yıl içerisinde verilen başka ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri, yıllık izne mahsup edilemeyecektir. Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacaktır(İş K.m.52/4).

İş Kanunu ayrıca, izinde çalışma yasağı koyarak da, bu izni kullanan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığıının anlaşılması halinde, işverenin bu izin süresi içinde ödediği ücreti kendisinden geri alabileceğini ifade etmektedir (İş K.m.55). Kanuna göre, işyerinin el değiştirmesi yıllık izin hakkını kaldırmamakta ve aksine bir anlaşma olsa dahi, yıllık ücretli izin süresine ait ücretlerin yeni işverence ödenmesini gerekli kılmaktadır(İş K.m.53).

Yıllık izin, bir dinlenme izni olduğundan, işçinin bu dinlenmesinin layıkıyla sağlanabilmesi için, izin süresince işçinin hiçbir ücret kaybına uğramaması gerekmektedir. Bu nedenden dolayı yıllık izinde, işçinin ücretinin ödenmesine devam edilmekte, böylece de işçilere güç kazanması, dinlenmesi ve işgücünü koruyabilmesi imkanı verilerek, işçilerin sağlığının korunması ve yeniden güç kazanması sağlanmış⁹⁶ olmaktadır.

Yıllık ücretli izin hakkı, işçilere her çalışma yılı itibariyle dinlenme olanağı sağlamaktadır. Şüphesiz ki bu dinlenme olanağını sağlayan faktör, bu iznin ücretli olmasıdır. Çünkü işçinin geçim kaynağını teşkil eden ücretinde bir kaybı olmadığı takdirde, verilecek yıllık izin faydalı olarak

⁹⁵ ESENER, T.: a.g.e., s.209.

⁹⁶ DEMİRCİOĞLU-CENTELE: a.g.e., 1988, s.68.

kullanılabilecektir. Aksi takdirde, işçinin maddi yönden bir kaybı olursa, kendisine verilen izni dinlenmeye ayırması güçleşecektir. Ayrıca, işçilere yıllık izin verilmesi, işçinin enerjisini tazelemesi ve böylece işgücünün imkan nisbetinde uzun bir süre korunmasını sağladığından dolayı işverenin de yararına olmaktadır. Bu sebeple yıllık izinler de, doğrudan doğruya bir edim olmaksızın işverenden işçiye ücretini ödemesi⁹⁷ beklenmektedir.

Yıllık izin, sadece işçi ve işveren açısından değil, toplum açısından da önem arz etmektedir. Zira yıllık izin, toplum sağlığının korunmasına ve geliştirilmesine katkıda bulunarak, milli ekonominin verimliliğini olumlu yönde etkilemekte ve toplumun genel çıkarlarına uygun düşmektedir.

İşçi, işveren ve toplum için bu denli önem arz eden yıllık ücretli iznin kullandırılmasına ilişkin esaslar, ayrıntılı olarak "Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği"nde düzenlenmiştir⁹⁸.

b. Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

Günlük, haftalık dinlenmeye hak kazanabilmek için nasıl bir takım koşullar gerekliyse, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için de bir takım koşullar gerekmektedir. Buna göre, çalışan birisinin ücretli yıllık izne hak kazanabilmesi için gerekli olan koşullar şunlardır:

1) İş Kanununa Tabi Bir İşyerinin Bulunması:

Yıllık ücretli izne hak kazanmada en önemli ve öncelikli şart, çalışılan işyerinin 1475 Sayılı İş Kanunu kapsamına tabi bir işyeri olmasıdır⁹⁹. 1475 Sayılı İş Kanunu'nun

⁹⁷ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.330.

⁹⁸ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1988, s.414.

⁹⁹ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1988, s.414.

5.maddesinde İş Kanunu'nun uygulanamayacağı işler ve kişiler sayılmıştır¹⁰⁰. Buna göre bu işler ve kişiler şunlardır:

Deniz ve hava taşıma işlerinde, tarım işlerinde (orman tali yolları dahil), bir ailenin üyeleri veya hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde, ev hizmetlerinde, 507 sayılı Esnaf ve Küçük Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı iş yerlerinde, 18 yaşını bitirmemiş çıraklar hakkında, aile ekonomisinin hududu içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinde, konutların kapıcılık hizmetlerinde, sporcular hakkında, Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde çalışanlar hakkında, rehabilite edilenler hakkında İş Kanunu hükümleri uygulanamayacaktır(İş K.m.5).

İşyerinin İş Kanunu'nun kapsamına girmesi koşulunu, İş Kanunu'nun 49.maddesi ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 1.maddesi aramaktadır. Bu nedenle, İş Kanunu kapsamına girmeyen bir işyerinde çalışan işçi, yıllık ücretli izin hakkına sahip bulunmamaktadır. Örneğin, üç kişiden çok kişi çalıştırmayan bir esnaf veya küçük sanatkarın işyerine İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından dolayı, böyle bir işyerinde çalışan işçinin yıllık ücretli izin hakkı olmayacaktır¹⁰¹.

2) İş Kanununa Tabi Bir İşçinin Bulunması:

Yukarıda geçtiği gibi yıllık ücretli izin hakkı, İş Kanunu'na tabi işçilere tanınmıştır. Bu nedenle, İş Kanunu kapsamına alınmayan işçiler, örneğin onsekiz yaşından küçük çıraklar, sporcular, tarım işçileri kural olarak yıllık ücretli izin hakkına sahip bulunmamaktadırlar. Fakat İş Kanunu kapsamına

¹⁰⁰ UL, Necdet: "İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin Hükümleri", İş ve Hukuk, S:204, Temmuz-1990, s.5.

¹⁰¹ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.417.

girmeyen bir kişi, Sendikalar Kanunu'na göre işçi ise ve toplu iş sözleşmesinde de o yolda hüküm varsa, o kişi de yıllık ücretli izin hakkından yararlanabilecektir¹⁰².

3) İşçinin Bir Yıldır Çalışıyor Olması:

İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından faydalanabilmesi için işe girdiği günden başlayarak en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir(İş K.m.49/1). Bekleme süresi denilen bu sürenin başlangıcı hizmet sözleşmesinin yapıldığı tarih değil, işçinin işe başladđı tarihtir¹⁰³. Hizmet sözleşmesinin deneme süreli hizmet sözleşmesi olması durumunda, deneme süresinde geçen süre de çalışma süresinden sayılacaktır. İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanmasında, hizmet sözleşmesinin belirli süreli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi bulunmamaktadır¹⁰⁴.

İşçi, işyerinde tamamladığı her bir yıllık çalışma süresine karşılık yıllık ücretli izne hak kazanacaktır. İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru hesaplanacaktır(İş K.m.50/3). Diğer bir ifadeyle, her yıl izne hak kazandığı tarih, son izne çıkış gününden itibaren değil, izne hak kazandığı günden itibaren hesaplanacaktır. Ancak, grevde geçen süreler, yasa açasından çalışılmış süre gibi kabul edilmediğinden dolayı, grevde geçen süreler izin hakkının doğuş tarihini etkileyecek ve grev süresi kadar ileriye atacaktır¹⁰⁵. Örneğin, hiç ara vermeden çalışan bir işçiyi ele alırsak, işe Mart ayı başında girmiş olan bu işçi gelecek yılın Mart ayı başında izne hak kazanacak ve iznini bu

¹⁰² TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.417-418.

¹⁰³ CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.257.

¹⁰⁴ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.132-133.

¹⁰⁵ UL, N.: a.g.m., S:204, Temmuz-1990, s.7.

tarihten itibaren bir yıl içinde herhangi bir tarihte kullanabilecektir. Bu işçinin Temmuz başında izne çıktığını düşünürsek, sonraki yıl kullanacağı iznin tesbitinde, bir yıllık çalışma süresi, Temmuz'dan itibaren değil, izne hak kazandığı Mart başından itibaren hesaplanacaktır. Ancak bu işçinin yıl içinde iki ay grev nedeniyle çalışmadığını farzederseniz, bu taktirde yıllık izne hak kazanma zamanı Mart ayı başında değil, iki ay sonraki Mayıs ayı başında başlayacaktır.

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesaplanmasında işçilerin aynı işverenin bir veya değişik yerlerinde çalıştıkları süreler dikkate alınacak ve bu süreler toplanacaktır¹⁰⁶. Hatta, bir işverenin İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerindeki çalıştıkları süreler de hesaba katılacaktır (İş K. m.50/1). Ayrıca, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde yapılacak çalışmaların sürekli olma zorunluluğu bulunmadığından, aralıklı yapılan çalışmalar toplanarak işçinin yıllık ücretli izin hakkı belirlenecektir¹⁰⁷. Örneğin, bir işyerinde sekiz ay çalıştıktan sonra işten ayrılan işçinin daha sonra aynı işverene ait bir işyerine tekrar girmesi halinde, sekiz aylık sürenin bir yılın dolmasında hesaba katılması gerekmektedir. Böyle bir durumda, yeniden işe giriş tarihinden itibaren dört ay daha çalışan işçi bir yılı doldurmuş kabul edilerek yıllık ücretli izne hak kazanmış¹⁰⁸ olacaktır.

Kamu kuruluşları açısından yapılan düzenlemeye göre, aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile, aynı bakanlığa bağlı tüzel kişiliklerin işyerlerinde geçen süreler ve Kamu İktisadi

¹⁰⁶ CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.257.

¹⁰⁷ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.133.

¹⁰⁸ ÇELİK, N.: İş Hukuku Dersleri, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul-1994, s.265.

Teşebbüsleri yahut özel kanunla verilen yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hesaplamasında bir bütün olarak gözönünde bulundurulacaktır(İş K.m.50/1).

Belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan işçinin hizmet akdi, bildirim sürelerine uyularak feshedildiğinde, bu süreler bir yıllık çalışma süresinde dikkate alınacaktır. Fakat işveren, bildirim süreleri içinde işçiyi çalıştırmayarak bu sürelerle ilişkin ücreti peşin vererek feshetmiş olsa dahi, bu durum işçinin bildirim süreleri içinde doğan haklarını etkilemeyecektir. İşçi ücreti peşin ödenen bildirim süresi içinde bir yıllık süreyi doldurmakta ise, yıllık ücretli izne hak kazanacak, ancak akdin feshi dolayısıyla izni kullanmak imkanı olmayacağından, kendisine izin süresine ait ücreti¹⁰⁹ ödenecektir.

Deniz İş Kanunu'nda, aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya bir kaç hizmet akdine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı yıllık ücretli izne hak kazanacaktır(Deniz İş K.m.40/1)¹¹⁰.

Basın İş Kanunu'nda; günlük süreli yayınlarda çalışan gazetecilerin, yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için sürekli veya aralıklı olarak en az bir yıl çalışmış olması(Basın İş K.m.21/1) gerekirken günlük olmayan sürekli yayınlarda çalışan gazetecilerin ise bu hakka sahip olabilmek için altı ay çalışmış olması yeterlidir (Basın İş K.m.21/2). Basın İş Kanunu'ndaki düzenlemede en az bir yıl çalışmış olmak şartının günlük olmayan yayınlarda çalışanlar içinde aranıp aranmayacağı konusunda tereddütler bulunmaktadır. İş hukukunun temel ilkelerinden olan "işçi lehine yorum" ilkesi, günlük olmayan

¹⁰⁹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.334-335.

¹¹⁰ ŞAKAR, M.: a.g.m., S: 227, Haziran-1992, s.10.

yayınlarda çalışanın bu hakkı altı aylık bir çalışma sonunda elde edeceği şeklindeki yorumu haklı göstermektedir¹¹¹.

Diğer yandan İş Kanunu, bir takım süreleri çalışılmış gibi kabul ederek, yıllık ücretli iznin hesabındaki bir yıllık süreye çalışılmadığı halde çalışılmış gibi kabul edilen bu sürelerin dahil olduğunu hükme bağlamıştır. Buna göre çalışılmadığı halde çalışılmış gibi kabul edilen ve İş Kanunu'nun 51. maddesinde düzenlenen bu süreler şunlardır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,

- Kadın işçilerin İş Kanunu'nun 70.maddesi uyarınca doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,

- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışındaki manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (yılda 90 günden fazlası bu kapsama girmemektedir),

- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (işçinin işe yeniden başlaması şartıyla),

- İş Kanunu'nun 62.maddesinde belirtilen iş süresinden sayılan haller,

- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,

- 3153 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre, röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazar gününden başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

- İşçilerin hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile

¹¹¹ ŞAKAR, M.: a.g.m., S: 227, Haziran-1992, s.11.

ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası örgütlerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,

- İşveren tarafından verilecek öteki izinler,
- İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler, ..

- İş Kanunu'nun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi, yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında çalışılmış gibi kabul edilir.

Kanunda tasrih edilen bu durumlar dışında işçinin devamsızlığının sözkonusu olduğu başka hallerde geçen sürelerin çalışılmış gibi sayılması mümkün bulunmamaktadır. Örneğin, grevde geçen süreler, yasa açısından çalışılmış süre olarak kabul edilmediğinden, izin hakkının doğuş tarihini etkileyecek ve grevde geçen süre kadar izin hakkının kazanımını ileriye atacaktır¹¹². Yine kadın işçilerin doğumdan sonra altı aya kadar kullanabilecekleri ücretsiz izinler, yıllık ücretli izin hakkının doğabilmesi için geçecek bir yıllık süreye dahil edilmeyecektir¹¹³. Yargıtay bir kararında, davacının ikinci işe giriş tarihinden itibaren takriben 8 ay sonra ücretsiz izne çıkarılmış ve iki ay kadar çalışmamış olması durumunu, çalışılmayan sürenin, çalışılmış gibi dikkate alınarak kıdem ve yıllık ücretli izin alacaklarının hüküm altına alınmasının hatalı olacağını hükme bağlamıştır¹¹⁴.

¹¹² UL, N.: a.g.m., S: 204, Temmuz-1990, s.7.

¹¹³ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.488.

¹¹⁴ Y.9.H.D., E.1995/24545, K. 1996/62, T. 15.1.1996, İŞ VE HUKUK DERGİSİ: Ekim-Kasım 1996, S:255, s.18.

İşçinin yıllık iznini kullanması sırasında meydana gelen hastalıklarda, iznin istirahat süresi kadar uzatılacağı yolunda iş veya toplu iş sözleşmesinde açık bir hüküm bulunmuyorsa, bu takdirde, işverenin hastalık sebebiyle izin süresini uzatma zorunluluğu bulunmamaktadır¹¹⁵.

Kanunda açık bir hüküm bulunmamasına rağmen, çalışılmayan cumartesi günleri de yıllık ücretli izin hakkının belirlenmesinde çalışılmış gibi kabul edilmektedir. Zira, İş Kanu-nu'nun uygulanmasında cumartesi günü hafta tatili günü değil, işgünüdür. İşçilerin hafta arasında 7,5 saat yerine 9 saat çalışmaları ve cumartesi dinlenmeleri, cumartesi gününün işgünü niteliğini ortadan¹¹⁶ kaldırmayacaktır.

4) Yapılan İşin ve İşyerinin Niteliğinin

Yıllık Ücretli İzne Elverişli Oluşu:

Niteliklerinden dolayı bir yıldan az süren mevsim veya kampanya işlerinde çalışanlar, yıllık ücretli izin hakkından yararlanamayacaklardır(İşK. m.50/5). Şeker Fabrikalarının kampanya dönemi işçilerine, zeytinyağı tasirhanelerinde ve mevsimlik meyva (örneğin portakal) manipülasyonlarında çalışan işçilere yıllık ücretli izin hükümlerinin uygulanma mecburiyeti bulunmamaktadır¹¹⁷.

Yargıtayın çeşitli kararlarında, bir takvim yılındaki kısmi çalışmalar için izin parasının sözkonusu olmayacağı¹¹⁸ ve çalışılan süreyle orantılı olarak izin hakkı doğmayacağı¹¹⁹

¹¹⁵ UL, N.: a.g.m., S:204, Ağustos-1990, s.5.

¹¹⁶ SÜMER, H.: a.g.e.,1996, s.134.

¹¹⁷ UL, N.: a.g.m., S:204, Temmuz-1990, s.4.

¹¹⁸ Y.9.H.D., 19.11.1980 T., E.11339, K.1935., SARACEL, Nüket: İş ve Sosyal Sigortalar Kanunları Uygulaması Bakımından Kısmi Çalışma, Anadolu Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, C:III, S:1-2, Eskişehir-1990, s.379-380.

¹¹⁹ Y.9.H.D., 3.10.1980 T., E.10970, K.10666., SARACEL, N: a.g.e., s.379-380.

öngörülmüştür. Ülkemizdeki uygulamaya göre, bir yıl içindeki 6 veya 8 aylık çalışmalar için yıllık ücretli izin süresinin yarısı veya üçte ikisi kadar izin verilmesi mümkün olmamaktadır¹²⁰. Bunun yanı sıra süreksiz işlerde çalışan işçilerin de yıllık ücretli izin hakkından faydalanması mümkün değildir(İş K.m.8). Ancak, işin mevsim veya kampanya işi olması, bu işlerde çalışan tüm işçilerin yıllık ücretli izin hakları bulunmadığı anlamına gelmez. Zira İş Kanunu'nun 50/5'inci maddesi bu tür işyerlerinde sürekli çalışan işçiler hakkında uygulanmayacaktır. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin "1475 Sayılı İş Kanunu'nun 50.maddesinin 5.fıkrasında sözü geçen nitelikleri yönünden bir yıldan az süren mevsim ve kampanya işlerinin yıllık ücretli izinleri hakkında da bu yönetmelik hükümleri uygulanır" şeklindeki 9.maddesi¹²¹ mefhumu muhalifi ile sözkonusu durumu açıkça ortaya koymaktadır.

Bu itibarla mevsimlik işlerde işin yoğunlaştığı dönem dışında da devamlı işe getirilen işçiler ya da kampanya işinin bitiminden sonra sürekli işte çalıştırılan veyahut devamlı bir işte çalıştırılmaktayken ihtiyaç nedeniyle kampanya işinde çalıştırılan işçilerin yıllık ücretli izin hakkından yararlanmaları gerekmektedir¹²².

c. Yıllık Ücretli İzin Süreleri

Ücretli yıllık izne hak kazanan işçi, yıllık izin isteme hakkına; yani, belli bir süre çalışmayıp, dinlenme olanağına kavuşacaktır¹²³. Bu itibarla İş Kanunumuz yıllık ücretli izin sürelerini, işçinin çalışma (hizmet) süresini esas alarak belirleme yoluna gitmiş ve çalışma süresi arttıkça, işçiye verilmesi

¹²⁰ SARACEL. Nüket: a.g.e., s.379-380.

¹²¹ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.302.

¹²² NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1994, s.489.

¹²³ CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.259.

gereken ücretli izin süresini de doğru orantılı olarak artacak şekilde düzenleme getirmiştir. Nitekim İş Kanunu'nun 49.maddesinde yapılan düzenlemeye göre;

- Hizmet süresi, bir yıldan beş yıla kadar olanlara yılda 12 gün,
- Hizmet süresi, beş yıldan fazla ve onbeş yıldan az olanlara yılda 18 gün,
- Hizmet süresi, onbeş yıl ve daha fazla olanlara yılda 24 gün yıllık ücretli izin verilecektir.

Yine aynı madde hükmüne göre, 18 ve daha küçük yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi 18 günden az olamayacaktır. Ancak bu sürelerin hepsi, toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akidleri ile artırılabilir ve hiç bir şekilde yıllık ücretli izin hakkında vazgeçilemeyecek ve azaltılamayacaktır. Bu izinler yasa gereği işgünü olarak kullanılacaktır(İş K.m. 52/5)¹²⁴.

Deniz İş Kanunu'na göre izin süresi; altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamayacaktır. Bir aylık izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilecektir. Gemiadamı dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de, isteyebilecektir(D.İş. K. m.40/2,4,6)¹²⁵.

Deniz İş Kanunu, denizde çalışmanın gereği olarak yıllık izinde kademeli bir artışa gitmemiş ve yıllık izin süresini bir ay olarak belirlemiştir. Gemiadamı bir yıldan az altı aydan çok çalışmış ise, yıllık iznini 15 gün olarak kullanacaktır.

¹²⁴ ŞAKAR, M.: a.g.m., S: 228, Temmuz-1992, s.7.

¹²⁵ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.104.

Diğer bir ifadeyle, bir takvim yılı içinde tam ve aralıksız çalışmışsa bir ay, aralıklı çalışarak o yıl içinde bir yıldan az altı aydan çok çalışmışsa, yıllık iznini 15 gün olarak kullanacaktır. İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda ve tarafların isteği halinde makul ölçülerde ikiye bölünerek kullanılabilir. Hafta ve genel tatil günleri yıllık izin süresinin içindedir. Ayrıca, Deniz İş Kanunu, izin süresini işgünü olarak tespit etmemektedir¹²⁶.

Hizmet akdinin işveren tarafından bozulması durumunda, gemiadamının hak kazanıp da kullanmadığı yıllık ücretli izin ücreti ödenmeyecektir. Ancak diğer fesih ve istifa hallerinde izin ücretinin gemiadamına ödenmesi gerekmektedir¹²⁷. Nitekim çeşitli zamanlarda Yargıtay, çalışılmayan ihbar sürelerinin, çalışılan günlere ilave edilerek, yıllık ücretli izin parasına hükmedilmesini yasalara aykırı bulmuştur¹²⁸. Ancak doktrin ise bunun aksi kanaate sahiptir. İşveren tarafından hizmet sözleşmesinin feshedilmesi halinde, İş Kanunu'nun 13.maddesinde belirtilen bildirim süresi ile, İş Kanunu'nun 19.maddesi gereğince verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile içiçe giremeyecektir (İş K.m.56). Diğer bir ifadeyle, işçinin yıllık izinde bulunduğu sırada işverenin hizmet sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla feshetmesi halinde, bildirim süreleri fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı zaman değil; yıllık ücretli izin süresinin dolmasından sonra başlayacaktır. Ayrıca, işverenin hizmet sözleşmesini feshettiği işçinin yıllık ücretli iznini, bildirim süreleri içerisinde kullanmasını isteyemeyecektir¹²⁹. Yine

¹²⁶ ÖZBEK, Oğuz: Yorum ve Yargıtay Kararlarıyla Deniz İş Kanunu, İstanbul-1984, s.109.

¹²⁷ ÖZBEK, O.: a.g.e., s.109-110.

¹²⁸ Y.9.H.D., 19.1.1976-976/2399, ÖZBEK, O.: a.g.e., s.110.

¹²⁹ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.138.

Yargıtay değişik zamanlarda, işçinin yıllık ücretli izni kullandığının ispatının işverene ait olduğuna¹³⁰, iş akdi feshedilen işçiye verilen bildirim süresi içinde yıllık ücretli iznin kullandırılmayacağına¹³¹ ilişkin kararlar vermiştir.

Basın İş Kanunu'na göre izin süresi; günlük bir mevkutede çalışan bir gazeteciye, en az bir yıl çalışmış olmak şartıyla, yılda dört hafta tam ücretli izin verilecektir. Gazetecilik mesleğindeki hizmeti on yıldan çok olan bir gazeteciye ise, altı hafta ücretli izin verilecektir. Gazetecinin kıdemi aynı gazetede ki hizmetine göre değil, meslekteki hizmet süresine göre hesaplanacaktır. Günlük olmayan mevkutelerde çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilecektir(B. İş K.m.21)¹³².

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'na tabi aday çırak için izin süresi; çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere işletmelerce her yıl tatil aylarında verilecek şekilde bir ay ücretli izin olacaktır. Ayrıca mazeretleri kabul edilenlere okul müdürlüğünün görüşü alınarak bir aya kadar ücretsiz izin de verilebilecektir(Ç.M.E.K,m.26)¹³³.

İzin süresi saptanırken, işçinin iznini kullanmaya başlayacağı gündeki kıdemi esas tutulmalıdır. İşçiye, iznin saptanmış olduğu gündeki kıdemine göre yıllık izni verilirse, işçinin, iznini kullandığı gün kazandığı yukarı derecedeki izin süresinden yararlanması, haksız olarak engellenmiş olacaktır¹³⁴. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 6.maddesi sorunu bu şekilde çözmüştür.

¹³⁰ Y.9.H.D., 26.6.1970-970/5306-6968, ÖZBEK, O.: a.g.e., s.110.

¹³¹ Y.9.H.D., 11.3.1969-969/16409-2607, ÖZBEK, O.: a.g.e., s.110.

¹³² EMEK HUKUK BÜROSU: Bireysel İş Hukuku, İş, Deniz-İş ve Basın-İş Kanunları, İstanbul-1985, s.241

¹³³ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.149.

¹³⁴ TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.424.

Yıllık izin günlerinin hesabında, izin süresine rastlayan hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izin süresinden sayılmayacaktır(İş K.m.52/5). Bu tatil günleri işçinin hak ettiği yıllık izin süresine ilave edilecektir. Buna karşılık, sözleşmeyle tatil günü kabul edilen günler ile çalışılmayan cumartesi günleri, yıllık izin süresinden sayılacaktır¹³⁵.

İşveren tarafından yıl içinde işçiye verilmiş bulunan başka ücretli veya ücretsiz izinler ile dinlenme ve hastalık izinleri, yıllık izne mahsup edilemeyecektir(İş K.m.52/4). Bu konudaki amaç, yıllık çalışma değil de başka nedenlerle verilen izinlerin yıllık izne karşılık tutulması suretiyle, yıllık izin süresinin kısaltılmasını veya tamamen ortadan kaldırılmasını engellemektir¹³⁶.

Kadın işçiye isteği halinde, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi gerekmekte ise de bu sürenin ücretli izin hakkının hesabında gözönünde bulundurulmayacaktır(İş K.m.70/4). Ananın sağlığı ve ana-çocuk ilişkisi gözönünde tutularak yapılan bu düzenlemenin¹³⁷ yerinde bir düzenleme olduğu kuşkusuzdur.

İş sözleşmesinin feshindeki bildirim süreleri ile yeni iş arama izinleri, yıllık izinle içiçe giremeyecektir(İş K.m.56/2). Buna göre, feshi ihbar eden işveren, işçinin hak etmiş olduğu halde kullanmadığı yıllık iznini feshi ihbar süresi içinde kullanmasını isteyemeyeceği gibi, kullanılmayan yıllık izni feshi ihbar süresine ve yeni iş arama iznine sayıp yıllık izin ücreti ödemekten de kaçınamayacaktır¹³⁸.

¹³⁵ CENTEL, T. a.g.e., 1994, s.260.

¹³⁶ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.345.

¹³⁷ KARAKOÇ, Y.: a.g.m., s.447.

¹³⁸ CENTEL, T.: a.g.e., 1992, s.255.

Yıllık izin, ilke olarak işveren tarafından bölünemeyecektir (İş K.m.52/1). Çünkü, yıllık izin, kesintisiz olarak geçirilmediği takdirde, işçinin gerçekten dinlenmesi ve işgücünün korunması mümkün olmayacaktır. Bu nedenle yıllık iznin, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi zorunludur(İş K.m.52/2). Ancak, tarafların anlaşması durumunda, yıllık izin süresi istisnai olarak, bir bölümü 12 günden az olmamak üzere ikiye bölünebilir. Böyle bir durumda da, işveren işçiye yedi günden çok ücretsiz yol izni vermek mecburiyetinde kalmayacaktır(İş K.m.52/3).

Kanun koyucu işçinin yıllık ücretli iznini, işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmesi ihtimalini düşünerek¹³⁹, iznini başka yerde geçirecek işçilere bir olanak tanıyarak, iznin kullanılacağı yere gidiş ve dönüşte yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverence 7 güne kadar ücretsiz izin verilmesi öngörmüştür(İş K. m.52/6). Bu tür durumlarda verilecek yol izni en çok 7 gün olup, her isteyene de 7 gün ücretsiz yol izni verileceği anlamına gelmemektedir. İşçinin talep edebileceği ve işverenin de vermek zorunda olduğu yol izin süresi, 7 günü aşmamak üzere, gidiş ve dönüşte geçecek süreleri karşılamak üzere gereken süre kadar olacaktır. Bu sürenin belirlenmesinde, işçinin iznini geçireceği yerin, işyerinin bulunduğu yere uzaklığı ve kullanılacak vasıta gibi objektif kriterler gözönünde¹⁴⁰ bulundurulacaktır.

Yol izni, yıllık iznini başka bir yerde geçirecek işçilere isterlerse, işverenin vermek zorunda bulunduğu ek izin (İş K. m.52/6) olduğundan dolayı, işçinin isteği olmadan kendiliğinden yol izninin yıllık ücretli izne ilave edilmesi ve

¹³⁹ UL, N.: a.g.m., S: 204, Ağustos-1990, s.5.

¹⁴⁰ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.347-348.

işçi istekte bulunmadığı halde izin süresi dışında yol iznini kullanabilmesi mümkün olmamaktadır.

İşçinin, yıllık iznini başka bir yerde geçirmeyeceği halde işverenden yol izni talebinde bulunması ya da gerekli olandan fazla yol izninden faydalanmaya kalkması, sadakat borcuna aykırı olduğundan dolayı işveren hizmet akdini derhal feshedebilecektir(İş K.m.17/2)¹⁴¹. İznini başka bir yerde geçirmek için izin alan işçi, izne çıktıktan sonra bu yere gitmekten vazgeçerse veya aldığından daha az yol izni kullanırsa, örneğin vasıtayı ve gideceği yeri değiştirdiğinde sadakat borcuna aykırılıktan söz edilemeyecektir. Ancak aldığı yol iznini kullanmadan işe dönen işçiyi işveren, sözü edilen sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilecektir(Y.Ü.İ.Y.m.5/4).

d. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

İşçi, yıllık iznin kullanılma tarihini, kendisi belirleyip dilediği anda izne çıkamayacaktır. Bu yetki, esas itibariyle kendisine tanınan yönetim hakkı çerçevesinde işverene ait bulunmaktadır¹⁴². Ancak, İş Kanunu'nun 57.maddesi yıllık izin tarihinin belirlenmesini yönetmeliğe bırakmıştır. Buna dayanılarak çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği de, işverenin yıllık izin tarihini belirlemeye ilişkin yetkisini belli ölçüde sınırlamaktadır. Nitekim Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 4. maddesinde işçi, hakkettiği yıllık iznini kullanmak istediği zaman, en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirecek ve işveren veya işveren vekilleri de, izin kuruluna veya bunların yerine geçenlere, işçinin isteğini iletmelidir. İzin kurulu, işçi sayısı, 100'den çok olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilinin atayacağı bir kişinin başkanlığında iki işçi temsilci-

¹⁴¹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.348.

¹⁴² CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.261, EKONOMİ, M.: a.g.e., s.349.

sinden oluşmalıdır(Y.Ü.İ.Y.m.10). İşçi sayısı 100'den az olan işyerlerinde ise, işveren veya işveren vekili veya bunların atayacağı bir kişi ile işçilerin kendi aralarında toplanarak açık oyla seçecekleri bir temsilciden oluşmak durumundadır (Y.Ü.İ.Y.m.18). Bu kurul veya onun yerine geçenler, istekleri gözönünde bulundurarak, işçilerin yıllık izinlerini kullanma tarihlerini gösteren bir izin çizelgesi hazırlayıp işverenin onayına sunmalıdır(Y.Ü.İ.Y. m.11/a). İzin kurulu ve işveren, işçinin istek tarihiyle bağlı bulunmamakla (Y.Ü.İ.Y.m.5/2) beraber, izin çizelgesinin hazırlanması ve işverenin de izin tarihlerini saptaması sırasında, işçinin isteklerinin, olanakların elverdiği ölçüde gözönünde tutulması¹⁴³ gerekmektedir.

İş Kanunu'nda topluca yıllık izne çıkılması esasına yer verilmemiş olmasına karşılık; işveren veya işveren vekilinin isteğiyle, Nisan ayı başı ile Ekim ayının sonu arasındaki süre içinde, işyerinin ve işçilerin tümünü kapsayan toplu izin uygulamasına gidilebileceği ilgili yönetmelikte yer almaktadır (Y.Ü.İ.Y.m.7/1). Böyle bir durumda izin kurulu, izin çizelgesini, bütün işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve izin süreleri ile (yol izni isteklerine göre) her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek şekilde, düzenleyerek ilan edecektir(Y.Ü.İ.Y.m.7).

Ücretsiz izin talebinde bulunup bu isteği kabul edilmeyen ve işyerine gelmeyen işçinin hizmet sözleşmesi, işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilecektir. Nitekim bir davada davacı, yıllık ücretli iznini kullanırken, bir dilekçe ile işverene başvurarak, hasta olan çocuğunu her gün aşıya götürüleceğinden dolayı 6 ay ücretsiz izin talebinde bulunmuştur. Kendisine 6 ay süre ile ücretsiz izin verilemeyeceği, ancak, çocuğunu hastaneye götürmek için zaman zaman izin verile-

¹⁴³ CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.261.

bileceği bildirilmek istendiği halde, buna ait bildiriye davacı almak istememiş ve durumu tespit eden bir tutanak tanzim edilmiştir. Davacı işe devam etmediğinden, işveren PTT ile gönderdiği bir yazı ile 3 gün içinde işe başlamadığı takdirde hizmet akdinin feshedileceği bildirilmiştir. Davacı, verilen bu süre içinde işine başlamadığından dolayı iş akdi feshedilmiştir. Yargıtay bunun üzerine, işin niteliğini dikkate alarak davacının 6 aylık ücretsiz izin talebindeki direnimini haklı gösterecek neden olmadığına, çocuğun hastalığı için işverenin zaman zaman izin verebileceğini belirterek anlayış gösterdiğine, işverenin davacının devamsızlığından dolayı derhal fesih yoluna gitmeyerek davacıya iki defa bildirimde bulunduğu, böyle olduğu halde davacının işe devam etmediğine de dikkat çekerek işverenin iş akdini feshetmekteki haklılığına¹⁴⁴ karar vermiştir.

Uygulamada sık olmasa da karşılaşılan sorunlar arasında, çalışması yeni bir akde dayanan işçi ile daha önce mevsimlik işlerde çalışmış bulunan işçilerin izin haklarının nasıl olacağı bulunmaktadır. Nitekim bu iki konuda Yargıtay'ın aldığı kararlar bulunmaktadır. Buna göre, işçinin emekli olup kıdem tazminatını aldıktan sonra işyerinde çalışmasını sürdürmüş olması yeni bir hizmet akdine dayanacaktır. Bu sebeple emeklilikten önceki süre dikkate alınmayacak ve emeklilikten sonraki çalışma süresi bir yıl olmadan işçi yıllık ücretli izne hak kazanamayacaktır¹⁴⁵.

Yargıtay, mevsimlik işlerde çalışmış bulunanların yıllık ücretli izin haklarının bulunmadığına, hatta mevsimlik işten daimi işe geçirilen bir işçinin, izin ücretinin hesaplanmasında,

¹⁴⁴ Y.9.H.D., 17.1.1971, E.1990/9343, K.1991/199., İŞ HUKUKU DERGİSİ: Cilt:1, 1991, s.459.

¹⁴⁵ Y.9.H.D., 13.5.1991, E.451, K.8352, SOYER, M.Polat: "Yargıtayın Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler", İş Hukuku Dergisi, C:2, 1992, s.563.

mevsimlik işlerdeki çalışmasının dikkate alınmayacağını hükme bağlamıştır. Yargıtay'ın, gerek çalışması yeni bir akde dayanan gerekse daha önceki mevsimlik işlerde çalışmış bulunan işçilerin izin haklarını hesaplarken bu hakkı daraltıcı yöndeki mevcut görüşünü değiştirmesi gerekmektedir. Bu şekilde yapıldığında, Anayasa'nın 50.maddesinin gereğinin gerçekleşebilmesine katkıda¹⁴⁶ bulunacaktır.

e. Yıllık Ücretli İzinde Zamanaşımı

Yıllık iznin kullanılması esas olup, işçi yıllık izin hakkından vazgeçemeyecektir(İş K. m.49/5). İşçi, her hizmet yılına karşılık, hakettiği yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanacaktır(İş K. m.50/4). İşyerinin el değiştirmesi veya başkasına geçmesi bu işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarının ortadan kalmasına neden olmayacaktır(İş K. m.53). İzin kullanmak yerine, izin ücretinin ödenmesi veya bir kaç yıl izin kullanmayıp topluca kullanılması da yasaya aykırı olacaktır¹⁴⁷. Yıllık iznin, izin yılında kullanılması gerekmele beraber, işçiye veya işyerine ait nedenlerle izin yılında kullanılmayan yıllık izin, gelecek yıla bırakılabildiğinden, işçi yıllık izin hakkını kaybetmiş olmayacaktır. Ancak işçi veya işveren, yıllık izinlerin o izin yılında kullanılmayıp biriktirilmesini ya da gelecek izin yılındakiyle birleştirilmesini isteme¹⁴⁸ talebinde bulunamayacaktır.

İş Kanunu'nda yıllık ücretli izinlerin gelecek hizmet yılından sonraki yıllara ertelenmesi yönünde açıkça istisnai bir hüküm bulunmamaktadır. Oysa Almanya'da olduğu gibi, bazı

¹⁴⁶ Y.9.H.D., 23.12.1991, E.1990/11285, K.1991/16352, SOYER, M.P.: a.g.e., s.564-565.

¹⁴⁷ ŞAKAR, M.: a.g.m., S: 228, Temmuz-1992, s.8.

¹⁴⁸ NARMANLIOĞLU, Ü.: a.g.e., 1988, s.422, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.261.

imkansızlıklar ve zorunlu şartlar altında böyle istisnai bir hükmün olması faydalı olacaktır. Mamafih İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümlerinden, işçinin şahsını veya işyerini ilgilendiren zorunlu nedenlerle; örneğin işçinin hastalanması, manevra için göreve çağırılması veya işyerinde iş düzenini aksatacak önemli bir durumun ortaya çıkması yahut işyerinde grev ve lokavt uygulanması durumunda, izin ileriki yıllara ertelenerek kullanılması mümkün¹⁴⁹ olacaktır.

Uygulamada, işçinin yıllık izninin gelecek hizmet yılı içinde verilmediği, hatta bazen üstüste 3-4 yıl veya aralıklı şekilde 2-3 yıl geciktirildiği ve bunun da kanuna aykırı olduğu bir gerçektir. Fakat işçiye, hak ettiği tarihten başlayarak hesaplanan gelecek hizmet yılı içinde yıllık izin kullandırılmadığı takdirde, işçinin elde ettiği izin hakkı¹⁵⁰ kaybolmayacaktır. Yine işçinin tarihi belirlenmiş olan yıllık iznini kullanmaya başlamasından önce hastalanmış ve hastalığının devam etmesi durumunda, yıllık ücretli izin süresi işlemeyecek ve işçinin hastalığının bitiminden sonra yeniden belirlenecek bir zamanda işçiye yıllık ücretli izni¹⁵¹ kullandırılacaktır. İşçi izin hakkını zamanında öne sürdüğü halde izin alamamışsa, bu yıllık iznini sonradan kullanabilecek, aksi halde yıllık izin hakkı izin yılının bitmesi ile sona erecektir¹⁵².

İş Kanunu'nun 56.maddesinde yer alan ve hizmet akdinin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık sebebiyle işveren tarafından feshi halinde işçiye izin ücretinin ödenmeyeceğini öngören hüküm 2869 Sayılı Kanunla iptal edilmiştir¹⁵³. Açık bir

¹⁴⁹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.349.

¹⁵⁰ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.349.

¹⁵¹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.347.

¹⁵² TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.426.

¹⁵³ Resmî Gazete, 30 Temmuz 1983, 18120, ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.253.

haksızlık teşkil eden bu durumun söz konusu kanunla değiştirilmesiyle işten ayrılan işçinin, kullanmadığı izin ücretlerini koşulsuz alması¹⁵⁴ sağlanmıştır. Zaten Yargıtay'ın da kabul ettiği üzere¹⁵⁵, işçinin hizmet akdinin haklı nedenle feshedilmiş olması, işverene kullanılmamış izin ücretlerini ödememe hakkını vermemektedir.

İşçinin ölümü, hizmet akdi kendiliğinden sona erdirmekte ve yıllık ücretli izin hakkında istisnai bir duruma sebebiyet vermektedir. Zira işçinin şahsa bağlı haklarından olan ve ancak kendisine karşı ifa edilen yıllık izin ücretinin mirasçılara dahi intikali söz konusu olamamaktadır. Bu sebeple işçinin ölümüyle hizmet akdinin sona ermesi durumunda kullanılan yıllık izinlerin ücreti ödenmeyecek¹⁵⁶ ve yıllık ücretli izin kendiliğinden bir çeşit zamanaşımına uğramış olacaktır. Ayrıca işçinin işyerinden ayrılması durumunda, geriye doğru kullandırılmamış en çok beş yıla ilişkin yıllık izinler için Yargıtay bir kararında, yıllık izin ücretlerinin, ilgili yıllara ait ücretler yerine, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden hesaplanmasını¹⁵⁷ hükme bağlamıştır.

f. Yıllık İzin Ücreti

Yıllık izin ücreti, işçiye yıllık izin süresi boyunca ve bir iş karşılığı olmaksızın ödenecek olan ücrettir. İşveren, yıllık izin ücretini, işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermekle yükümlüdür (İş K.m.54/1). Söz konusu ücret, işçinin asıl (çıplak) ücreti

¹⁵⁴ UL, N.: a.g.m., S: 204, Eylül-1990, s.6.

¹⁵⁵ Y.9.H.D., 8.12.1994, E.1994/13148, K.1994/17387, ÇELİK, N.: a.g.e., 1996, s.253.

¹⁵⁶ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.354.

¹⁵⁷ Y.9.H.D., 15.12.1987-10670/11123, CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.262-263.

üzerinden hesaplanarak ödenmek zorundadır¹⁵⁸. Buna göre de, fazla çalışma ücretleri, primler, hazırlama-tamamlama-temizleme işleri için alınan ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretler yıllık izin ücretinin hesabına katılmayacaktır(İş K.m.46,54/2 ve Y.Ü.İ.Y.m.20).

Yıllık ücretli izin ücreti miktarının tespiti ücret türlerine göre farklılık arz etmektedir. İzin günlerine ait ücretin hesaplanabilmesi için günlük ücretin bulunması gerekmektedir. Günlük ücret ile çalışan işçiler için yıllık ücretli izin ücreti, günlük ücret ile izin süresinin çarpımıyla bulunur. Saat başına ücret alan işçiler açısından ise günlük ücret, saat ücreti ile 7,5'un çarpılmasıyla bulunacaktır. Bu ücretin izin süresi ile çarpımıyla da yıllık ücretli izin ücreti elde edilecektir¹⁵⁹. Ücret şeklinin akort, komisyon ücreti, kara katılma, yüzde esaslarına göre olması hallerinde, işçinin ücreti, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanacaktır. Ancak son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti; işçinin izne çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle bulunacaktır(İş K.m.54/4). Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenecektir(İş K.m.54/5).

İşçinin hak kazanıp da kullanamadığı yıllık izin ücreti; iş sözleşmesinin işveren veya işçi tarafından feshedilmesi durumunda, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenecektir(İş K.m.56/1). Ayrıca, yıllık ücretli izin

¹⁵⁸ ÇELİK, N.: a.g.e., 1994, s.271.

¹⁵⁹ SÜMER, H.: a.g.e., 1996, s.137.

alacaklarının ödendiğinin isbatı işverene düşmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında, yıllık ücretli izin alacaklarının ödendiğinin isbatının işverene ait olduğunu¹⁶⁰ hükme bağlamıştır.

İşçinin yıllık ücretli izin süresi, toplu iş sözleşmesiyle İş Kanunu'nun 49.maddesinde öngörülen sürelerin üstünde tespit edilmiş ve işçi sözleşmedeki daha uzun sürelerle göre izne hak kazanmış, fakat izni kullanmadan hizmet akdi feshedilmişse, bu durumda işçi kendisine sözleşmede belirlenen izin sürelerine ait ücretin ödenmesini¹⁶¹ talep edebilecektir.

g. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı

İşçinin, yıllık izin süresi içinde, kendi işyerinde veya başka bir yerde, ücret karşılığında çalışmaması gerekmektedir. Zira işçinin, izinli olduğu süre boyunca başka işte çalışması yasaklanmıştır. İşçi, aksi takdirde yani, yıllık ücretli iznini kullanırken izin süresi içinde ücret karşılığında bir işte çalışıldığının anlaşılması durumunda, bu izin süresi için kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilecektir(İş K.m.55). Ancak, işçinin ücret karşılığı olmayan, kendisine ait herhangi bir işi yapması halinde bu madde hükümleri¹⁶² uygulanmayacaktır.

Ücretli yıllık iznin temel amacı, ücret kaybı olmaksızın işçiye mutlak dinlenme olanağının sağlanması olup, işçinin sözkonusu davranışı, dürüstlük kuralına aykırı düşeceğinden¹⁶³ dolayı, işçinin yıllık ücretli iznini kullanırken ücret karşılığında bir işte çalışıldığının anlaşılması durumunda, bu izin süresi için ödenen ücret, işveren tarafından geri alınabilecektir.

¹⁶⁰ Y.9.H.D., E.1995/21361, K.1995/31703, T.17.10.1995, İŞ VE HUKUK DERGİSİ: Ekim-Kasım 1996, S:255, s.20-21.

¹⁶¹ EKONOMİ, M.: a.g.e., s.355.

¹⁶² UL, N.: a.g.m., Eylül-1990, s.5.

¹⁶³ DEMİRCİOĞLU-CENTEL: a.g.e., 1995, s.97.

6. Diğer Sosyal Gereksinimler Nedeniyle Verilen İzinler

Olağan bir takım durumlar karşısında çalışanlara verilmesi gereken izinler, mahiyeti itibariyle farklılıklar arz etmektedir. Çünkü bu izinler, çalışanlara verilen ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izinler gibi önceden kanunda süresi belirlenmiş ve hangi durularda kullanılacağı belli olmasına rağmen ne zaman kullanılacağı belli olmayan izinlerdendir. Diğer bir ifadeyle, bu izinler kanunda düzenlenmiş olmasına rağmen, bütün işçileri aynı anda ilgilendirmeyen, fakat her işçiyi ayrı ayrı ilgilendiren ve olağan durumun gerçekleşmesi halinde kullanılacak izinlerdir. Kanunda düzenlenmiş olağan izinler şunlardır:

• Hizmet akdinin feshinden sonra bildirim süreleri içinde kullanılmak ve çalışmadan sayılmak üzere işçiye, en az iki saat iş arama izni verilmesi gerekmektedir. İşçinin bu iş arama izin saatlerini dilerse birleştirerek toplu olarak kullanabilmesi için, işten ayrılacağı günden evvelki günlere rastlamak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır (İş K.m.19)¹⁶⁴.

• Kısa Süreli İşlerle İlgili Tüzük'te (m.2), sağlığa zararlı ışın (radyasyon) etkisinde bulunanların, benzeri diğer işlerde çalışanların ve sağlığı elverişli olmayanların iş sürelerinin yükseltilmesi yasaklanmıştır. Röntgen muayenehanesinde çalışanlara verilecek yarım gün izin (İş K.m.51/f) aslında, bu işlerdeki günlük iş sürelerininin kısaltılması anlamına¹⁶⁵ gelmektedir.

¹⁶⁴ Bu konuda daha detaylı bilgi için Bkz. TUNÇOMAĞ, K.: a.g.e., 1975, s.331.

¹⁶⁵ KURUCU, O.: a.g.e., s.175.

•Kadın işçilerin, doğumdan bir süre önce ve bir süre sonra, çalışma koşullarının neden olduğu olumsuzluklara ve çalışma zararlarına karşı korunması ve böylece hem kadın işçinin hem de çocuğunun sağlığına yönelik tehlikelerden uzak tutulması işçiler ve toplum açısından önemlidir. Bu nedenle, kadın işçilerin doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra altı hafta olmak üzere oniki haftalık süre içinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak bu süreler, işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra olmak üzere gerektiğinde arttırılabilecektir. Arttırılacak bu süreler hekim raporu ile belirtilecektir. Ayrıca kadın işçinin isteği halinde, doğumdan sonraki altı haftadan sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilecek, ancak verilecek bu süre, ücretli yıllık izin hakkının hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır(İş K.m.70).

Dünyada analığın korunması yalnızca hamile ve yeni doğum yapmış kadınların korunması olarak düşünülmemekte, ILO'nun 1981 yılında kabul ettiği "aile sorumluluğu olan işçilere ilişkin 156 sayılı sözleşme" aile sorumluluğu olan işçilerin korunması anlayışı ile ele alınmaktadır. Buna göre, analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, hasta çocuklara bakmak ve diğer ailevi nedenlerle verilecek izinleri de kapsamaktadır. Ancak bu sözleşme Türkiye tarafından henüz onaylanmamıştır¹⁶⁶.

•Süt çağında çocuğu olan kadın işçilere günde iki defa kırkbeşer dakika olmak üzere ara dinlenmesinden önce ve sonra, uygun saatlerde ayrı ayrı emzirme izni verilecektir (Gebe ve Emzikli Kadın Tüzüğü m.6).¹⁶⁷ Yine aynı tüzüğün 4.maddesine göre, analık halinde bulunan kadınlara, iş süresinden sayılmak üzere muayene izni verilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

¹⁶⁶ BALABAN, Ceylan: Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı, İstanbul, 4-5 Eylül 1995, s.17.

¹⁶⁷ CENTEL, T.: a.g.e., 1996, s.273.

Bu durumda bulunan kadın işçiler; kanuni izin saatlerinde işçiler, işverenin emir ve hizmetinde bulunmamakla birlikte, çalışma süresinden sayılmak üzere kendilerine verilen izinleri amacına uygun olarak kullanmak mecburiyetindedirler. Örneğin artık kadın işçinin çocuğuna süt vermesi gerekmiyorsa, işvereden izin isteyemeyecektir¹⁶⁸.

•İşçilerin evlenmelerinde en az üç gün, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde en az iki gün izin verilmesi gerekmektedir(İş K.m.51/h).

•İzin almadan ya da haklı bir sebep bulunmadan işe geç gelen ya da iş saati sonuçlanmadan iş başından ayrılan işçi, kusurlu olacaktır. Ancak, iş süresinden sayılmak üzere zorunlu olan izinler haricinde işçiye saatlik özür izinleri verilebilecektir. İşçiye özür izinleri verilmesi halinde, ücretini günlük, haftalık veya aylıkla alan işçiye, ücretinin tam olarak ödenmesi gerekmektedir¹⁶⁹.

C. TÜRK İŞ HUKUKU MEVZUATINDA ÜCRETSİZ İZİNLER

Türk İş Hukuku mevzuatında ücretsiz izinler adı altında özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte, çalışanların çalışma süreleri içinde ve çalışma süreleri dışında kullanacakları izinlerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağından ve bu izinlerin ücretli olup olmayacakları probleminden yola çıkılarak ücretsiz izinler hakkında toplu olmasa bile değişik maddelere serpiştirilmiş bir düzenlemeden bahsedilebilecektir. Buna göre;

¹⁶⁸ KURUCU, O.: a.g.e., s.175.

¹⁶⁹ KURUCU, O.: a.g.e., s.175.

İş Kanunu'nun 64.maddesindeki hükümlere göre çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin adetlerine ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- 4 saat veya daha kısa süreli işlerde en az 15 dakika,

- 4 saatten fazla ve 7,5 saate kadar (7,5 saat dahil) süreli işlerde en az 30 dakika,

- 7,5 saatten fazla süreli işlerde en az 60 dakika ara dinlenmesi gerekmektedir. Verilecek bu ara dinlenme süreleri de çalışma süresinden kabul edilmeyecektir. Bu nedenle de ara dinlenmeleri ücretsiz izin olmaktadır. Ancak ara dinlenmeleri sözleşmelerle çalışma süresinden kabul edilebilecek ve böylece de ücretli izin haline getirilebilecektir. Yine normal çalışmaların tamamlanmasından sonra ve fazla çalışmaya başlamadan önce işçiye yarım saate kadar verilecek olan dinlenme süresi çalışma süresinden sayılmamaktadır¹⁷⁰. Bu nedenle de normal çalışmadan sonra ve fazla çalışmadan önce verilecek yarım saate kadar olan dinlenme de ücretsiz izin olmaktadır.

Gebe ve Emzikli Kadın Tüzüğü'nün 3.maddesindeki hükme göre isteği halinde kadın işçiye, doğumdan sonraki 6 haftalık ücretli izinden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilmesi gerekmektedir¹⁷¹. Diğer bir ifadeyle doğum yapan kadın işçinin, doğumdan sonraki 6 haftalık ücretli izninden sonra kullanabileceği 6 aya kadar ücretsiz izin hakkı vardır.

Ayrıca işçi yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmek isteyebilecektir. Bu takdirde, işçinin iznini geçirmek istediği yere gidiş ve dönüşünde geçireceği süre, yıllık izin süresinin azalmasına

¹⁷⁰ KURUCU, O.: a.g.e., s.177.

¹⁷¹ CENTEL, T.: a.g.e., 1994, s.272.

neden olabilecektir¹⁷². Bu nedenle kanunda, iznini başka yerde geçirecek işçilere olanak tanınarak, izin yerine gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverence 7 güne kadar ücretsiz izin verilmesi öngörülmüştür(İş K.m.52/6).

Belirtilen bu açık düzenlemeler ve toplu iş sözleşmelerinde verilmesi uygun görülen ücretsiz izinler dışında mevzuatımızda ücretsiz izne yer veren doğrudan başka hükümler bulunmamaktadır.

¹⁷² EKONOMİ, M.: a.g.e., s.347.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ÜCRETİ VE ÜCRETSİZ İZİNLER

I. GENEL OLARAK

Çalışma hayatında çalışanların doğal haklarından olan dinlenme sürelerinin, başta Anayasa olmak üzere özellikle İş Kanunu ve buna bağlı yönetmeliklerde yer aldığı önceki bölümlerde ayrıntılı olarak ifade edilmiştir. Ancak uygulamada pek çok işkolunda çalışanları kapsayacak şekilde işyeri veya işletme düzeyinde yapılan toplu iş sözleşmelerinde çalışanların dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinde yapılan düzenlemeler, İş Kanunu ve yönetmeliklerdeki çalışanların lehine olan hükümleri azaltıcı olarak düzenlenemediğinden, uygulamadaki toplu iş sözleşmelerinde (aşağıda da görüleceği gibi) yapılan düzenlemelerin işçinin lehine olacak şekilde yapılabilmektedir. İş Kanunları ve yönetmeliklerdeki düzenlemelerin aksine toplu iş sözleşmelerinde çalışanların aleyhine düzenlemeler yapılacak olursa, bunlar geçerli olmamakta ve bu tür durumlarda ilgili kanun ve yönetmelik hükümleri geçerli kabul edilerek tatbik edilmektedir. Zira yukarıda da belirtildiği gibi İş Kanunu'nda ve ilgili yönetmeliklerde belirtilen süreler kamu düzeni ile ilgili olup, azaltılamamaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde izinlerle ilgili olarak yapılan düzenlemeler genel olarak ikiye ayrılmaktadır. Birinci ayrımda sendikal izinler, ikinci ayrımda ise dinlenme sürelerine ilişkin günlük, haftalık, yıllık izinler ile olağan bazı durumlar karşısında yapılacak sosyal ve sair izinlerin olduğu görülmektedir.

Ancak bu T.İ.S.'lerde dikkati çeken husus özellikle kamu işletmelerinde akdedilen T.İ.S.'lerde izinlerin hiç bir özel sektör işverenin kabul etmeyeceği uzunlukta düzenlenmesidir¹.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE İZİNLERLE İLGİLİ YAPILAN DÜZENLEMELER

A. SENDİKAL İZİNLER

Toplu iş sözleşmelerinde sendikal izinler adı altında düzenlenen izinler; baştemsilci izinleri, temsilci izinleri ve eğitim ve sendikal faaliyet izinleri olmak üzere ayrı ayrı ele alınmaktadır. Bu konuda bütün sendikalar için izin günleri hakkında söylenebilecek "net izin gün sayısı" bulunmamaktadır. Bu nedenle ülkemizde yaygın olarak kullanılan sendikal izinler hakkında örnekleme yolu ile bilgi verilecektir. Böylece Türk TİS'lerindeki izin süresi hakkında genelde kanaat sahibi olma imkanı elde edilecektir.

Kamu ve özel sektör işletmelerinin toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen sendikal izinler genel hatları itibariyle aşağıdaki gibi olmaktadır.

1. Baştemsilci İzinleri

Kongre, seminer, yönetim, denetim, disiplin kurulu, genel kurul ve temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için baştemsilcilere verilen ücretli izinleri ifade etmektedir.

a. Kamu İşletmelerinde Baştemsilci İzinleri

TİS'lerdeki adı her ne kadar baştemsilci izni ise de uygulamada diğer temsilcileri de içerecek şekilde düzenlemeler yapılmaktadır. Baştemsilci izinleri, ilgili işyerinin büyüklü-

¹ Yaptığımız şahsi araştırmalarda, kamu işletmelerinde işçilere verilmekte olan izin hakkının, T.İ.S.'lerde belirtilen süreleri bazen aşmış bulunmaktayız.

güne, küçüklüğüne, temsilci sayısının azlığına ya da çokluğuna göre değişmektedir.

Çankaya Belediyesi'nde çalışan sendika baştemsilcisi-ne sendikal görevlerini yürütebilmesi için *haftada 32 saat ücretli izin* verilmektedir².

Sümer Holding A.Ş.'ne bağlı işletmelerde, sendika baştemsilcisi ve işyeri sendika temsilcilerine asıl işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartıyla temsilcilik görevinin gerektirdiği faaliyetlerde bulunabilmeleri için işverenin izni ile *işyeri işçi mevcudu*;

- 1-50 işçi çalıştırılan işyerlerinde 4 saat,
 - 51-200 işçi çalıştırılan işyerlerinde 6 saat,
 - 201-500 işçi çalıştırılan işyerlerinde 8 saat,
 - 500'den fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde 12 saat
- haftalık ücretli izin verilmektedir³.

Özellikle kamu işletmelerinde, baştemsilcilerin işyerlerinde genelde çalışmayıp, temsilcilik odasında oturdukları yaptığımız araştırmadan anlaşılmaktadır.

b. Özel Sektör İşletmelerinde Baştemsilci İzinleri

Özel sektör işyerlerinde bu konuda net olarak beliren izin süresi bulunmamaktadır. İşçi sendikasının işyerindeki etkinliğine bağlı olarak sözleşme hükümleri akdedilmektedir.

Migros Türk T.A.Ş.'de çalışan baştemsilciye *işyeri mevcudu*;

² Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Genel-İş) ile Çankaya Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (1.3.1996-28.2.1998), s.9.

³ Türkiye Deri-İş Sendikası ile Kamu İş Sendikası Arasında Bağitlanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1995-31.12.1996), s.62-63.

- 51-200'e kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 6 saat,
- 201-500'e kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 10 saat haftada ücretli izin⁴,

Uzay Gıda Sanayii'nde çalışan baştemsilciye haftada 10 saat ücretli izin⁵ verilmektedir.

2. Temsilci İzinleri

Temsilci izinleri, sendika temsilcilerinin temsilciler meclisi toplantılarına katılmaları, kendi aralarında toplantı yapabilmeleri için verilmektedir. Bu konuda özel sektör ve kamu sektörü işyerlerinde akdedilen TİS'lerde büyük farklılık bulunmamaktadır.

a. Kamu İşletmelerinde Temsilci İzinleri

Kamu işletmelerinde akdedilen TİS'lerde işyerinde çalışan işçi sayısına göre belirlemekle beraber temsilcilere genelde haftada 2-6 saat izin verildiği görülmektedir.

İşyeri işçi mevcudu;

- 1-50 işçi çalıştıran işyerlerinde 2 saat,
- 51-200 işçi çalıştıran işyerlerinde 3 saat,
- 201-500 işçi çalıştıran işyerlerinde 6 saat haftalık ücretli izin verilmektedir⁶.

⁴ Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası (Tez-Koop-İş) ile Migros Türk T.A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi (01.05.1995-30.04.1997), s.15.

⁵ Öz-Tütün Müskirat Gıda Sanayi ve Yardımcı İşçileri (Öz Gıda-İş) ile Uzay Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş. Arasında Akdelilen İşyeri Seviyesinde Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1996-31.12.1997), s.24.

⁶ Türkiye Kundura Sanayii Deri ve Deriden Yapılan Giyecek Dahil Her Türlü Eşya Yapımı, Saraciye, Debeat İşleri, Kürkçülük, Tutkal Sanayii ve Bağırsak İşleme Yerleri İşçileri Sendikası (Türkiye Deri-İş Sendikası) ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş) Arasında Akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1995-31.12.1996), s.63.

İşyeri işçi mevcudu;

•1-50 işçi çalıştıran işyerlerinde 2 saat,

•51-200 işçi çalıştıran işyerlerinde 3 saat,

•201-500 işçi çalıştıran işyerlerinde 4 saat,

•500'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 5 saat
haftalık ücretli izin verilmektedir⁷.

b. Özel Sektör İşletmelerinde Temsilci İzinleri

Genel olarak haftada 2-6 saat süresince temsilcilere izin verildiği görülmektedir.

İşyeri işçi mevcudu;

•1-50 işçi çalıştıran işyerinde 4 saat,

•51-200 işçi çalıştıran işyerinde 5 saat,

•201-500 işçi çalıştıran işyerinde 6 saat,

•500'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde 7 saat
haftalık ücretli izin verilmektedir⁸.

Teras Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nde çalışanlara ise haftada 6 saat ücretli izin verilmektedir⁹.

3. Eğitim ve Sendikal Faaliyet İzinleri

Toplu iş sözleşmelerinde sendikal izinlerle ilgili yapılan düzenlemelerin başında eğitim izinleri bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde yapılan düzenlemelere göre, sendikal eğitim izinleri adı altında sendika temsilcisi ve görevlilerine

⁷ Türkiye Enerji Su ve Gaz İşçileri Sendikası (Tes-İş) ile İller Bankası ve Bağlı İşyerleri İçin Türkiye Maden-Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Türk Kamu-Sen) Arasında Bağıtlanan 4.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1991-28.02.1993), s.71-72.

⁸ Öz Gıda-İş Sendikası ile Maksan Manisa Meşrubat Kutulama Sanayi A.Ş. Arasında Bağıtlanan İşyeri Toplu İş Sözleşmesi (16.4.1992-15.4.1994), s.8.

⁹ Öz Gıda-İş Sendikası ile Teras Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen İşyeri Seviyesinde Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1993-31.12.1994), s.16.

sendikanın eğitim faaliyetlerine yönelik olarak, sendikanın ve üst teşekküllerinin veya resmi müesseselerinin düzenlediği kurslar, toplantılar, seminerler ve konferanslara iştirak etmeleri için ücretli izinler verilmektedir.

**a. Kamu İşletmelerinde Eğitim ve
Sendikal Faaliyet İzinleri**

Uygulamada TİS'lerde belirtilen sürelerin üzerinde izin kullandırılmakla beraber genelde (örneğimizde yer aldığı şekliyle) aşağıdaki gibidir.

İstanbul Su ve Kanalizasyon İdaresi'nde çalışan sendika üyelerinin herbirine sendikanın veya şubenin müracaatı ve işverenin onayı ile *1 yıl içinde yol dahil;*

•yurt içinde 20 gün,

•yurt dışında 30 gün ücretli izin verilmektedir¹⁰.

İşyeri işçi mevcudu;

•1-50 işçi çalıştıran işyerinde 20 gün,

•51-100 işçi çalıştıran işyerinde 30 gün,

•101-200 işçi çalıştıran işyerinde 40 gün,

•201-500 işçi çalıştıran işyerinde 60 gün,

•501-1000 işçi çalıştıran işyerinde 80 gün,

•1000'den fazla işçi çalıştıran işyerinde işçi sayısının %10'u kadar gün ücretli izin verilmektedir¹¹.

**b. Özel Sektör İşletmelerinde Eğitim ve
Sendikal Faaliyet İzinleri**

Sendika temsilcisi ve görevlilerine, kongre, konferans, seminer, yönetim, denetim, onur kurulu, genel kurul ve

¹⁰ Tes-İş ile İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü Arasında Yapılan 5.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1992-28.02.1994), s.19.

¹¹ Tes-İş ile Türk Kamu-Sen Arasında Elektrik İşleri Etüd İdaresi Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Akdedilen 5.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1993-28.02.1995), s.47.

temsilciler meclisi gibi toplantılara katılmaları için sendikanın belirli bir zaman dilimi öncesinden işverenden talep ettiği izinlerdir. Sendika, 2 gün önceden işverene yazılı talebi üzerine Migros Türk Ticaret A.Ş.'de çalışan her üyeye işyeri mevcudu;

- 50'ye kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 20 gün,
- 51-100'e kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 30 gün,
- 101-200'e kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 40 gün,
- 201-500'e kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 60 gün,
- 501-1000'e kadar işçi çalıştıran işyerlerinde 80 gün,
- 1000'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde işçi sayısının %10'u kadar gün yıllık toplam ücretli izin verilir¹².

Sendika tarafından kongre ve seminerlerin başlama ve bitim tarihleri 10 gün evvel işverene bildirilmesi durumunda işveren, işçi sendikasının yetkili delegelerine genel kongreye katılmak üzere en çok 10 kişi için en çok 10 gün ücretli izin, seminere katılacak üyelere ise bir yılda en çok 20 kişiye 8 güne kadar ücretli izin verecektir¹³.

B. ÇALIŞANLARIN İZİNLERİ

1. Genel Olarak

Çalışanların işgücünün korunması ve yenilenmesi amacıyla çalışanlara tanınmış izin hakları ile ilgili yükümlülüklerin başta Anayasa olmak üzere diğer çalışma mevzuatında düzenlendiği yukarıdaki konularda ayrıntılı olarak geçmişti. İzin işyerinde çalışma devam ederken, işçinin işverene bilgi vererek ve onayını alarak görevini geçici olarak durdurması

¹² Tez-Koop-İş Sendikası ile Migros Türk Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi (01.05.1995-30.04.1997), s.14-15.

¹³ Tüm Dokuma, İplik, Trikotaj ve Giyim Sanayii İşçileri Sendikası (Öz İplik-İş) ile Türkiye Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası Arasında Akdedilen 16.dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi (01.09.1996-31.08.1998), s.37-38.

veya bırakması veyahut işyerinden ayrılması suretiyle işe devam etmeme hali¹⁴ olduğu yukarıda detaylı olarak ele alınmıştı. Esasen bu bölümde inceleyeceğimiz izin, yasalarımızda mevcut olup da toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine arttırılan izin ve dinlenmeye ilişkin düzenlemeler olacaktır. Şimdi de bu dinlenme sürelerinin toplu iş sözleşmelerinde genel olarak nasıl düzenlendiği ve nasıl tatbik edildiği incelenecektir.

2. Ara Dinlenmesi

Toplu iş sözleşmelerinde işçiler için yasal düzenlemelerin dışında ara dinlenmeleri ve kısa süreli molalar tanzim edilmiştir. Yapılan bu düzenlemeler yasalardaki hükümlere nazaran işçilerin daha fazla lehinedir.

Urla Belediyesi'nde çalışanları kapsayan toplu iş sözleşmesinde, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında *işçilere 1 saatlik yemek molası*, yemekten önceki ve sonraki çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında ise *15 dakikalık çay molası* verilmekte olup, bu ara dinlenme sürelerinden yemek molası çalışma süresinden sayılmamakta, ancak çay molaları çalışma süresinden sayılmaktadır¹⁵.

Yalova Belediyesi'nde, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında *1 saatlik yemek molası*, yemekten önceki ve sonraki çalışma sürelerinin ortalama bir zamanında ise *20 dakikalık çay molası* verilmektedir. Yemek molası iş süresinden sayılmamakta, ancak çay molaları iş süresinden¹⁶ sayılmaktadır.

¹⁴ Tes-İş ile Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Türk Kamu-Sen Arasında Bağıtlanan 4.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1991-28.02.1993), s.69.

¹⁵ Genel-İş ile Urla Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (1.3.1996-28.2.1997), s.25.

¹⁶ Genel-İş ile Yalova Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (15.1.1996-14.1.1997), s.32.

Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nde, atölyelerde sigara ve meşrubat yasağı konulan kapalı işyerlerinde çalışan işçilere, işyeri amirliğince uygun görülen bir yerde sigara içmeleri için mola verilmektedir. Bu molalarda geçen süreler çalışma sürelerine dahil olup, *sabah ve öğleden sonra olmak üzere 15'er dakikalık süreler halinde*¹⁷ işçilere kullanılacaktır.

Çalışma süresi 4 saatten fazla ve 7,5 saatten az (7,5 saat dahil) süreli işlerin ortalama bir zamanında yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde *1 saat ara dinlenmesi* verileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca tahmil, tahliye işleri ile genel olarak sağlığı tehdit edici işlerde çalışan üyelere verilecek ara dinlenmesi süresi çalışma süresi ne olursa olsun *1 saatten az* olamayacaktır. Bu dinlenme süresi aralıksız olup, çalışma süresinden sayılmayacaktır. Üyelerin fizyolojik gereksinmelerini karşılamaları için ara dinlenmelerinin öncesinde ve sonrasında olmak üzere günde *iki kez 15'er dakikalık kısa süreli molalar* verilecektir. Bu molalarda geçen 5'er dakikalık süreler ücretli¹⁸ olacaktır.

3. Hafta Tatili, Ulusal Bayram ve Genel Tatil

Günleri Dinlenmeleri ve Ücretleri

Sendikalar, işçilerin tatillerde çalışmalarını istemediklerinden yasal miktarın çok üzerinde işçiler lehine TİS'ler ile hak elde etmektedirler.

¹⁷ Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası (Yol-İş) ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü Adına Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Tühis) Arasında İmzalanan 6.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi(1.3.1995-28.2.1997), s.16.

¹⁸ Tekstil İşçileri Sendikası ile Sun Tekstil Ürünleri Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1997-31.12.1998), s.22-23.

Fındık Tarım Satış Kooperatifleri Birliği (Fiskobirlik)'teki çalışanlar için;

•İşverence haftanın bir veya birkaç gününde işin tatil edilmesi, işçinin raporlu olması, viziteye çıkacağı veya hastaneye sevki sebebiyle çalışmadığı gün veya saatler işverenin işçiye verdiği özel izinler çalışılmış sürelerden sayılacağından dolayı, işçinin çalışmadığı bu zamanlar hafta tatili ücretinin verilmemesini gerektirmeyecektir. Ancak, işçinin mazeret izni kullanmak hakkı olmadığı zamanlarda ve yazılı olarak ücretsiz izin isteğinde bulunması halinde çalışmadığı günler nedeniyle hafta tatili ücreti ödenmeyecektir. Hafta tatilinde çalışma yapılması durumunda, hakettiği ücretin dışında işçinin kendisine *birbuçuk kat* işverence ücret ödenecektir.

•Ulusal bayram ve genel tatil günleri yasalarda belirlenmiş günler olup, bu günlerde işçinin çalıştırılması halinde, işçiye ulusal bayram ve genel tatil günleri için normal yevmiyeleri dahil toplam 4 yevmiye ücret¹⁹ ödenecektir.

İstanbul Yapaş Gıda Maddeleri Pazarlama A.Ş.'de çalışanlar için;

•Hafta tatili pazar günü olacak ve işçinin hafta tatili ücretinin hesabında sözleşmede anılan ücretli mazeret izinleri, Sosyal Sigortalar Kurumu Sağlık Tesislerine gidiş ve dönüş saatleri içinde geçen süreler, günlük iş süresi içinde alınan saat izinleri, işyerinin herhangi bir sebeple hafta tatilinden önce faaliyetinin durdurulduğu süreler çalışılmış gibi dikkate alınacaktır. İşçinin hafta tatili günlerinde işe çağrılması durumunda işçi 7,5 saatten az çalışsa dahi o günü 7,5 saat çalışmış gibi kabul edilerek kendisine %300 zamlı ücret ödenecektir.

¹⁹ Öz Gıda-İş Sendikası ile Fındık Tarım Satış Kooperatifleri Birliği (Fiskobirlik) Arasında Akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.08.1992-31.07.1994), s.48-49.

•Ulusal bayram ve genel tatiller, yasada gösterilen gün ve zamanlardır. Ulusal bayram ve genel tatillerde işçilerin çalıştırılabilmeleri için en az 24 saat önceden kendilerine haber verilmesi ve rızalarının alınması gerekmektedir. Ancak Ramazan ve Kurban Bayramları'nın 1.günü kesinlikle çalışma olmayacaktır. Ulusal bayram ve genel tatil günleri yapılacak fazla çalışmalarda işçinin yevmiyesi %300 zamlı olarak²⁰ kendisine ödenecektir.

4. Yıllık Dinlenme

Toplu iş sözleşmelerinde işçilere verilecek yıllık izin haklarının İş Kanunları'ndaki düzenlemelere göre de daha fazla olduğu görülmektedir.

Elektrik İşleri ve Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerleri için yapılan toplu iş sözleşmesinde *hizmet süresi*;

- 1 yıldan 5 yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 22,
 - 5 yıldan 10 yıla kadar (on yıl dahil) olanlara 26,
 - 10 yıldan 15 yıla kadar (onbeş yıl dahil) olanlara 28,
- ve 15 yıldan fazla olanlara 30 işgünü ücretli izin²¹ verilir.

Küçükçekmece Belediyesi'nde *hizmet süresi*;

- 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 26 işgünü,
- 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 28 işgünü,
- 10 yıldan 15 yıla kadar olanlara 32 işgünü,
- 15 yıldan fazla olanlara 34 işgünü yıllık ücretli izin verilir²².

²⁰ Tez-Koop-İş Sendikası ile İstanbul Yapaş Gıda Maddeleri Pazarlama A.Ş. Arasında Yapılan 4.dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1994-31.12.1995), s.16-17.

²¹ Tes-İş ile Türk Kamu-Sen Arasında Elektrik İşleri Etüt İdaresi Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin bağitlanan 4.dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1991-28.02.1993), s.69-70.

²² Genel-İş ile Küçükçekmece Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1996-28.02.1998), s.45-46.

Esbank Eskişehir Bankası Ticaret A.Ş.'de yapılan toplu iş sözleşmesinde, sendika üyesi işçilere *yılda 30 gün ücretli dinlenme izni* verilecek ve izin sürelerine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacak, ancak bu süre içerisinde kalan hafta tatili günleri izin süresinden sayılacaktır²³.

İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve Bağlı İştirakleri Şirketler'de *hizmet süresi*;

- 1-5 yıl olanlar için 24 işgünü,
- 5-10 yıl olanlar için 26 işgünü,
- 10-15 yıl olanlar için 28 işgünü,
- 15 yıldan fazla olanlar için 30 işgünü yıllık ücretli izin verilmektedir²⁴.

Süt Endüstrisi Kuruluşları Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de yapılan toplu iş sözleşmesinde *hizmet süresi*;

- 1 yıldan 5 yıla (5 yıl dahil) kadar olanlara 18,
- 5 yıldan 15 yıla (15 yıl dahil) kadar olanlara 22,
- 15 yıldan fazla olanlara 25 işgünü yıllık ücretli izin verilir. Cumartesi günleri yıllık ücretli iznin hesabında işgünü olarak²⁵ hesap edilir.

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü'nde yapılan işletme toplu iş sözleşmesinde hizmet süresine bakılmaksızın her işçiye ait olduğu yıl içinde kullanılmak üzere

²³ Banka-Sigorta İşçileri Sendikası (Basisen) ile Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş. Arasında İmzalanan 7.Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.10.1996-30.09.1998), s.18.

²⁴ Türkiye Belediyeler ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Belediye-İş) ile İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı ve Bağlı İştirakleri Şirketler Arasında Yapılan İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1996-28.02.1998), s.22.

²⁵ Öz Gıda-İş Sendikası ile Süt Endüstrisi Kuruluşları Sanayi ve Ticaret A.Ş. (SEK) Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi (12.09.1995-31.08.1997), s.11.

yılda bir ay (yol süresi hariç) ücretli izin verilir. Yıllık izin içine rastlayan milli ve dini bayram, genel tatil ve hafta tatili günleri ile hastalık izinleri yıllık izin süresine ilave edilir²⁶.

SKY Tekstil Ürünleri Sanayii ve Ticaret Anonim Şirketi'nde yapılan toplu iş sözleşmesinde *hizmet süresi*;

- 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara 18 gün,
- 5 yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 22 gün;
- 15 yıl ve daha fazla olanlara 25 gün yıllık ücretli izin²⁷ verilir.

Yataş Yatak Yorgan Sanayi Ticareti A.Ş. ile Süntaş Sünger Yatak Sanayii Ticareti A.Ş.de *hizmet süresi*;

- 1 yıldan 5 yıla kadar olanlara (5 yıl dahil) 18 işgünü,
- 5 yıldan 10 yıla kadar olanlara 22 işgünü,
- 10 yıldan fazla olanlara 25 işgünü yıllık ücretli izin verilir. Ayrıca Aralık, Ocak, Şubat aylarında yıllık ücretli iznini kullanan üyelerin izin sürelerine ikişer gün²⁸ ilave edilecektir.

5. Diğer Sosyal İzinler

Toplu iş sözleşmelerinde çalışanlara bir takım izinler verilmekte ve bu izinler genellikle sosyal izinler ve sair izinler adı altında düzenlenmektedir.

İstanbul Halk Ekmek Fabrikaları A.Ş.'deki işçilere;

²⁶ Tez-Koop-İş Sendikası ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş) Arasında İmzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1997-31.12.1998), s.5.

²⁷ Tekstil İşçileri Sendikası ile SKY Tekstil Ürünleri Sanayii ve Ticaret Anonim Şirketi Arasındaki İşletme Toplu İş Sözleşmesi (1.9.1996-31.8.1998), s.30. Bu sözleşmede her ne kadar gün denmiş ise de İş k.m.52/5 hükmü gereğince bu günlerin işgünü olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

²⁸ Öz İplik-İş Sendikası ile Yatak Yorgan Sanayi Ticareti A.Ş. ve Süntaş Sünger Yatak Sanayii Ticareti A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi (01.09.1996-31.08.1998), s.32.

- Evlenmeleri halinde *10 işgünü*,
- İşçinin çocuğunun doğumu ve işçinin erkek veya kız kardeşinin ölümü halinde *3 işgünü*,
- İşçinin eşinin, çocuklarının, ana veya babasının ölümü halinde, vefatı İstanbul dahilinde ise *7 işgünü*, İstanbul haricinde ise *12 işgünü*, ayrıca talebi halinde *5 işgünü* ücretsiz izin verilir.
- İşçinin çocuğunun evlenmesi, işçinin çocuklarının sünneti, işçinin kayınpeder veya kayınavalidesinin ölümü halinde *2 işgünü* ücretli izin verilir.
- İşçinin kendisinin veya bakmakla yükümlü bulunduğu kimselerin ikametgahlarının yangın, sel, deprem vs. gibi afetlere maruz kalması durumunda *10 işgünü* ücretli izin verilir.
- İşyerinde çalışan kadın işçilere gebeliklerinden dolayı doğum öncesi ve sonrası *6'şar hafta olmak üzere 12 hafta* ücretli izin verilir. Doğum sonrası 6 haftalık gebelik istirahatinin bitiminden sonra günde *3 saat ücretli emzirme izni* verilir. Emzirme iznini işçi isterse günde iki kez veya toptan kullanabilir. Emzirme izni doğumdan itibaren *6 ay* sürer. İstek halinde *6 aya kadar* ücretsiz izin verilir.
- İşçiye mazeretleri halinde yarım işgününden az olmamak üzere, bir yılda toplam *10 işgünü* ücretli mazeret izni verilecektir²⁹.

Karayollarında çalışan işçilere;

- Resmi hastanelerce, işçinin eş ve çocuklarının ve bakmakla mükellef olduğu anne veya babasının bunların ikamet ettiği il sınırları dışındaki bir hastanede tedavisine gerek

²⁹ Öz Gıda-İş Sendikası ile İstanbul Halk Ekmek Fabrikaları A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi(01.03.1992-28.02.1994), s.16-17.

duyulduğu ve refakat gerektiği takdirde, işçiye toplam yılda 10 günü geçmemek üzere ücretli izin,

•Kreş açılmayan işyerlerindeki emzikli kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için İş K.'nun 64.maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden ve işin bitiş saatinden birer saat önce başlamak üzere iki defa tüzük hükmü yerine *birer saatlik* izin verilecek ve bu izinler zorunlu durumlarda da birleştirilerek kullanılabilir.

•Şehirlerarası nakle tabi tutulan işçiye yeni atandığı işyerinde nakil emrini aldıktan sonra mehil müddetini bekleyerek birinci günü işe başlamış olanlara 4 gün, ikinci günü göreve başlamış olanlara 3 gün göreve başlama tarihinden itibaren 3 ay içinde evini nakletmek üzere ücretli izin verilecektir³⁰.

Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü ve bağlı işyerlerinde çalışan işçilere;

•Evlenmeleri, eşlerinin doğum yapması, ana, baba ve kardeşlerinin ölümü halinde 5 gün,

•Eş ve çocuklarının ölümü halinde 7 gün,

•Kayınvalide ve kayınpederinin ölümü halinde 2 gün,

•İşçinin kendisinin, ana veya babasının tabii afetlere maruz kalması halini o mahallin en büyük mülkü amirliğinden alacağı vesika ile belgelemesi halinde 7 gün,

•Eşi ve çocukları ile ana ve babasının ağır bir hastalık veya trafik kazasına maruz kalıp, tedavi maksadıyla hastaneye götürülmesi veya yatması halinde tevsik edilmek kaydıyla her defasında 3 gün,

•Çalışan işçilerin eş, çocuk ve bakmakla mükellef olduğu ana ve babasının, SSK tabiplerince kendi ikamet ettiği

³⁰ Yol-İş ile Karayolları Genel Müdürlüğü Adına Tühis Arasında İşletme Düzeyinde İmzalanan 6.Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1995-28.02.1997), s.30.

mahalden başka bir mahaldeki hastaneye sevk edilmesi halinde hastasına refakat etmesi ve refakatı tevsik etmesi koşuluyla 3 gün ücretli izin verilir. Ancak, SSK Hastanelerince veya Devlet Hastanelerince tedavi edilemeyen ve başka bir ildeki SSK veya diğer sağlık kuruluşlarınca tedavisi gerekenlere refakat ettiğini tevsik etmek kaydıyla 6 gün daha ücretli izin verilecektir.

- Çocuklarının sünnetlerinde 1 gün ücretli izin,
- Hizmet sırasında radyoaktif ışınlarla çalışan Röntgen Başteknisyeni, Röntgen Mes'ul Teknisyeni ve röntgen Teknisyenlerine her yıl yıllık izinleri dışında 21 gün sağlık izni verilecektir.

- Evlenme izinleri nikah veya düğün tarihinde işçinin isteği üzerine tamamını kullanmak koşuluyla verilecek, ayrıca çocuklarının evlenmelerinde 1 gün ücretli izin verilecektir.

- Kadın işçilere 1 yaşından küçük işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat emzirme izni verilecektir.

- İşçi talep ederse bu mazeretlere binaen verilen ücretli izinleri ücretsiz izin olarak 15 gün daha uzatabilecektir.

- Sair ücretli izinler, yıllık izine denk geldiğinde işçinin müracaatı halinde bu süreler yıllık izin günlerine ilave edilecektir.

- İşçilere, mazeretleri halinde işveren veya vekillerince 45 güne kadar ücretsiz izin verilebilecek ve işveren işin müsaadesi nisbetinde, işçinin talebi ile süreyi uzatabilecektir³¹.

Turgutlu Konservecilik A.Ş.'nde çalışan işçilere;

Askerlik yoklaması, tanıklık vs. gibi kamu hizmeti ile ilgili olup, icabetin işçinin iradesi dışında kalan haller ayrı olmak üzere işçinin sözlü beyanına bağlı olarak belirttiği bir

³¹ Tes-İş ile Kamu-İş Arasında Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Bağıtlanan 6.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, (01.03.1995-28.02.1997), s.53-54.

özre dayanan durumlarla yakacak almak üzere işçinin başvurması halinde, her defasında yarım günden az ve iki günden çok olmamak üzere, daimi işçilere yılda toplam 8 gün ve şirketteki toplam çalışması en az 2 ay olan mevsimlik işçilere de yılda toplam 3 gün ücretli mazeret izni verilmektedir³².

Özel Amerikan Robert Lisesi'nde çalışan işçilere;

• Evlenmeleri halinde 5 gün,

• Eşinin doğum yapması halinde 4 gün,

• Ana-babanın, karı-kocanın, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde 6 gün ücretli izin verilecek ve izni gerektiren halin vukuundan itibaren bir hafta içerisinde kullanılacaktır.

• Sendika üyesi işçilere mazeretleri halinde bir defa yarım günde 4 saatten az olmamak üzere, yılda 6 işgününden fazla olmamak üzere, ücretli mazeret izni verilebilecektir. Ayrıca, işçinin kendisinin, eşinin veya anne babasının ikametgahının yangın, sel, zelzele gibi afetlere maruz kalması halinde, işçiye işin ehemmiyetine göre bir haftaya kadar ücretli mazeret izni verilebilecektir³³.

III. TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE ÜCRETSİZ İZİNLER

Toplu iş sözleşmelerinde kanunlardaki düzenlemelerin işçinin aleyhine olacak şekilde düzenlenmesi mümkün olmadığından, uygulamadaki toplu iş sözleşmeleri, yasal sürenin çok üzerinde işçinin lehine olacak şekilde düzenlenmektedir. Ücretsiz izinler, aşağıdaki toplu iş sözleşmesi hükümlerinde de görüleceği gibi daha uzun süreli ve daha kapsamlı olmaktadır.

³² Öz Gıda-İş Sendikası ile Turgutlu Konservecilik A.Ş. (Tukaş) Arasında İmzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.1993-31.12.1994), s.21.

³³ Tez-Koop-İş Sendikası ile İstanbul Özel Amerikan Robert Lisesi Müdürlüğü Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi (01.10.1996-30.09.1998), s.7

Toplu iş sözleşmelerinde çalışanlara verilen ücretsiz izinler genelde ara dinlenmeleri ile sendikal izinler ve mazeret izinleri başlıkları altında düzenlenmektedir. Aşağıda imzalanmış bazı toplu iş sözleşmelerinde ücretsiz izinlerle ilgili yapılan düzenlemeler hakkında bilgi verilmektedir.

•Yemek İzni

Sarıgazi Belediyesi³⁴, Kadıköy Belediyesi³⁵, Küçükçekmece Belediyesi³⁶ ve Yalova Belediyesi³⁷nde çalışanlara günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işçilere *1 saatlik* yemek molası verilecek ve bu yemek molası çalışma süresinden kabul edilmeyeceği için ücretsiz izin olacaktır.

•Mazeret İzni

Kadıköy Belediyesi'nde çalışan işçilere müracaatları halinde mazereti makul görünmek şartıyla *75 güne kadar ücretsiz mazeret izni* ve doğum yapan kadın işçiye isterse *6 aya kadar ücretsiz izin*³⁸ verilecektir.

Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş.'nde çalışan işçilere mazeretleri halinde işveren veya vekilerince *45 güne kadar ücretsiz izin verilebilecektir*. Ayrıca işveren işin müsadesi nisbetinde ve işçinin talebiyle bu süreyi uzatabilecektir³⁹.

³⁴ Genel-İş ile Sarıgazi Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (01.05.1995-30.04.1997), s.30-31.

³⁵ Genel-İş ile Kadıköy Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1996-28.02.1998), s.34.

³⁶ Genel-İş ile Küçükçekmece Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1996-28.02.1998), s.30.

³⁷ Genel-İş ile Yalova Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (15.1.1996-14.1.1997), s.32.

³⁸ Genel-İş ile Kadıköy Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1996-28.02.1998), s.53.

³⁹ Tes-İş ile Kamu-İş Arasında Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Bağlılanan 6.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.03.1995-28.02.1997), s.68.

•Hasta Yakınlarına Refakat İzni

Şeker Sigorta A.Ş.'nde çalışanlara hekim raporuyla belgelenmek kaydıyla sendika üyesinin eş veya bakmakla yükümlü olduğu çocukları, ana, baba ve kardeşlerinin ağır ve uzun süreli hastalıkları halinde 3 ay, doğum yapan üyelere istekleri halinde doğum sonrasındaki 6 haftalık ücretli izini mütekip 6 aya kadar ücretsiz izin⁴⁰ verilecektir.

Yataş-Süntaş Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nde çalışan işçilere makul bir mazeret sebebiyle bir saatten iki güne kadar ve senede 15 günden fazla olmamak kaydıyla ve işçinin çocuğunun hasta olması halinde, doktorun vereceği tecrit istirahati süresince annesine isterse kıdeminden sayılmak şartıyla ve yine sigorta doktorları tarafından bakmakla yükümlü olduğu hastaların yanında refakatçı olarak başka bir yere gönderilen üyelere, refakatçılığını tevsik etmek şartıyla ücretsiz izin⁴¹ verilecektir.

•Diğer Ücretsiz İzinler

Genel Tekstil Ticaret A.Ş.'tinde çalışan işçilerden, sendikanın veya Hak-İş'in temin ettiği burslarla yurt dışına çıkacak üyelere, yurt dışında geçecek müddetleri için azami 3 ay olmak üzere ücretsiz sendikal izin verilecektir⁴².

Gima T.A.Ş.'nde çalışan işçilerin yazılı talebi halinde işveren 90 güne kadar ücretsiz izin verebilecektir⁴³.

⁴⁰ Basisen ile Şeker Sigorta A.Ş. Arasında İmzalanan VI.Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.09.1994-31.08.1996), s.19.

⁴¹ Öz İplik-İş Sendikası ile Yataş-Süntaş Sanayi ve Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi(01.09.1994-31.08.1996), s.42.

⁴² Öz İplik-İş Sendikası ile Genel Tekstil Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi (01.08.1994-31.07.1996), s.29.

⁴³ Tez-Koop-İş Sendikası ile Gima T.A.Ş. Arasında İmzalanan İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi (01.06.1995-31.05.1997), s.30.

SONUÇ

İnsanoğlu hayatını idame ettirebilmek için ihtiyaçlarını gidermek zorundadır. Bu ihtiyaçların giderilmesinin yegane yolu da çalışmaktır. İnsan ihtiyaçlarının giderilmesi için nasıl çalışmak gerekliyse, çalışan insanın ihtiyaç duyacağı önemli unsurlardan biri de dinlenme ihtiyacıdır. Zira, insanın etkin ve verimli çalışabilmesi için gerekli zamanlarda dinlenmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Kişi bu dinlenmelerle başta yemek, içmek, uyumak gibi bir takım fizyolojik ihtiyaçlarını ve gezmek, eğlenmek, öğrenmek gibi de bir takım sosyo-kültürel ihtiyaçlarını giderebilmektedir. Diğer bir ifadeyle kişilerin çalışma hayatına vereceği kısa ve uzun süreli dinlenme imkanları sayesinde insanın fizyolojik ve sosyo-kültürel nitelikli temel ihtiyaçları da temin edilmiş olmaktadır.

Hem uluslararası kurum ve kuruluşlarca hem de dünyanın pek çok ülkesinde insanın temel ihtiyaçları arasında yer alan dinlenme ihtiyacının önemi bilinip uygulamaya geçirilmiştir. Başta Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarında olmak üzere pek çok yasa, tüzük ve yönetmeliklerde de dinlenme hakkı teminat altına alınmıştır.

Ülkemizde kaynağını başta Anayasa'nın 50.maddesinde "dinlenmek çalışanların hakkıdır" hükmünden alan izin hakkı, özellikle İş Kanunu'nda olmak üzere çeşitli yönetmelik ve tüzüklerde de teminat altına alınmıştır.

Çalışanların dinlenmeye olan ihtiyaçlarının bilimsel olarak tesbiti hukuki bazda bir takım düzenlemelerin yapılmasını da gerektirmiştir. Hukuki olarak yapılan düzenlemeler, her ülkenin kendi dini inanç, örf ve geleneklerine göre olmaktadır. Ayrıca bazı uluslararası düzenlemelerle de dinlenme ihtiyacının

çizilen minimum sınırlarında, her ülkenin bu sınırları gözönünde bulundurmasının önemine değinilmektedir. Ama bu sınırların ihlal edilmesi durumunda da gerçek anlamda bir yaptırımdan söz edilmemektedir.

Uluslararası düzeyde kabul edilen sözleşme veya tavsiyeler her ne kadar tavsiye niteliğinde kalsalar da her ülkenin kendi mevzuatına olumlu etkide bulunduğu Türkiye örneğinden anlaşılmaktadır. Zira ülkemizdeki izinlerle ilgili yapılan düzenlemeler, dünya standartları ile genelde paralellik göstermektedir. Hatta resmi günler yönünden ülkemizdeki izinler, dünya ortalamasının üstünde bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), günlük ve haftalık maksimum çalışma sürelerini düzenleyerek çalışanların haftalık dinlenmelerini, ücretli yıllık izin ve öğrenim izinlerini her ülkenin kendi geleneklerini gözönünde bulundurarak tatbik etmesini istemektedir. Ülkemizde de bu bağlamda çalışanların izinleriyle ilgili olarak yapılan düzenlemelerin çerçevesini de İş Kanunu'nda yapılan düzenlemeler oluşturmaktadır.

İş Kanunu'nun 61.maddesinde çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre günlük iş süresi içinde ara dinlenme zamanı verilecek, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin maksimum sınırları belli olacak, ayrıca pazar günü ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmak tamamen veya kısmen yasak edilecektir. Yine İş Kanunu'nun 49-60.maddeleri arasında çalışanların yıllık ücretli izin hakları düzenlenmiş olup bu düzenlemelere göre çalışanlara bir yıllık çalışmalarının karşılığı olarak yıllık ücretli izinleri verilecektir.

İş Kanunu'nun 64.maddesinde düzenlenen ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi içinde işçilere verilen dinlenme

zamanı olup, bu izin sayesinde işçiler hem dinlenme hem de yeme-içme gibi ihtiyaçlarını giderebilmektedir. İş Kanunu'nda minimum sınırları çizilen ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmadığından ücretsiz izin olmaktadır. Ancak ara dinlenmesi, toplu iş sözleşmeleriyle süresi uzatılabilmekte, çalışma süresinden sayılabilmekte ve böylece de ücretli izin olabilmektedir.

Haftalık çalışma süresi sonunda çalışanlara verilecek hafta tatili, başta Hafta Tatili Hakkındaki Kanun olmak üzere, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Hafta tatili ile ilgili olarak yapılan düzenlemeye göre, işçinin hafta sonu dinlenmesine hak kazanabilmesi için tatil öncesindeki 6 işgününde yasal iş sürelerine (haftada 45 saat) uygun çalışmış olması gerekmektedir. Hafta tatili, kanundaki düzenlemeye göre ücretli izin olduğundan, hizmet veya toplu iş sözleşmesiyle iptal edilememekte ve ücretsiz izin haline getirilememektedir.

Ülkemizde yılın bir takım özel günlerinde de (ulusal bayram ve genel tatil günleri) çalışanlara dinlenme hakkı tanınmaktadır. Bu durumla ilgili yasal düzenleme, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun'da yapılmıştır. Buna göre Ulusal Bayram olan 29 Ekim günü ve genel tatil günlerinden 1 Ocak günü yılbaşı tatili, resmi bayram günleri olarak 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı, dini bayram günleri olarak da Ramazan Bayramı 3,5 gün, Kurban Bayramı 4,5 gün süreyle resmi daire ve kuruluşlar tatil yapmak zorunluluğunda bulunmaktadır. Özel işyerleri ise sadece 29 Ekim günü kapanmak zorundadır. Özel işyerlerindeki işçilerin genel tatil günlerinde çalışmamaları durumunda, bir iş karşılığı olmaksızın kendile-

rine o güne ilişkin ücretleri tam olarak ödenecektir. Ancak genel tatil günlerinde tatil yapmayarak çalışan işçilere, çalıştığı günlerin ücreti olarak kendilerine bir kat fazlasıyla ücret ödenecektir. Diğer bir ifadeyle ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki izin ücretli izindir. Toplu iş sözleşmelerine bu günlerde çalışılacağına dair hüküm konulmuşsa, bu taktirde çalışanlara ücretleri bir kat fazlasıyla verilecektir. Bu günlerdeki izinler hiç bir surette ücretsiz izin haline getirilemeyecektir.

Yıllık ücretli izin, sosyal bir hak ve işçinin şahsına ait haklardan olduğu için, bu hakkın devri, ölüm halinde mirasçılara intikali mümkün bulunmamaktadır. İşveren tarafından yıl içerisinde verilen başka ücretli ve ücretsiz izinler yıllık izine mahsup edilemeyecektir. Ayrıca izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacaktır.

Yıllık izin süresi boyunca işçi ücret kaybına uğramadığından izin amacına ulaşılabilecektir. Bu sebeple ücretli yıllık iznini kullanan işçi, izin süresince ücret karşılığı başka bir işte çalışamayacaktır. Aksi halde işveren işçiye ödediği ücreti kendisinden geri alabilecektir.

Yıllık iznini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmek isteyen işçilere istekleri halinde ve işverenin imkanları dahilinde 7 güne kadar ücretsiz izin de verilebilecektir.

Bütün çalışanları ilgilendiren ara dinlenmesi, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ile yıllık izin haklarından ayrı olarak bir takım şahsa özel izinler de bulunmaktadır. Bu izinler, işçileri ayrı ayrı ve direkt olarak

ilgilendirdiğinden bu tür izinlerin kullanılabilmesi için işçinin şahsına ait hadisenin meydana gelmesi gerekmektedir. Örneğin kadın işçilerin doğum yapacak olmaları durumunda doğum öncesi ve sonrası için, süt çağında çocuğu olan emzikli kadın işçiler için, evlenen, ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarını kaybeden işçiler için kullanılması gereken izinler bu tür izinlerdendir. Bu tür izinlerin hepsi ücretli izin olarak kullanılmaktadır. Ancak doğum sonrasındaki ücretli 6 haftalık izinden sonra 6 aya kadar kullanılacak olan izin ücretsiz izin olmaktadır.

Kanunlardaki izinler haricinde toplu iş sözleşmeleriyle işçilere ayrıca sendikal izinler, eğitim izinleri adı altında bir takım ücretli izinler de verilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinde çalışanlara verilen sosyal ve sair izinler kanunlardaki izinlere göre hem daha kapsamlı hem de daha uzun süreli olmaktadır.

Genel bir değerlendirme yaptığımızda dünyanın her yerinde çalışan bütün insanların ihtiyacı olan ve gerek uluslararası düzeyde ve gerek her ülkenin kendi değerleri çerçevesinde düzenlenen izinlerin ülkemizde de dünya standartlarına yakın düzenlendiği, hatta yılın tamamında toplu iş sözleşmelerinde kullanılan izinlerin dünya genelinden fazla olduğu görülmektedir.

Toplu sözleşmelerde işçi lehine getirilen hakların en fazlası ücretli ve ücretsiz izinlerde görülmektedir. Özellikle kamu işletmelerinde dünya standartları ile kıyas kabul etmez bir biçimde yüksek oranda ücretli ve ücretsiz dinlenme hakları bulunmaktadır. Eğer, bu yöndeki artışlar devam ederse, bazı kesimlerce ileri sürülen sendikaların işyerlerinde “çalışmayı tatil ettiği” veya “üretimi aksattığı” yönündeki söylentileri daha fazla yaygınlık ve itibar kazanabilecektir. Sendikaların

her yeni T.İ.S. akdi esnasında, işyerinde verim ve üretimin artışı gibi sosyal sorumluluğu ile birlikte işçilerin yüksek enflasyon nedeniyle ücret kayıpları ve işyerlerinde işçilerin çalışma koşullarının daha da iyileştirilmesi gibi konularda hareket etmesi Türk Sendikacılığı'nın geleceği açısından önemli olacaktır.

Ülkemiz çalışma mevzuatında yapılan düzenlemeler; çalışma süreleri ve dinlenme süreleri ile ilgili yapılan düzenlemeler olmak üzere iki bölümde toplanmaktadır. Çalışma süresi ile ilgili yapılan düzenlemelerle haftalık ve günlük çalışma sürelerinin maksimum sınırları belirtilmiş ve bu sürelerin aşılması halinde yapılacak çalışmaların fazla çalışma olacağı hükme bağlanmıştır. Dinlenme süreleri ile ilgili yapılan düzenlemelerle ise günlük, haftalık ve yıllık dinlenme sürelerinin minimum sınırları çizilmiştir. Hizmet veya toplu iş sözleşmesinde aksine bir düzenleme yoksa günlük çalışma süresi içindeki ara dinlenmesi ücretsiz izin diğer izinler ise ücretli izinler olarak kullanılmaktadır. Kanunlardaki izinler hizmet veya toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabileceği gibi çalışanlara bu izinlere ilave olarak ücretsiz izinler de verilebilecektir. Nitekim uygulamada da çalışanlara ücretsiz izinlerin verildiği görülmektedir.

KAYNAKÇA

AKILLIOĞLU, Tekin

1995 *Çalışma Yaşamını Düzenleyen Uluslararası Belgeler*, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi Yayınları No:16, Ankara.

AKYİĞİT, Ercan

1995 *İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkileri*, Kamu-İş, Ankara.

ALALUF MATEO, JEAN-YVES BOULİN-ROBERT PLASMAN

1996 "Avrupa'da Çalışma Süresi Politikası" (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

ANXO, Dominique

1996 "İsveç'te Çalışma Süresi Politikası" (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

ANXO, D.-H.LOCKİNG

1996 "Norveç'te Çalışma Süresi Politikası" (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

ANADOLU ÜNİVERSİTESİ AÇIK ÖĞRETİM FAKÜLTESİ

1987 *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ders Kitapları Yayın No:304, Ankara.

BALABAN, Ceylan

1995 *Türk-İş Kadın Sendikacılar Kurultayı*, İstanbul.

BANKA-SİGORTA İŞÇİLERİ SENDİKASI (BASİSEN)

1994 Basisen ile Şeker Sigorta A.Ş. Arasında İmzalanan VI.Dönem Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.09.1994-31.08.1996.

1996 Basisen ile Esbank Eskişehir Bankası T.A.Ş. Arasında İmzalanan 7.Dönem Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.10.1996-30.09.1998.

BELL, Linda

1996 "ABD'de Çalışma Süresi Politikası" (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

BÖLÜKBAŞI, Ahmet N.

- 1997 "Çalışma Süresi ile İlgili Avrupa Birliği Yönergesi Yürürlüğe Girdi", Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası, Mercek Dergisi, Sayı 5, İstanbul-Ocak Sayısı.

CAPİTAL

- 1998 *Ekonomik Ajanda*.

CENTEL, Tankut

- 1992 *İş Hukuku*, Kazancı Hukuk Yay. No:104, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul.

- 1994 *İş Hukuku*, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Bireysel İş Hukuku, İstanbul.

- 1996 *İş Yasaları ve İlgili Mevzuat*, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

COOPERS & LYBRAND

- 1992 *Employment Law In Europe*, Gover Publishing Company Limited, London.

ÇELİK, Nuri

- 1992 *İş Hukuku Dersleri*, 11.bası, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- 1994 *İş Hukuku Dersleri*, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

- 1996 *İş Hukuku Dersleri*, 13.bası, Beta-Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.

ÇÖĞENLİ, Taner

- 1983 *Türk İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin*, İstanbul.

ÇUBUK, Ali

- 1986 *Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik*, Gazi Üniversitesi Yayın No:21, İ.İ.B.F. Yay. No:18, Ankara.

DEMİRCİOĞLU, A.Murat-Tankut CENTEL

- 1988 *İş Hukuku*, İstanbul.

- 1995 *İş Hukuku*, İstanbul.

DOĞAN, Mehmet D.

- 1996 *Büyük Türkçe Sözlük*, İz Yayıncılık, Ekim-1996.

EGEMEN, Erdal

1985 *Son Değişikliklerle Gerekçeli Türk İş Hukuku Mevzuatı*, İstanbul.

EKİN, Nusret

1996 *Küreselleşme ve Gümrük Birliği*, İstanbul Ticaret Odası Yay. No:1996-32, İstanbul.

EKONOMİ, Münir

1984 *İş Hukuku*, (Ferdî İş Hukuku) İstanbul Teknik Üniversitesi Kütüphanesi, Sayı:1295, İstanbul.

ELBİR, Halid Kemal

1987 *İş Hukuku*, 9.baskı, İstanbul.

EMEK HUKUK BÜROSU

1985 *Bireysel İş Hukuku, İş, Deniz-İş ve Basın-İş Kanunları*, İstanbul.

ERKUL, İhsan

1970 *Türk İş Hukuku Dersleri*, Sevinç Matbaası, Ankara.

ESENER, Turhan

1978 *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayın No: 432, Sevinç Matbaası, 3.baskı, Ankara.

HAMERMESH, Daniel S.-Albert REES

1993 *The Economics Of Work and Pay*, Harper Collins College Publishers, 5.Edition, New York.

İŞİKLİ, Alpaslan

1994 *İş Hukuku*, İmaj Yayıncılık, Yayın No: 16, Ankara.

İŞ HUKUKU DERGİSİ

1991 Cilt:1.

İŞ VE HUKUK DERGİSİ

1996 Ekim-Kasım Sayı:255.

KARAKOÇ, Yusuf

1984 "1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine", Dicle Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Yayın No:4, Sayı:2, Diyarbakır.

KOCAOĞLU, Mehmet

1988 *Sosyal Politika ve (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik)*, Gaye Matbaacılık ve T.A.Ş., Ankara.

KURUCU, Oğuz

1987 *İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma*, Ankara.

NARMANLIOĞLU, Ünal

1988 *İş Hukuku*, (Ferdî İş İlişkileri), D.E.Ü., Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yay.No:3, Ankara.

1994 *İş Hukuku*, 2.baskı, Barış Yayınları, Ankara.

ÖZBEK, Oğuz

1984 *Yorum ve Yargıtay Kararlarıyla Deniz İş Kanunu*, İstanbul.

ÖZ TÜTÜN, MÜSKİRAT, GIDA SANAYİ VE YARDIMCI İŞÇİLERİ SENDİKASI (ÖZ GIDA-İŞ)

1992a Öz Gıda-İş Sendikası ile Maksan Manisa Meşrubat Kutulama Sanayii A.Ş. Arasında Bağitlanan İşyeri Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 16.04.1992-15.04.1994.

1992b Öz Gıda-İş Sendikası ile İstanbul Halk Ekmek Un ve Unlu Mamüller Gıda Sanayii Ticaret A.Ş.ve Kartal Yöresi Un ve Unlu Mamüller Gıda Sanayii Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1992-28.02.1994.

1992c Öz Gıda-İş Sendikası ile Fındık Tarım Satış Kooperatifleri Birliğı Genel Müdürlüğü (Fiskobirlik) Arasında Akdedilen İşletme Toplu İş sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.08.1992-31.07.1994.

1993a Öz Gıda-İş Sendikası ile Turgutlu Konservecilik A.Ş. (Tukaş) Arasında İmzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi:01.01.1993-31.12.1994.

1993b Öz Gıda-İş Sendikası ile Teras Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen İşyeri Seviyesinde Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.01.1993-31.12.1994.

1993c *Ferdî İş Hukuku*, Eğitim Yayınları Mevzuat Dizisi-2, Şubat-Ankara.

1995 Öz Gıda-İş Sendikası ile Süt Endüstrisi Kuruluşları Sanayi ve Ticaret A.Ş.(SEK) Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 12.09.1995-31.08.1997.

1996 Öz Gıda-İş Sendikası ile Uzay Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen İşyeri Düzeyindeki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.01.1996-31.12.1997.

PALLIDA, Salvatore

1996 "İtalya'da Çalışma Süresi" (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

PINAR, İbrahim

1995 *Anayasa ve Seçim Kanunları*, Seçkin Yay., Ankara.

SARACEL, Nüket

1990 "İş ve Sosyal Sigortalar Kanunları Uygulaması Bakımından Kısmi Çalışma", Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:8, S:1-2, Eskişehir.

SEİFERT, Hartmut

1996 "Japonya'da Çalışma Süresi Politikaları" (Çev.Bülent Piyal), Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

SOYER, M.Polat

1992 "Yargıtayın Yıllık Ücretli İzin Hakkına İlişkin İki Kararı Üzerine Bazı Düşünceler", İş Huk. D., Cilt:2.

SÜMER, Haluk Hadi

1991 *İş Hukuku*, Konya.

1996 *İş Hukuku*, 3.basım, Mimoza, Konya.

ŞAKAR, Müjdat

1992 "İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", İş ve Hukuk Dergisi, Sayı:227, Haziran.

TALAS, Cahit

1995 *Toplumsal Politika*, 4.bası, İmge Kitabevi, Ankara.

TEKİL, Fehiman

1981 *İş Hukuku*, İstanbul.

TEKSTİL İŞÇİLERİ SENDİKASI

1996 Tekstil İşçileri Sendikası ile SKY Tekstil Ürünleri Sanayii ve Ticaret Anonim Şirketi Arasındaki İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.09.1996-31.08.1998.

1997 Tekstil İşçileri Sendikası ile Sun Tekstil Ürünleri Sanayi ve Ticaret Ltd. Şirketi, Yürürlük Tarihi: 01.01.1997-31.12.1998.

TORRECİLLA, Eduardo Rojo

- 1996 "İspanya'da Çalışma Süresi" (Çev.Bülent Piyal),
Çalışma Süresi Yaşama Süresi, Türk Harb-İş
Sendikası, Ankara-Kasım 1996.

TUNA, Orhan-Nevzat YALÇINTAŞ

- 1997 *Sosyal Siyaset*, Filiz Kitabevi, İstanbul.

TUNÇOMAĞ, Kenan

- 1975 *Türk İş Hukuku*, İ.Ü. Yay. No:2041 Hukuk Fakültesi
Yay. No:451, Cilt:1, İkinci Bası İstanbul.

- 1979 *İş Hukuku* cilt:1, İstanbul.

TURAN, Kamil

- 1990 *İş Hukukunun Genel Esasları*, Ankara.

TÜM DOKUMA, İPLİK, TRİKOTAJ VE GİYİM SANAYİİ
İŞÇİLERİ SENDİKASI (ÖZ İPLİK-İŞ)

- 1994a Öz İplik-İş Sendikası ile Genel Tekstil Ticaret A.Ş.
Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük
Süresi:01.08.1994-31.07.1996.

- 1994b Öz İplik-İş ile Yataş-Süntaş Sanayi ve Ticaret A.Ş.
Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük
Süresi:01.09.1994-31.08.1996.

- 1996a Öz İplik-İş Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayii
İşverenleri Sendikası Arasında Akdedilen XVI.
Dönem Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi:
01.09.1996-31.08.1998.

- 1996b Öz İplik-İş Sendikası ile Yataş Yatak Yorgan Sanayii
T.A.Ş. ve Süntaş Sünger Yatak Sanayii T.A.Ş.
Arasında Akdedilen Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük
Süresi: 01.09.1996-31.08.1998.

TÜRK HAVA YOLLARI

- 1997 *Ajanda*.

TÜRK-İŞ

- 1980 *Uluslararası Çalışma Teşkilatı ILO Türkiye Tara-
fından Onaylanan Sözleşmeler*, Türk-İş Yay.No:137,
Ankara.

- 1989 *Çalışma Yaşamının Uluslararası Kuralları*, Uluslar-
arası Çalışma Bürosu.

TÜRKİYE BELEDİYELER VE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI (BELEDİYE-İŞ)

1996 Belediye-İş ile İstanbul Büyük Şehir Belediye Başkanlığı ve Bağlı İştirakleri Şirketler Arasında Yapılan İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.03.1996-28.02.1998.

TÜRKİYE KUNDURA SANAYİİ DERİ VE DERİDEN YAPILAN GİYECEK DAHİL HER TÜRLÜ EŞYA YAPIMI, SARACİYE, DEBEGAT İŞLERİ, KÜRKÇÜLÜK, TUTKAL SANAYİİ VE BAĞIRSAK İŞLEME YERLERİ İŞÇİLERİ SENDİKASI (TÜRKİYE DERİ-İŞ SENDİKASI)

1995 Türkiye Deri İş Sendikası ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Arasında Sümer Holding A.Ş.'ne Bağlı Beykoz Deri ve Kundura Sanayi-Çanakkale Sentetik Deri Sanayi-Van Deri ve Kundura Sanayi-Sarıkamış Ayakkabı Sanayi-Tercan Ayakkabı Sanayi İşletmelerinde Uygulanmak Üzere Bağıtlanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.01.1995-31.12.1996.

TÜRKİYE ENERJİ SU VE GAZ İŞÇİLERİ SENDİKASI (TES-İŞ)

1991a Tes-İş ile Türkiye Maden-Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Türk Kamu-Sen) Arasında Elektrik İşleri Etüd İdaresi Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Bağıtlanan 4. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1991-28.02.1993.

1991b Tes-İş ile İller Bankası ve Bağlı İşyerleri İçin Türkiye Maden-Enerji ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Türk Kamu-Sen) Arasında Bağıtlanan 4.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.03.1991-28.02.1993.

1992 Tes-İş ile İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Su ve Kanalizasyon İdaresi Genel Müdürlüğü Arasında Yapılan 5.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.03.1992-28.02.1994.

1993 Tes-İş ile Türk Kamu-Sen Arasında Elektrik İşleri Etüd İdaresi Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Akdedilen 5.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi:01.03.1993-28.02.1995.

- 1995a. Tes-İş ile Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş. Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri İçin Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (Kamu-İş) Arasında Bağıtlanan 6.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi:01.03.1995-28.02.1997.
- 1995b Tes-İş ile Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ) Genel Müdürlüğü ve Bağlı İşyerleri Adına Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Arasında Bağıtlanan 6.Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.03.1995-28.02.197.

TÜRKİYE GENEL HİZMETLER İŞÇİLERİ SENDİKASI (GENEL-İŞ)

- 1995 Genel-İş ile Sarıgazi Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi:01.05.1995-30.04.1997.
- 1996a Genel-İş ile Kadıköy Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.03.1996-28.02.1998.
- 1996b Genel-İş ile Urla Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1996-28.02.1997.
- 1996c Genel-İş ile Yalova Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 15.01.1996-14.01.1997.
- 1996d Genel-İş ile Çankaya Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1996-28.02.1998.
- 1996e Genel-İş ile Küçükçekmece Belediye Başkanlığı Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1996-28.02.1998.

TÜRKİYE TİCARET KOOPERATİF EĞİTİM BÜRO VE GÜZEL SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI (TEZ-KOOP-İŞ)

- 1994 Tez-Koop-İş ile İstanbul Yapaş Gıda Maddeleri Pazarlama A.Ş. Arasında Yapılan 4. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.01.1994-31.12.1995.

- 1995a Tez-Koop-İş ile Migros Türk T.A.Ş. Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.05.1995-30.04.1997.
- 1995b Tez-Koop-İş ile Gima T.A.Ş. Arasında İmzalanan İşletme Düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi:01.06.1995-31.05.1997.
- 1996 Tez-Koop-İş ile İstanbul Özel Amerikan Robert Lisesi Müdürlüğü Arasında İmzalanan Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Süresi: 01.10.1996-30.09.1998.
- 1997 Tez-Koop-İş ile Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğü Adına Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası (KAMU-İŞ) Arasında İmzalanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.01.1997-31.12.1998.

TÜRKİYE YOL, YAPI, İNŞAAT İŞÇİLERİ SENDİKASI(YOL-İŞ)

- 1995a Yol-İş ile Karayolları Genel Müdürlüğü Adına Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Arasında İşletme Düzeyinde İmzalanan 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1995-28.02.1997.
- 1995b Yol-İş ile Köy Hizmetleri Genel Müdürlüğü Adına Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) Arasında İşletme Düzeyinde İmzalanan 6. dönem Toplu İş Sözleşmesi, Yürürlük Tarihi: 01.03.1995-28.02.1997.

UL, Necdet

- 1990 "İş Kanununda Yıllık Ücretli İzin Hükümleri", İş ve Hukuk, Sayı:204, Temmuz-Ağustos-Eylül.