

T. C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
MESLEK YÜKSEKOKULU
HUKUK BÖLÜMÜ
ADALET PROGRAMI

İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ
(Yönlendirilmiş Çalışma)

Hazırlayan: Kani ÇETİN

İstanbul, 2019

T. C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
MESLEK YÜKSEKOKULU
HUKUK BÖLÜMÜ
ADALET PROGRAMI

İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ
(Yönlendirilmiş Çalışma)

Hazırlayan:

Kani ÇETİN

Öğrenci No:

17060930028

Danışman:

Öğr. Gör. Tülay Özgül

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yönlendirilmiş çalışma olarak sunduğum “**İş Hukukunda Çalışma Süreleri**” başlıklı çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Kani Çetin

ÖZET

Konu: İş Hukukunda Çalışma Süreleri

Yönlendirilmiş Çalışmayı Hazırlayan: Kani Çetin

Bu çalışmada iş hukukunda çalışma süreleri incelenmektedir. Tarihten günümüze kadar çalışma hayatında değişmeyen tek şey işverenlerin daha fazla kazanç elde etme isteğiyle sürekli olarak işçileri fazla çalıştırmak istemeleridir. İş hukukunun ortaya çıkması ve gelişmesiyle beraber bu durum bir nebze frenlenmiş olsa da haklarını bilmeyen işçiler halen sömürülmeye devam etmektedir.

Sosyal devlet anlayışının gelişip İş Kanununun uygulanmasıyla beraber işçilerin çalışma saatleri düzenlenmiştir. Bu çalışma saatleri birçok kıstasa göre değişkenlik gösterir. Ancak hepsinin ortak tarafı işçiyi korumaktır. Buna göre çocuk işçilerin, kadın işçilerin ve erkek işçilerin çalışma saatleri belirli durumlarda farklılık gösterir. Aynı zamanda bir alışveriş merkezinde çalışan işçiyle maden ocağında çalışan işçinin de çalışma süreleri birbirinden farklıdır.

İş kanununda normal çalışma süreleri, fazla çalışma süreleri, fazla çalışma ücretleri belirtilmiştir. Buna rağmen pek çok işyerinde bunlara uyulmamakta ve işçiler fazla çalıştırılıp hakkı verilmemektedir. Bu uygulamaların, haksızlıkların sona ermesi için en büyük çare işçilerin iş hukuku konusunda bilgilendirilmesi ve bilinçlenmeleridir.

Bu çalışmayı hazırlamadaki amaç, ilgili herkesi işçilerin çalışma süreleri hakkında, hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmektir.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	v
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞ HUKUKUNDA NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ VE KISA ÇALIŞMA

1.1. İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ TARİHÇESİ.....	2
1.2. NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ.....	2
1.2.1. Çalışma Süresi Kavramı.....	2
1.2.2. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri.....	2
1.2.2. Denkleştirme Süreleri	3
1.2.3. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar.....	3
1.2.4. Telafi Çalışması	4
1.2.5. Ara Dinlenme Süreleri.....	4
1.5. KISA ÇALIŞMA.....	5
2.5.1. Genel.....	5
2.5.2. Kısa Çalışma Şartları.....	5
2.5.3. Kısa Çalışmada Ücret	6

İkinci Bölüm

ÖZELLİĞİ OLAN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

2.1. AÇIKLAMA.....	7
2.2. GÜNLÜK VE HAFTALIK İŞ SÜRELERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLER.....	7
2.3. POSTALAR HALİNDE ÇALIŞILAN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ.....	8
2.4. SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN RİSKLİ İŞLER.....	9
2.4.1. Günde En Fazla Yedi Buçuk Saat Çalışılabilecek İşler.....	9
2.4.2. Günlük Yedi Buçuk Saatten Az Çalışılabilen İşler.....	9
2.5. YERALTI MADEN İŞLERİNDE ÇALIŞMA SÜRELERİ.....	11

2.6. GECE ÇALIŞMALARI.....	11
2.6.1. Gece Kavramı.....	11
2.6.2. Gece Çalışma Yasağı.....	12
2.6.3. Gece Çalışma Süresi.....	12

Üçüncü Bölüm

FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİ İLE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

3.1. AÇIKLAMA.....	14
3.2. FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİ.....	14
3.2.1. Genel.....	14
3.2.2. Fazla Çalışmanın Karşılığı	14
3.3. FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA.....	16
3.3.1. Genel.....	16
3.3.2. Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı.....	16
3.4. FAZLA ÇALIŞMA NEDENLERİ.....	17
3.4.1. Olağan Sebeplerle Fazla Çalışma.....	17
3.4.2. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma.....	18
3.4.3. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma	20
3.4.4. Hazırlık ve Temizlik İşleri Nedeniyle Fazla Çalışma.....	21
3.5. FAZLA ÇALIŞMANIN YASAKLANDIĞI İŞLER.....	22
3.6. FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI.....	23
SONUÇ.....	25
KAYNAKÇA.....

KISALTMALAR LİSTESİ

bkz.	: Bakınız
E.	: Esas
HD.	: Hukuk Dairesi
HGK.	: Hukuk Genel Kurulu
İşK.	: İş Kanunu
İşsiz. Sig. K.	: İşsizlik Sigortası Kanunu
K.	: Karar
m.	: Madde
TBK.	: Türk Borçlar Kanunu
TMK.	: Türk Medeni Kanunu
Yarg.	: Yargıtay

GİRİŞ

İşçilerin sahip oldukları hakları bilmeleri çok önemli bir konudur. Zira pek çok işçi yetersiz bilgiye sahip olduğundan kendileri ve aileleri açısından olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır. Tüm haklarını bilmeleri bir yana çalışma saatleri konusunda bilinçli olmaları ayrıca bir öneme sahiptir. Çünkü işçinin vaktinin çoğunluğu işyerinde geçmekte ve bu onun günlük yaşantısını, ailesiyle geçirebileceği zamanları, sosyal yaşamını doğrudan etkilemektedir.

Bu tezdeki amaç işçilerin çalışma süreleri konusunda sahip oldukları hak ve yükümlülükleri konusunda bilinçlenmelerini sağlamaktır. Kanunlarda bu konular bulunmakla beraber insanlara karmaşık geldiği için pek çok kişi kanunlara bakmamaktadır. Bu yüzden konuyu anlaşılır sade bir biçimde ele alacağız.

Bu çalışma konusu, İş Kanunu ve doktrinlerden yararlanılarak en açık şekilde hazırlanmıştır.

Birinci Bölüm

İŞ HUKUKUNDA NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ VE KISA ÇALIŞMA

1.1. İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ TARİHÇESİ

İş hukuku sanayi devriminden sonra önem kazanmış olan bir hukuk dalıdır. Sanayi devriminden önce de iş hukuku sayılacak şekilde düzenlemeler olmuştur. Ancak asıl düzenlemeler sanayi devrimiyle beraber yapılmaya başlanmıştır. Zira sanayileşmeyle beraber fabrikalarda iş yoğunluğu artmış olup işsiz insanlar fabrikalarda yığılmışlardır. Seri üretime geçmiş olan fabrikalar pazarlara ürün yetiştirmek için işçileri günde yaklaşık 15 saat çalıştırıp onları sefalet ücretine mahkûm etmişlerdir. Ancak bu durum toplumda huzursuzluklara yol açınca devletler bir sosyal patlamadan çekinip işçiler lehine düzenlemeler yapmaya başlamışlardır.

Çalışma sürelerindeki ilk düzenlemeler kadınlar ve çocuklar için yapılmıştır. Daha sonra tüm işçileri kapsayacak düzenlemeler getirilmiştir.

1.2. NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ

1.2.1. Çalışma Süresi Kavramı

Öğretide çalışma süresi iş süresi olarak da kullanılmaktadır. “İş süresi denilince bundan ‘işçinin kendini işverenin emrine hazır (amade) tutmak zorunda olduğu süre’ anlaşılır” (Akyiğit, 2006, s. 264). Ancak işçinin süresiz olarak kendini işverenin emrine amade tutulmaması için çalışma süreleri işçi lehine olarak günlük ve haftalık olarak düzenlenmiştir.

1.2.2. Günlük ve Haftalık Çalışma Süreleri

4857 sayılı iş kanununa göre genel olarak haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. “Daha önce 48 saat olan çalışma süresi 1983 yılında yapılan değişiklikle 45 saate inmiştir. Batı Avrupa’nın sanayileşmiş ülkelerinde ise genel olarak 40 -45 saatlik iş haftalarının benimsendiği ve 35 saatlik iş haftası için mücadele ettiği görülür” (Demircioğlu ve Centel, 2010, s. 128). Aksine bir hüküm yoksa bu süre haftanın günlerine eşit olarak bölünür. Haftanın altı günü üst üste çalışan işçi kesintisiz 24 saat izin kullanır. Bu şekilde 45 saatlik çalışma, iş sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa haftanın altı gününe bölünür ve işçi günlük 7,5 saat çalışır. İşçilerin işe başlayacağı ve

işinin biteceği saatler işyerinde işçilere duyurulur. Yapılan işin niteliğine göre başlama ve bitiş saatleri farklılık gösterebilir.

1.2.3. Denkleştirme Süreleri

Denkleştirme esasının uygulandığı işyerlerinde işçi ile işveren anlaşarak çalışma saatlerini günlük 11 saati aşmayacak şekilde farklı şekilde dağıtabilir. Denkleştirme uygulandığında 2 aylık sürede ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşamaz. Toplu iş sözleşmeleri ile bu 4 aya kadar arttırılabilir. Turizm sektöründe denkleştirme süresi 4 ay olup toplu iş sözleşmesi ile 6 aya kadar çıkarılabilir.

1.2.4. Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar

İş Kanunu m. 66'da işçinin çalışma süresinden sayılan haller sayılmıştır. Buna göre;

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,
- 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,
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler,
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler içinin çalışma süresinden sayılır.

1.2.5. Telafi Çalışması

“İşçilerin türlü nedenlerle çalışmak istemedikleri zamanları daha sonraki zaman içinde kapatmaları klasik (katı) çalışma süresi anlayışından ayrılan bir durumdur” (Tunçomağ ve Centel, 2015, s. 152).

Telafi çalışması, İş Kanunu m. 64’te düzenlenmiştir. Buna göre çeşitli nedenlerle işçinin haftalık çalışma süresinin altında çalışması nedeniyle işveren daha sonra işçiye fazla çalıştırma yapabilir. Zorunlu nedenlerle iş durduğunda, işçinin talebi üzerine kendisine izin verildiğinde, ulusal bayram ya da resmi tatillerden önceki veya sonraki günlerde işverenin ya da işçilerin talebi üzerine işçilere izin verildiğinde işveren 2 ay içerisinde çalışılmayan süreler için işçileri fazladan çalıştırabilir. Telafi çalışması en çok iki ay içerisinde yaptırılmalıdır. Bu süre hiçbir şekilde arttırılmaz.

Telafi çalışması yaptırılırken günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak şartı ile günde en fazla üç saat yaptırılabilir. Ayrıca tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılmaz. Telafi çalışması fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılmayacağından işçiye fazladan ücret ödenmez.

1.2.6. Ara Dinlenme Süreleri

İşçi bir makine değildir. Bu nedenle iş saatleri içerisinde işçiye ara dinlenme süreleri verilir. Dinlenme süreleri kanunda belirtilmiştir.

Buna göre;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilir (İİK m. 68)

Ara dinlenme süresi tek seferlik ve aralıksız olarak verilir. Ancak işyerinde çalışılan işin niteliğine göre ve bulunduğu bölgedeki gelenek ve göreneklere göre dinlenme sürelerinin işçiye kullanılması farklılık gösterebilir.

Dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Yani sabah 8.00 akşam 18.00 saatleri arasında çalışıp 1 saat ara dinlenmesi kullanan işçinin çalışma süresi 9 saat olur.

1.5. KISA ÇALIŞMA

2.5.1. Genel

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir (İşsiz. Sig. K. Ek m. 2)

Kısa çalışma Üç ayı geçmemek üzere işyerinde uygulanan çalışma süresinin işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasını ifade eder.

“Kanun ve yönetmelikteki düzenlemeler gereğince çalışmanın, haftalık çalışma süresinin üçte birinden daha az azaltılmış olması veyahut işin kısmen veyahut tamamen durma halinin 3 aydan fazla sürmesi hallerinde kısa çalışmadan ve ödenekten söz etmek mümkün değildir” (Çetinkaya, Tuğba. 2018, s. 449).

2.5.2. Kısa Çalışma Şartları

Kanun maddesinden anlaşılacağı üzere işverenin kısa çalışma uygulaması için şartlar;

- İşyerini etkileyen bir kriz veya zorlayıcı sebebin varlığı
- İşyerinde faaliyetin tamamen ya da kısmen durması
- En fazla üç ay uygulama.

İşyerini etkileyecek kriz genel ekonomik, bölgesel ya da sektörel kriz olabilir. Genel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya sorun veya sorunların ülke ekonomisini, haliyle de işyerini etkilemesidir. Bölgesel ekonomik kriz, ulusal veya uluslararası bir sorunun belirli bir bölgeyi etkilemesi haliyle de o bölgede faaliyet gösteren işyerlerinin etkilenmesidir. Türkiye Rusya artasında çıkan krizde Rus turistlerin Türkiye'ye gelmemesi nedeniyle tatil bölgelerinde faaliyet gösteren

işyerlerinde oluşan ekonomik sıkıntılar buna örnek gösterilebilir. Sektörel kriz ise yine ulusal veya uluslararası olayların bir sektör üzerinde olumsuz etki göstermesidir. Yine Türkiye Rusya krizinde turistlerin gelememesi nedeniyle turizm firmalarının doğrudan etkilenmesi buna örnek gösterilebilir.

Kısa çalışmaya neden olacak bir diğer durum ise zorlayıcı sebeplerdir. Zorlayıcı sebepler dıştan gelen engel olunamayan ve bu nedenle işçinin çalışmasına engel olan durumlardır. İşyerinde bakım için bir bölümü tadilat nedeniyle kapatıp faaliyeti durdurmak zorlayıcı sebep sayılmaz Ancak yangın, sel veya deprem gibi bir nedenle işyerinin kısmen veya tamamen faaliyetinin durması zorlayıcı sebep sayılır.

Kısa çalışma uygulayacak olan işveren, kısa çalışma talebini gerekçeleriyle beraber Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı olan sendikaya bildirmelidir.

2.5.3. Kısa Çalışmada Ücret

İşçilerin günlük kısa çalışma ödeneği, işçinin son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan brüt kazancının yüzde 60'ıdır. Bu tutar asgari ücretin yüzde 150'sini geçemez.

İkinci Bölüm

ÖZELLİĞİ OLAN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

2.1. AÇIKLAMA

Çalışma süreleri iş kanununda düzenlenmiş olmakla beraber bazı işler özellikli sayılmakta ve çalışma süreleri değişiklik göstermektedir. Bazıları işin niteliği gereği bazıları ise sağlık açısından çalışma saatleri ayrıca yönetmeliklerde düzenlenmiştir.

2.2. GÜNLÜK VE HAFTALIK İŞ SÜRELERİNE BÖLÜNEMEYEN İŞLER

Bazı işler, işin niteliğinden dolayı günlük veya haftalık çalışma sürelerine bölünmemektedir. Bu işler çoğunlukla karayollarında, demiryollarında ve Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen deniz ve akarsulardaki taşıma işleridir.

Şehirlerarası yolcu taşıyan bir otobüste, şoförün günlük 7,5 saatlik çalışma süresi sonunda mesaim bitti diyerek otobüsü çekip paydos etmesi beklenemez. Böyle bir durum büyük olumsuzluklara yol açabilir. Bu nedenle bu işlerde uygulanacak çalışma süreleri Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nde düzenlenmiştir.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü kapsamına giren işlerde çalışma dönemi işveren tarafından en fazla altı aylık olarak düzenlenir. Denkleştirme süresi en fazla altı aylık olarak uygulanır.

Çalışma dönemi içerisindeki haftalık çalışma 45 saatin altında veya üstünde olarak düzenlenebilir. Ancak çalışma döneminin haftalık ortalaması 45 saati aşamaz. Günlük çalışma süresi 11 saati geçemez. Gece çalışması ise en fazla 7,5 saat olabilir. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyetiyle taşıt kullananların günlük çalışma süresi ise en fazla 9 saat olabilir.

Bu tüzük kapsamında çalışılan işlerde genellikle taşıtların duraklama yaptığı yerlerde ara dinlenmeleri kullandırılır. Böyle bir imkân yoksa ara dinlenmesi araçta kullanılır. İşçiler yirmi dört saatlik süre içerisinde en az on bir saat günlük dinlenme ihtiyacını karşılamalıdır.

Bu tüzük kapsamına giren taşıma işlerinde işçilerin günlük çalışma sürelerinin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir yerde son bulması halinde işveren işçilerin ulaşımını sağlamakla veya yatacak yer temin etmekle yükümlüdür.

2.3. POSTALAR HALİNDE ÇALIŞILAN İŞLERDE ÇALIŞMA SÜRESİ

Bazı işlerin, işin niteliğinden dolayı kesintisiz olarak yirmi dört saat olarak sürdürülmesi gerekmektedir. Bu durumda işçiler art arda postalar halinde nöbetleşerek çalışmaktadırlar. Postalar halinde çalışılan işlerde çalışma süreleri Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

Postalar halinde çalışılan işlerde işveren veya işveren vekilleri çalışacak posta sayısını, hangi işçinin hangi postada çalışacağını, çalışma saatlerini, dinlenme sürelerini, haftalık tatillerini düzenleyerek işçilere ilan etmekle yükümlüdürler.

Bu yönetmelik kapsamında çalışılan işlerde 24 saatlik çalışma süresi içerisinde en az üç işçi postası düzenlenir. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki posta olacak şekilde yapılabilir. 18 yaşını doldurmamış genç ve çocuk işçilerin gece postalarında çalıştırılması yasaktır.

İşçilerin çalıştırıldıkları postalar haftalık olarak değiştirilir. Bir hafta gece postasında çalışan işçi sonrasındaki hafta gündüz postasında çalışır. Ancak işin niteliğine ve yürütülmesine bağlı olarak bu süre iki haftada bir olarak da düzenlenebilir. Postası değiştirilecek işçinin 11 saat kesintisiz şekilde dinlendirilmesi gerekir.

Postalar halinde çalışan işçilerin ara dinlenme süreleri İş Kanunu m. 68 de düzenlendiği üzere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat, 8446
- Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir.

Hafta tatili olarak da işçinin bir haftalık süre içerisinde 24 saat kesintisiz dinlendirilmesi gerekir. İşin niteliğine göre izin günleri nöbetleşe kullanılabilir.

2.4. SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN RİSKLİ İŞLER

Bazı iş kolları işin niteliği itibariyle işçilerin sağlığı için tehlike arz etmektedirler. Ancak ülke ekonomisi ve ihtiyaçları bu işlerin devam ettirilmesini mecburi kılmaktadırlar. Bu işlerin yapılmasının yasaklanması beklenemez. Bu nedenle çalışma süreleri çalışanların sağlığını koruyacak şekilde düzenlenmiştir.

İşin tehlikesine göre çalışma süreleri en fazla 7,5 saat ve altında düzenlenmiştir. Bu işler Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te belirtilmişlerdir. Aynı yönetmeliğin 6. maddesinin birinci fıkrasında belirtildiği üzere bu işlerde günlük azami çalışma süresini dolduranlar bu işten sonra başka herhangi bir işte çalıştırılmazlar.

2.4.1. Günde En Fazla Yedi Buçuk Saat Çalışılabilecek İşler

İşçilerin bir gün içerisinde en fazla yedi buçuk saat çalışabileceği işler şunlardır;

- Kurşun ve arsenik işleri
- Cam sanayi işleri
- Cıva sanayi işleri
- Çimento sanayi işleri
- Çinko sanayi işleri
- Bakır sanayi işleri
- Alüminyum sanayi işleri
- Demir ve çelik sanayi işleri
- Döküm sanayi işleri
- Kaplamacılık işleri
- Karpit sanayi işleri
- Asit sanayi işleri
- Akümülatör sanayi işleri
- Kaynak işleri
- Madenlere su verme işleri

- Kauçuk işlenmesi işleri
- Kanalizasyon ve tünel yapılı işleri
- Maden ocakları
- Radyoaktif maddelerle yapılan işler
- Radyoionizan maddelerle yapılan işler
- 80 desibeli aşan gürültülü işler
- Pnömkonyaz yapan tozlu işler

Yukarıda sayılan işlerde çalışanlarının sağlığının korunması açısından kanun koyucu çalışma süresini en fazla günlük 7,5 saat olarak düzenlemiştir. Bu işlerde olağan sebeplerle fazla çalışma yapılması yasaktır.

2.4.2. Günlük Yedi Buçuk Saatten Az Çalışılabilen İşler

Yukarıda belirtilen günlük en fazla yedi buçuk saat çalışılabilen işlerin dışında sağlık açısından tehlikesi çok daha yüksek olduğu için kanun koyucu tarafından maksimum çalışma süresi yedi buçuk saatin altında belirlenmiş olan bazı işler de vardır. Bu işler su altında basınçlı hava içinde çalışılan işler, cıva işleri, kurşun işleri, karbon sülfür işleri ve ensektisit yapım işleridir.

Su altında basınçlı hava içinde yapılan işlerde, asıl işin yapıldığı yere iniş çıkışlar da dâhil olmak üzere çalışma süreleri;

- 21 metreden ile 25 metre derinliğe kadar veya 2,1 - 2,5 kg/cm² basınçta 7 saat,
- 26 metreden ile 30 metre derinliğe kadar veya 2,6 - 3 kg/cm² basınçta 6 saat,
- 31 metreden ile 35 metre derinliğe kadar veya 3,1 - 3,5 kg/cm² basınçta 5 saat,
- 36 metreden ile 40 metre derinliğe kadar veya 3,6 - 4 kg/cm² basınçta 4 saat olarak düzenlenmiştir. Dalgıçlar için bu süreler, 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde yarım saattir.

Cıva işlerinde, cıva izabe fırınlarında görülen işlerde çalışma süresi 6 saat, elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde ise çalışma süresi 6 saat olarak düzenlenmiştir.

Kurşun işlerinde kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri için günlük çalışma süresi 4 saattir.

Karbon sülfürle yapılip karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işlerde günlük çalışma süresi 6 saattir.

Karbamantlı ve organik fosforlu ensektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işlerinde ise günlük çalışma süresi 6 saattir.

Görüldüğü üzere bu işlerin tamamı insan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler doğuran kimyasallarla veya yüksek basınçta yapılmaktadır. Bu işlerin yapılması birçok açıdan gereklidir. Ancak bunu yapanlar da insandır ve iş hukukunun ortaya çıkmasının amacı da zaten işçileri korumaktır. Bu kapsamda kanun koyucu yüksek basıncın ve kimyasalların insan sağlığına olumsuz etki edeceği maruziyet süresine göre bu işlerdeki çalışma süresini günlük 7,5 saatin altında farklı sürelerde sınırlandırmıştır.

2.5. YERALTI MADEN İŞLERİNDE ÇALIŞMA SÜRESİ

2014 yılına kadar yeraltı maden işlerinde çalışma süresi haftalık 45 saat olarak işlemekteydi. Ancak 13 Mayıs 2014'te meydana gelen Soma faciasında 301 işçinin hayatını kaybetmesi üzerine yapılan düzenleme ile madenlerde çalışma süresi günlük 6 saat haftalık 30 saat olarak düzenlendi.

Kimi hukukçulara göre bu düzenleme kanun koyucunun işçilere karşı kendisini affettirme çabası olarak görüldü. Ancak bu düzenleme işverenler tarafından tepkiyle karşılandı. Bazı işverenlerin bu düzenlemeyi kaldıramayacağını belirterek işçi çıkarmaya başlaması üzerine yeniden bir düzenleme yapıldı ve yeraltı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri günlük 7,5 saat, haftalık 37,5 saat olarak yeniden düzenlendi.

Yeraltı maden işleri olarak düzenlenmesi işçilerin sadece yeraltında çalıştıkları süreleri değil hem yeraltında hem yer üstünde çalıştıkları tüm süreleri kapsamaktadır.

2.6. GECE ÇALIŞMALARI

2.6.1. Gece Kavramı

“İş Kanunu’nda tanımı da verilmiş olan ve ‘gece’ olarak adlandırılan gün döneminin, toplum yaşantısında genellikle dinlenmeye ayrılmış bulunması, gece çalışmalarının insan sağlığı ve aile ilişkileri yönünden sınırlandırılması düşüncesini

ortaya çıkarmıştır (Şakar, 2018, s. 133). Bundan dolayı kanun koyucu gece döneminde yapılacak olan çalışmaları düzenleme altına almıştır.

İş hukukunda gece kavramı, akşam 20.00'de başlayıp sabah 06.00'ya kadar olan ve her halde en fazla 11 saat olan süreyi ifade etmektedir. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir (İşK m. 69). Kanun maddesinin belirttiği üzere yapılan işin niteliği ve bölgelerin özelliklerine göre kanundaki gece saatleri coğrafi bölgelerde yönetmeliklerle değiştirilebilir.

2.6.2. Gece Çalışma Yasağı

Gece dönemi olan akşam 20.00 ile sabah 06.00 saatleri arasında bazı çalışma yasakları getirilmiştir. Bu yasak on sekiz yaşını doldurmamış çocukların sanayi işyerlerinde çalışmasını kapsamaktadır. Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (İşK. m. 73). Kanun koyucu burada çocukları korumayı amaçlamıştır.

On sekiz yaşını doldurmuş kadınların gece postalarında çalışmasıyla ilgili durumlar Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Buna göre kadınlar gece postalarında en fazla günlük 7,5 saat çalıştırılabilirler. Bu süre hiçbir şekilde arttırılamaz. Kadınların gece postalarında çalışabilmesi için işe başlamadan önce işyeri hekiminden sağlık açısından gece çalışmasına bir sakınca olmadığına dair sağlık raporu almaları gereklidir.

Hamile kadınların doğuma kadar gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Emziren kadınların ise doğumdan itibaren bir yıl süresince gece çalışması yasaklanmıştır.

2.6.3. Gece Çalışma Süresi

Gece çalışma süresi günlük 7,5 saattir. Olağan sebeplerle gece fazla çalışma yapılamaz. Kadın işçilere hiçbir nedenle gece 7,5 saati aşan fazla çalışma yaptırılmaz.

“Ancak, gündüz işi sayılan (yani yarısından fazlası gece dönemine rastlamayan) çalışmalara ek olarak yapılan fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilecektir” (Şakar, 2018, s. 135).

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri gibi özellikli işlerde gece 7,5 saati aşan çalışmalar için işçinin yazılı onayının alınması gerekmektedir.

Üçüncü Bölüm

FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİ İLE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

3.1. AÇIKLAMA

İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. Özelliğine göre bazı işlerde bu süre daha azdır. Ayrıca işçi ile işveren de anlaşarak çalışma süresini 45 saatin altında farklı bir şekilde ayarlayabilir.

Haftalık çalışma süresi belliyken çeşitli nedenlerle işçi haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışabilir. Bu durumlar iş hukukunda fazla çalışma süreleri ile fazla sürelerle çalışma olarak düzenlenmiştir.

3.2. FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİ

3.2.1. Genel

İşçilerin genel olarak haftalık çalışma süresi 45 saattir. Aksine bir düzenleme yoksa bu saatler haftanın iş günlerine eşit olarak bölünür. İşçi günlük 7,5 saat olarak çalışır.

Denkleştirme süresi uygulanan işyerlerinde günlük en fazla çalışma süresi olan 11 saati aşmamak kaydıyla çalışma süresi haftanın günlerine farklı olarak dağıtılır. Bu durumda iki aylık süre içerisinde işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aşamaz. Toplu iş sözleşmeleriyle denkleştirme süresi 6 aya kadar arttırılabilir.

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilir. İşçiler arasında bu fazla mesai olarak da bilinir.

3.2.2. Fazla Çalışmanın Karşılığı

İşçi de iş saatleri dışında sosyal hayatı olan, ailesiyle, dostlarıyla vakit geçiren bir insandır. İşçinin iş saatleri belli olduğundan işten sonra kendine ait bir programı olabilir. Herhangi bir nedenle fazla çalışma yapıldığında bu işçinin sosyal hayatında aksaklığa neden olabilir. Bu da haliyle işçinin motivasyonunu düşürür. Bu durumda işçinin verimi de düşer. Kısacası fazla çalışma hem işçinin sosyal çevresiyle arasındaki bağların zedelenmesine neden olabilir hem de yarattığı motivasyon düşüklüğü işin akışını olumsuz etkileyebilir. İsteksiz çalışan işçi iş yerinde kazalara neden olabilir.

Bir iş kazası ya da üretimin yavaşlaması, aksaması ülke ekonomisi de dâhil olmak üzere pek çok alana zarar verir.

Kanun koyucu bu sorunlara neden olmaması ve hatta işçinin fazla çalışmaya istekli olması adına fazla çalışmaların ücretini normal çalışmaya göre %50 arttırmıştır. Buna göre 1 saat fazla çalışan işçi normal çalışmaya göre saatlik ücretin %50'si tutarında fazla ücret alacaktır.

2019 yılında işçilerin alacağı asgari ücret 2020,91 TL'dir. Asgari geçim indirimi dâhil olan bu ücretten, AGİ düşüldüğünde net ücret 1829,03 TL'dir. Bu durumda 2019 yılında asgari ücretle çalışan bir işçinin saatlik ücreti 8,13 TL olarak görülmektedir.

Fazla çalışmanın ücretlendirilmesi için örnek vermek gerekirse, 2019 yılında saatlik 8.13 TL ücretle haftalık 45 saat olarak çalışan bir işçi, bir hafta 50 saat çalıştığında fazla çalışma süresi 5 saattir. 50 saatlik ücreti saatlik 8,13 TL ile çarpıldığında hak ettiği net ücret 406,50 TL'dir. Fazla çalışma süresi olan 5 saat için %50 fazla ücret alacağından 5 saat 4,065 ile çarpılır. Bu da yuvarlak hesap olarak 20,30 TL tutar. Yani 5 saatlik fazla çalışmayla haftada 50 saat çalışan işçinin alacağı toplam net ücret 426,80 TL olarak hesaplanır.

İşçinin haftalık izin gününde çalışarak haftalık çalışma süresini aşması da Yargıtay ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca fazla çalışma olarak sayılır. "Hafta tatili çalışmasında fazla çalışma sayılmasının parasal sonucu, hafta tatilinde çalışan işçiye bir gündelik tutarında haftalık çalışma ücreti, %50 zamlı ücret üzerinden de bir buçuk gündelik tutarında fazla çalışma ücreti olmak üzere toplam 2,5 gündelik verilmesidir" (Atfen: Şakar, 2018, s. 128 (Yarg. 9. HD., 27.09.1984, E. 1984/7043 K. 1984/8302)).

İşçinin fazla çalışma yapmasının karşılığı sadece fazla ücret ödenerek değil işçiye çalışma süresinde serbest zaman kullanılarak da verilebilir. Bu da yine fazla çalışma yaptığı sürenin %50 fazlası şeklinde kullanılır. Haftada 45 saat çalışması gereken işçi 51 saat çalıştığında 6 saat fazla çalışma süresi sayılır. 6 saatin %50'si 3 saattir. Bu nedenle fazla çalışmasının karşılığı olarak ücret değil de serbest zaman kullanmak isteyen işçiye 9 saat serbest zaman kullanılır.

İşçinin fazla çalışmasının karşılığı serbest zaman verilmek suretiyle kullandırılacağı konusunda anlaşmaya varıldığında, işçi hak ettiği serbest zamanı altı ay içerisinde kullanmalıdır. Bu serbest zamanı çalışma zamanı içerisinde kullanır ve bundan dolayı hiçbir ücret kesintisi yapılamaz.

3.3. FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

3.3.1. Genel

Kanun koyucu normal çalışma süresi olarak haftalık en fazla 45 saat belirtmiştir. Ancak iş sözleşmeleri yapılırken kanunlara aykırı olmamak kaydıyla işçi ile işveren kendi aralarında çalışma sürelerini farklı şekilde belirleyebilirler. Kanunda en fazla 45 saat denildiği için 45 saatin altında yapmaya bir engel yoktur. İşçi ile işverenin haftalık 45 saatin altında sözleşme yapmaları durumunda fazla çalışma gerekip işçinin 45 saate kadar çalıştığı fazla çalışmalar iş kanununda “fazla sürelerle çalışma” olarak tanımlanmıştır.

Örnek vermek gerekirse X Emlak Ofisinde haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenen Haktan, herhangi bir nedenle o hafta 44 saat çalıştığında 4 saatlik kısım fazla sürelerle çalışmadır. Haktan 50 saat çalışırsa 5 saat fazla sürelerle çalışma yapmış olur ve 5 saat de fazla çalışma yapmış olur.

3.3.2. Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı

Fazla sürelerle çalışma meydana gelmesi durumunda işçi bu süreyi fazla ücret veya serbest zaman olarak kullanabilir.

Fazla sürelerle çalışma nedeniyle işçi ücret alacaksa verilecek ücret saatlik ücretin %25i oranında fazla verilir. Saatlik ücreti 10 TL olan bir işçi fazla sürelerle 1 saat çalıştığında alacağı ücret 12,5 TL olarak hesaplanır.

Fazla sürelerle çalışma nedeniyle işçi serbest zaman kullanmak isterse de çalıştığı sürenin %25i oranında fazla serbest zaman kullanır. 4 saat fazla sürelerle çalışma yapan işçi fazla şayet serbest zaman olarak karşılığını almak isterse 5 saat serbest zaman kullanacaktır.

Serbest zaman kullanacak işçinin hak edişten itibaren 6 ay içerisinde serbest zamanı kullanması gerekir. Serbest zaman çalışma süresi içerisinde kullandırılır ve hiçbir ücret kesintisi yapılamaz.

3.4. FAZLA ÇALIŞMA NEDENLERİ

Bir iş yerinde pek çok nedenden dolayı işçiler fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmak zorunda kalabilirler. Bu sebepler;

- Olağan sebeplerle fazla çalışma
- Zorunlu sebeplerle fazla çalışma
- Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma
- Hazırlık ve temizlik işleri sebebiyle fazla çalışma olarak dörde ayrılmaktadır.

3.4.1. Olağan Sebeplerle Fazla Çalışma

Olağan sebeplerle fazla çalışma en çok rastlanan fazla çalışma çeşididir. Olağan sebeplerle fazla çalışma üretimin arttırılması nedeniyle yapılır. Üretimin arttırılmasının nedeni çoğunlukla siparişlerin yetiştirilememesi, yeni siparişlerin alınmasıdır. Yani kısaca işverenin daha fazla kar etmesi için işçiler fazla çalışır.

Olağanüstü sebepler herhangi bir zorunluluk barındırmayan, satışın arttırılması, işverenin kar etmesi gibi amaçlarla yapıldığı için kanun koyucu burada işçilere bazı haklar tanımış, olağan sebeplerle fazla çalışmayı şartlara bağlamıştır. Buna göre;

- Fazla çalışmaya işveren karar verir.
- Olağan sebeplerle fazla çalışma için işçinin onay vermesi gerekir.
- Bir yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yapılabilir.

Fazla çalışmaya işverenin karar vereceğine dair madde, işvereni korumaya almak için konulmuş bir maddedir. İşçinin, işverenin herhangi bir talimatı olmadan kendiliğinden işyerinde fazla çalışması fazla çalışma sayılmaz ve bu nedenle işçi fazla ücret ya da serbest zaman talebinde bulunamaz. Bu maddeyle kötü niyetli çalışanlara engel olunmak istenmiştir.

Fazla çalışma yukarıda da değinildiği üzere işçinin sosyal hayatına doğrudan etki eder. Her ne kadar fazla çalışma karşılığında verilecek ücret normal çalışmanın

üzerinde olsa da her işçi tarafından kabul edilmeyebilir. Örneğin yılbaşı akşamı yani 31 Aralık gecesi işyerleri çoğunlukla saat 20.00’da kapanırken yılın son akşamı olması nedeniyle bazı işyerlerinde sayım yapılır ve bu nedenle bazı işçiler fazla çalışma yaparlar. Herkes o geceyi evinde ailesiyle geçirirken sayıma bırakılan bazı işçiler fazla çalışma yapmak istemeyebilirler. Haliyle bu durumda işçi ile işveren arasında sorun meydana çıkacağı için kanun koyucu bu gibi durumlar için önlem olarak işçinin onayının olması şartını getirmiştir. Buna göre işçinin fazla çalışma için onay vermesi gerekir. Bu durumda da şöyle bir durum meydana gelmektedir. İş sözleşmelerinde işçiye fazla çalışmaya onay verdiğini de gösteren maddeler eklenmektedir. Böyle durumlarda fazla çalışmalara katılmak istemeyen işçi 30 gün öncesinden bildirmek şartıyla onayını geri alabilir.

İşçi fazla çalışma için onay vermemiş olup buna rağmen çeşitli zamanlarda fazla çalışmaya kalmışsa ve ücretini almışsa sonraki zamanlarda fazla çalışmaya kalmak istememesi işverenin iş sözleşmesini feshi için haklı sebeptir. Bu durum Yargıtay kararında da görülebilir. “ İşçiden fazla çalışma yapması için önceden onay alınmamışsa bile, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam olarak düzenli bir şekilde ödenen işçinin fazla çalışmaya kalmak istememesi fesih için geçerli bir nedendir” (Yarg. 9. HD., E. 11936 K. 29817, 08.10.2007).

Fazla çalışma için işçinin onayı alınmışsa ve İşçi onay verdikten sonra eğer fazla çalışmaya kalmak istemezse bu durum işveren için iş sözleşmesinin haklı fesih sebebidir. Bu durum da yine Yargıtay’ın verdiği bir kararda görülebilmektedir. “Fazla mesai için davacının onayı alınmış ve davacı fazla mesaiye kalmamış ise iş sözleşmesinin feshi haklı sebebe dayanır” (Yarg. 9. HD. 22.02.2010, E. 2010/2551, K. 2010/4290).

“Nitekim, TBK. M. 398/1, fazla çalışmanın ‘işçinin rızasıyla yapılan çalışma’ olduğunu kabul etmekle birlikte; normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğunun doğduğu, işçinin bunu yapabilecek halde olduğu ve aynı zamanda kaçınmasının da dürüstlük kuralına aykırı bulunduğu durumlarda, karşılığı verilmek koşuluyla, işçinin fazla çalışmayı yerine getirmesini öngörmektedir” (Atfen, Tunçomağ ve Centel, 2015, s. 157 (Tunçomağ, Türk Borçlar Hukuku II, 854)).

Yıllık en fazla 270 saatlik fazla çalışma kuralı da yine işçiyi korumaya yönelik bir maddedir. Eğer kanun koyucu bu maddeyi koymasaydı işverenler ellerinden geldiği ölçüde işçiyi fazla çalıştırmırlardır. Kâr etme düşüncesi çoğunlukla insani duyguların önüne geçer. Bu nedenle kanun koyucu buna gerek duymuştur. Her ne kadar ücreti daha fazla ödeniyor olsa da işçi de bir insandır ve her gün her gün fazla çalışma yapamaz. Bu hayatın akışına terstir. Aile kurumuna da büyük zarar verir. “Fakat uygulamada bu sürenin fiilen aşıldığı görülmektedir. Anılan sınırın fiilen aşılması halinde de işveren para cezasıyla karşılaşmamaktadır. Ancak bu durum işçinin o süreler için fazla çalışma ücreti almasına engel olmamalıdır” (Akyiğit, 2006, s. 277)

3.4.2. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur (İşK. m. 42).

Zorunlu sebeplerle çalışma olağan sebeplerle fazla çalışmadan farklıdır. Olağan sebep üretimin arttırılması iken zorunlu sebep bir makinanın bozulması nedeniyle acilen müdahale edilme zorunluluğu ya da zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkmasıdır. Zorlayıcı sebepler, işverenin sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan nedenlerdir. Deprem, yangın, sel, heyelan, salgın hastalık vb. nedenler zorlayıcı nedenler arasında gösterilebilir.

İşçiler işyerinde çalışıp mesai sürelerinin sonuna geldiğinde işyerinde bir yangın çıktığında, müdahale etmesi beklenen işçilerin benim mesaim bitti karışmam diyemez. Bu işçilerin fazla çalışma ile üstlerine düşeni yaparak yangını söndürmeleri gerekir.

Çoğu işyerinde acil durum ekipleri vardır. Su baskınında görevli kişiler, yangında görevli kişiler, depremde görevli kişiler, acil yardım ekipleri gibi. Zorunlu

sebepler hangi ekip elemanlarıyla alakalıysa o elemanların fazla çalışma yapmaları zorunludur. Ancak işyerinde sekreter olarak çalışıp deprem yangın gibi durumlarda ne yapacağını bilmeyen bir kişinin yangın anında yapabileceği bir şey olmadığı için onun fazla çalışma yapması beklenemez. Böyle birine yangına müdahale ettirmek ayrıca istenmeyen şeylere de yol açabilir.

Zorunlu çalışma sadece yangın, deprem, sel gibi zorlayıcı sebepler durumunda değil bir makinanın bozulması durumunda da gerekir. Üretim yapan makinalardan biri bozulduğunda o makinanın bakım ve onarımından sorumlu olan personel mesaisi bitse bile o makinanın onarımıyla ilgilenmek zorundadır. İş kanunu da bunu gerektirir, hakkaniyet de ahlak da. Kanun gereği olmasa bile işçinin sadakat göstermesi ve çalıştığı işyerinin yararını düşünmesi gerekir. Ancak kanun koyucu her ihtimale, her çeşit insana karşılık bu durumları kanun haline getirerek işvereni koruma altına almıştır.

Zorunlu çalışmayı gerektiren bir durumda işçinin çalışmayı reddetmesi işçinin işveren tarafından ihbarsız tazminatsız sözleşmesinin feshedilmesi sebebidir. Zira bu durumda çalışmayı reddetmek işçinin sadakat borcunu yerine getirmemesidir. Ayrıca işveren uğradığı zararın tazminini de isteme hakkına sahiptir.

Zorunlu fazla çalışma yapan işçiler denkleştirme esasına tabiiyse fazla çalışmalarına denkleştirme uygulanabilir. Bunun dışında %50 fazla ücret alabilirler. Zorunlu çalışma durumunda serbest zaman kullanılmaz. Zira serbest zaman sadece olağan sebeplerle fazla çalışma durumunda geçerlidir.

3.4.3. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir (İşK. m. 43).

Seferberlik durumuyla beraber doğal afet, salgın hastalık ve ağır ekonomik bunalımlar nedeniyle olağanüstü hal ilan edildiğinde de olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yaptırılabilir.

24 Haziran 2018 tarihli genel seçimler öncesinde olağanüstü fazla çalışma için Bakanlar Kurulu kararı gerekliydi. Seçimlerden sonra yeni sistemle beraber bu yetki Cumhurbaşkanına geçti. Fazla çalışma kararının alınmasıyla cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini işçinin dayanabileceği en fazla çalışmaya çıkarabilir. “İşçinin iki çalışma süresi arasında en az 11 saat dinlendirilmesi gerektiğine göre çalışma süresi en fazla 13 saate kadar uzatılabilecektir” (Şakar, 2018, s. 132).

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma tüm işler için değil sadece seferberlik ya da OHAL gerektiren durum için yapılır. Örneğin bir hastalık nedeniyle OHAL ilan edildiğinde fazla çalışma yapacak kişiler sağlık görevlileri, ilaç üretimi yapanlar, ilaç sevkiyatını yapanlar, eczacılar olur. Bundan dolayı silah sanayinin fazla çalışma yapması gerekmez. Ancak bir savaş durumu söz konusu olduğunda öncelikle silah sanayide çalışanlar fazla çalışma yaparlar. Bir doğal afet söz konusu olduğunda AKUT, sağlık görevlileri, bölgenin yiyecek ihtiyacını karşılayanlar fazla mesai yapacaktır.

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yapıldığında bunun karşılığı ya denkleştirme esası uygulanıp ücret verilmez ya da %50 fazla ücret verilir. Serbest zaman sadece olağan sebeplerle fazla çalışma durumunda verildiğinden olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yapıldığında serbest zaman verilmez.

3.4.4. Hazırlık ve Temizlik İşleri Nedeniyle Fazla Çalışma

Ofis işlerinde işçiler iş başı yapacağı zaman mesaiyi başladığında gelir ve işlerine başlarlar. Herhangi bir ön hazırlık yapılması gerekmez. Ancak her iş bu kadar basit değildir. Bazı işlerde asıl işe başlamadan önce veya iş bittikten sonra temizlik ve hazırlık işleri yapılması gerekir. Üretim yapan bir fabrikada hammaddeler taşınır, fırınlarda fırın yakılır, süpermarketlerde reyonlara ürün yerleştirilip temizlik yapılır. Yemek üretimi yapan işlerde iş bittikten sonra detaylı temizlik yapılır.

İşyerlerinin bazılarında bu temizlik ve hazırlık işleri için ayrıca eleman tutulur. Ancak çoğunluğunda mevcut işçilere nöbetleşe yaptırılır. “Hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin işyeri dışından sağlanmış işçilere gördürülmesi durumunda fazla çalışma söz konusu değildir” (Demircioğlu ve Centel, 2010, s. 135) Ancak asıl işte çalışan işçiler yaptığında ortaya fazla çalışma çıkacaktır.

Hazırlık ve temizlik işleri Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Buna göre hazırlık ve temizlik işleri günlük en fazla iki saat olarak yapılabilecektir. Günlük en fazla 7,5 saat çalışılabilen işlerde asıl işi yapan işçilere yaptırılması durumunda işçilerin çalışma süreleri buna göre düzenlenecektir.

Yönetmeliğin 6. Maddesinden belirtildiği üzere hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçilerin sayısı,

- 1-15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden,
- 16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden,
- 31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden,
- 61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8 işçiden,
- 81-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve

- 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise, çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamaz.

Fazla çalışma yapan işçilerin ücretleri %50 zamlı olarak ödenir. Bu işleri yapmak için ayrılan işçilere, bu süre içerisinde başka iş yaptırılmaz.

3.5. FAZLA ÇALIŞMANIN YASAKLANDIĞI İŞLER

Kanunlarda ve yönetmeliklerde belirtilen bazı işlerde fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır. Bazı işlerde işin özelliğine göre tüm sebeplerle fazla çalışmalar yasaklanmışken bazılarında olağan sebeplerle fazla çalışma yasaklanmıştır.

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te belirtilen işlerde fazla çalışma yapılması yasaktır. Bu işler fazla basınçta veya kimyasal maddelerle, radyasyon yayan maddelerle yapıldığından yapılacak fazla çalışma, işçinin hayatı için tehlike oluşturacaktır. Bu nedenle hiçbir koşulda bu işlerde fazla çalışma yapılamaz.

Gece işlerinde olağan sebeplerle fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır. Zorunlu sebeplerle, olağanüstü sebeplerle ve tamamlama, hazırlık, temizlik işleri

nedeniyle fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak bayan işçilere hiçbir nedenle gece fazla çalışma yaptırılmaz.

İş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmaya onay vermiş olsalar bile işyeri hekimi veya başka bir doktor raporuyla fazla çalışmaya elverişli olmadığı belirtilen işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

Hamile, yeni doğum yapmış ya da çocuk emziren kadınlara fazla çalışma yaptırılmaz. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilere olağan sebeplerle fazla çalışma yaptırılmaz. Zorunlu sebeplerle ya da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yapabilirler.

3.6. FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI

İşçiler işyerinde çalıştıkları sürelerde fazla çalışma yapabilirler. Bazı kötü niyetli işverenler işçilerin fazla çalışmalarını göstermeyip ücretlerini ödemeyebiliyor. İşçiler çalıştıkları süre içerisinde işlerinden olmamak adına sesini çıkarmıyorlar. Çoğunlukla işsizlik korkusuyla işçiler işten çıktıktan sonra fazla çalışmaların hakkını aramak için iş mahkemesine başvurabiliyorlar. İstisna da olsa fazla çalışma konusunda hakları abartılarak yenildiğinde de işçilerin sabrı taşımaya mahkeme yoluna gidebiliyorlar.

İş mahkemelerinde fazla çalışmanın ispat yükü işçidedir. İşçi fazla çalıştığını ispatlamak zorundadır. İşçi bu iddiasını bordro, tanık, işyeri kayıtları ve işyeri yazışmaları ile ispat edebilir.

Bordro ispat için en önemli belgedir. İşyerleri çoğunlukla ay sonunda işçilerin bordrolarını işçilere imzalatırlar. İşçi bordroyu imzaladığında eğer fazla çalışmaya ilişkin kısım boş ise işçi tanıkla da ispat yoluna gidecektir. Ancak fazla çalışma kısmı dolu ise işçinin fazla çalışmaya ilişkin ücretini aldığı belirtilmiş ve işçi imzalamışsa işçi hakkını aldığını kabul etmiş olur. Şayet işçi imzalarırken bordroya “fazla çalışmaya ilişkin haklarımı tam almadım” şeklinde bir itirazi kayıt düşerse dava aşamasında işçinin elinde büyük bir delil olur.

Bordroda fazla çalışmaya ilişkin kısım boş ise işçi kendisinin orda fazla çalıştığını ispat edebilecek kişilerin tanıklığına başvurabilir. Bu şekilde hakkını elde edebilir.

Tanık dışında işçi işe giriş çıkış kayıtlarının incelenmesini isteyebilir. Birçok işyerinde giriş ıkışlar kartla, parmak iziyle veya imza ile yapılmaktadır. Bu şekilde işçilerin hangi saatlerde girip çıktığı, hangi saatlerde molaya çıktığı belirlenip işçinin çalıştığı süreler belirlenebilir.

İşçinin ispat için bir diğer aracı da işyeri yazışmaları olabilir. İşçi mail, sms veya whatsapp yazışmaları ile fazla çalışmaya çağırıldığında bunları da delil olarak gösterebilir ve fazla çalışma yaptığını ispat edebilir.

Bir işyerinde yüksek bir derecede, kendi vardiyasını kendisi hazırlayacak pozisyonda çalışan işçilerin - şube müdürü olarak çalışanlar gibi- fazla çalışmaya ilişkin açtığı davalarda, kendilerine itibar edilmemektedir.

SONUÇ

Yukarıda belirtildiği üzere iş hukukunda normal çalışma süresi haftalık 45 saat olup bu haftanın günlerine eşit olarak bölünür. Denkleştirme esası uygulanan işyerlerinde günlük çalışma süreleri günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde belirlenebilir. İki ay ortalaması haftalık 45 saati aşmayacaktır. Toplu iş sözleşmeleriyle denkleştirme süresi 4 aya kadar uzatılabilir.

İşçilerin çeşitli nedenlerle eksik çalıştığı süreler için telafi çalışması yapılabilir. İşçilere günlük çalışma süresi içerisinde dinlenme süreleri verilir ve bu süreler çalışma süresinden sayılmaz. Ancak kanunda belirtilen bazı durumlarda işçilerin asıl işlerini yapmadığı süreler de çalışma süresinden sayılır.

Yapılan işin niteliğine göre işçiler gündüz ve gece ayrı postalarda çalıştırılabilir. Postalar haftalık ya da iki haftalık olarak değişebilir. Postası değişecek işçinin en az 11 saat olarak dinlendirilmesi gerekir. Gece çalışmalarında işçileri koruyucu hükümler getirilmiştir.

İşçilerin sağlığı düşünülerek bazı işlerde çalışma süreleri günlük azami 7,5 saat ve altında belirlenmiştir. Yüksek basınçta, kimyasal maddelerle ve radyasyon yayan bu maddelerle çalışan işçilerin günlük çalışma süreleri Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.

İşin niteliğine göre bazı işlerin çalışma süreleri de günlük ve haftalık sürelere bölünemeyeceğinden Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nde bu işler için ayrıca maddeler getirilmiştir.

İşçiler çeşitli nedenlerle çalışma süresinin üstünde çalıştırılabilirler. Bunlar olağan sebepler, zorunlu sebepler, olağanüstü sebepler ve hazırlık ve temizlik işleridir. Bazı işlerde fazla çalışma yapılması tamamen yasaklanmış, bazılarında ise sadece olağan sebeplerle fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır. Bazı kişilerinde fazla çalışma yapılması yasaklanmıştır. Kanun koyucu burada işçiyi de işvereni de korumaya almıştır.

Görüldüğü üzere işçilerin çalışma süreleri İş Kanununda ve çeşitli tüzük ve yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Kanun koyucu hem işçiler için hem işverenler için

koruyucu hükümler belirlemiştir. İşçinin işverene karşı görevlerini yerine getirmesini salarken, işverenin de işçiyi koruması ve hakkını vermesi kanunla güvence altına alınmıştır.

İş hayatında işçi ve işverenler arasında problemler yaşanmaması, iş hayatının işçinin sosyal hayatı üzerinde olumsuz etkiler doğurmaması, yapılan işin işçinin sağlığına zarar vermemesi için her düzenleme düşünülmüştür. Bunların etkili hale gelmesi için de tarafların bu kurallar ışığında hareket etmesi gerekir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- Akyiğit, Ercan. **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2006
- Biczaz, Fatma Arda. **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, (Makale), 2014.
<https://avukatsalihoz.wordpress.com/>. (Erişim Tarihi: 08.03.2019).
- Çelik, Nuri, vd. **İş Hukuku Dersleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2014.
- Çetinkaya, Tuğba, **Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği**, Ankara Barosu Dergisi, 2014. <http://dergipark.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 26.03.2019)
- Demircioğlu, Murat ve Centel, Tankut. **İş Hukuku**, Beta Yayınevi, İstanbul, 2010.
- Günay, C. İlhan. **İş Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2008.
- **Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü**, www.mevzuat.gov.tr, (Erişim Tarihi: 13.04.2019).
- İnciroğlu, Lütfi. **Yeni İş Hukuku Uygulaması**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005.
- **İş Kanunu**, <http://www.mevzuat.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 09.03.2019).
- Kılıçoğlu, Şenocak. **İş Kanunu Şerhi**, Legal Kitabevi, İstanbul, 2008.
- Öktem Songu, Sezgi. **Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi**, Doktora Tezi, 2007, <http://acikerisim.deu.edu.tr/> (Erişim Tarihi: 05.03.2009).
- Şakar, Müjdat. **İş Hukuku Uygulaması**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2017.
- Tunçoğmağ, Kenan ve Centel, Tankut. **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayınları, İstanbul, 2015.