

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ \* SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sibel KABUL**

**MAYIS-2011**

**TRABZON**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI**

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sibel KABUL**

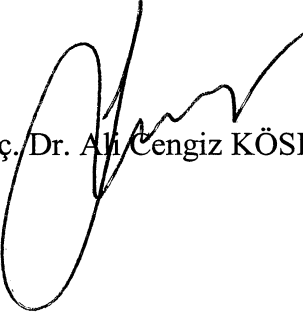
**Tez Danışmanı: Y. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU**


**MAYIS-2011**

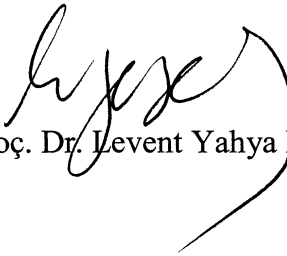
**TRABZON**

## ONAY

Sibel Kabul tarafından hazırlanan “Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri” adlı bu çalışma 13/09/2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

  
Y. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU

  
Y. Doç. Dr. Mustafa CİN

  
Y. Doç. Dr. Levent Yahya ESER

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduklarını onaylarım. .... / .... / .....

Doç.Dr. Yusuf ŞAHİN

Enstitü Müdürü

## **BİLDİRİM**

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada orijinal olmayan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her tür yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

**Sibel KABUL**

**13/09/2011**

## ÖNSÖZ

Çalışma süreleri kavramı, çalışma hayatının en çok üzerinde durulan ve en çok tartışılan konularının başında gelmektedir. Çalışma hayatının çeşitliliği ve değişik özellikler arz etmesi, günümüz insanının işe ve serbest zamana bakış açısının değişmesi, ekonomik ve teknolojik gelişmeler ile küreselleşme olgusu nedeniyle, çalışma sürelerinde esneklik ve bireysellik gibi kavramların çalışma hayatına girmesi kaçınılmaz olmuştur.

1475 sayılı İş Kanununda yer alan çalışma süreleri ve çalışma şekillerine ilişkin düzenlemeler, günümüz ihtiyaçlarına yeterince cevap vermediği gerekçesiyle eleştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile işçi ve işveren kesiminin talepleri dikkate alınarak, çalışma sürelerinin, gerek işletme gereksinimlerini gerekse işçi ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde düzenlenmesi amaçlanmıştır. Önceki iş kanunlarında yer alan katı uygulamalar yerini daha esnek hükümlere bırakmıştır. Bu nedenle, 4857 sayılı Kanunda, “esneklik” ve “iş güvencesi” kavramları ön planda tutulmuştur.

Çalışmanın yürütülmesinde ve sonuçlanmasında emeği geçen değerli hocam Y.Doç.Dr.A.Cengiz KÖSEOĞLU’na, çalışmalarında desteklerini benden esirgemeyen, uygun çalışma koşulları sağlayan iş arkadaşlarıma, maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan ve bana her zaman güvenen sevgili annem ve babama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mayıs 2011

Sibel KABUL

## İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
ÖZET .....	X
ABSTRACT .....	XI
KISALTMALAR LİSTESİ .....	XII
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. GENEL OLARAK ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ VE ESNEKLİK UYGULAMALARI.....</b>	<b>4-41</b>
1.1. Çalışma Süresi Kavramı .....	4
1.1.1. Fiili – Farazi Çalışma Süresi Kavramları .....	5
1.1.2. Çalışma Süresi Kavramına Yön Veren İlkeler .....	6
1.2. Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenlemelerin Tarihi Gelişimi .....	9
1.2.1. Türk Hukuku’nda .....	9
1.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi.....	9
1.2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi.....	10
1.2.1.2.1. 1936 Öncesi Dönem.....	10
1.2.1.2.2. 1936 Sonrası Dönem.....	11
1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde .....	12
1.2.3. Avrupa Birliği Hukukunda .....	13
1.3. Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Esneklik Uygulamaları .....	15
1.3.1. Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi Kavramı .....	15
1.3.2. Esnekliği Zorunlu Kılan Sosyal Ve Ekonomik Nedenler.....	18
1.3.2.1. Ekonomik Koşulların Değişmesi.....	20
1.3.2.2. Üretim Sistemi ve İstihdam Yapısındaki Değişiklikler.....	20
1.3.2.3. Ekonomik Kriz ve İşsizlik .....	21
1.3.2.4. Rekabet .....	21

1.3.3. Çalışma Hayatında Esnekliğin Görünüş Biçimleri Ve Türleri.....	21
1.3.3.1. Dış (Sayısal) Esneklik .....	22
1.3.3.2. İç (Fonksiyonel) Esneklik.....	22
1.3.3.3. Ücret Esnekliği .....	23
1.3.3.4. Uzaklaştırma Stratejileri .....	23
1.3.3.5. Zamana Göre Esneklik .....	24
1.3.3.5.1. Kayan (Esnek) İş Süresi .....	25
1.3.3.5.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası .....	26
1.3.3.5.3. Yıllık İş Süresi.....	27
1.3.3.5.4. Emekliliğe Yumuşak Geçiş .....	27
1.3.3.5.5. Kısmi Süreli Çalışma.....	27
1.3.3.5.6. Evde Çalışma.....	32
1.3.3.5.7. Tele Çalışma.....	34
1.3.3.5.8. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi .....	35

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ .....</b>	<b>41-105</b>
2.1. 4857 Sayılı Kanun Bakımından Normal Çalışma Süreleri.....	41
2.1.1. Haftalık Çalışma Süresi .....	41
2.1.2. Günlük Çalışma Süresi .....	42
2.1.3. Olağanüstü Hallerde Çalışma Süresi .....	44
2.1.4. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller .....	45
2.1.4.1. Yer altında veya Su Altında Yapılan İşler.....	45
2.1.4.2. İşveren Tarafından Başka Bir Yere Çalıştırılmak Üzere Gönderilme.....	46
2.1.4.3. İşçinin İş Görmeye Hazır Durumda Beklemesi.....	47
2.1.4.4. Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Süreler.....	48
2.1.4.5. Kadın İşçilerin Emzirme Süreleri .....	49
2.1.4.6. Yolda Geçen Süreler.....	49
2.1.4.6.1. İşin Niteliği .....	50
2.1.4.6.2. Mesafenin Uzaklığı.....	51
2.1.4.6.3. Toplu ve Düzenli Bir Şekilde Götürülüp Getirilme.....	51
2.2. Diğer İş Kanunları Bakımından Normal Çalışma Süreleri.....	52
2.2.1. Deniz İş Kanunu Bakımından Normal Çalışma Süreleri.....	52

2.2.2. Basın İş Kanunu Bakımından Normal Çalışma Süreleri .....	53
2.4. Kanunda Yer Alan Esneklik Uygulamaları .....	54
2.4.1. Denkleştirme.....	54
2.4.1.1. Tarafların Anlaşması ve İşçinin Onayı .....	55
2.4.1.2. Denkleştirme Yapılabilecek Süreler .....	55
2.4.1.3. Denkleştirme Döneminin Ödenmesi Gereken Ücrete Etkisi.....	58
2.4.1.4. Yargıtay'ın Denkleştirme Uygulamasına Yaklaşımı.....	59
2.4.2. Telafi Çalışması .....	62
2.4.2.1. Telafi Çalışmasının Koşulları .....	63
2.4.2.1.1. Telafi Çalışmasını Gerektiren Bir Olgunun Varlığı.....	63
2.4.2.1.1.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması .....	63
2.4.2.1.1.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce ve/veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi .....	65
2.4.2.1.1.3. İşçinin Talebi İle Kendisine İzin Verilmesi .....	66
2.4.2.1.2. İşin Durması, İşyerinin Tamamen Tatil Edilmesi veya Çalışma Sürelerinin Önemli Ölçüde Altında Çalışılması.....	67
2.4.2.2. Telafi Çalışmasını Belirleme Yetkisi ve İşçilere Bildirim .....	68
2.4.2.3. Telafi Çalışmasının Uygulanması .....	69
2.4.2.4. Telafi Çalışmasının Karşılığı.....	71
2.4.2.4.1. Zorunlu nedenlerle Telafi Çalışmasında Ücret .....	72
2.4.2.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi Halinde Ücret .....	73
2.4.2.4.3. İşçinin Talebi İle Kendisine İzin Verilmesi Halinde Ücret .....	73
2.4.2.5. Kanuna Aykırı Telafi Çalışması Uygulamasının Yaptırımı .....	74
2.4.3. Kısa Çalışma.....	75
2.4.3.1. Kısa Çalışmanın Koşulları.....	77
2.4.3.1.1. Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Olgu Bulunmalıdır .....	77
2.4.3.1.2. Çalışma Geçici Olarak Tamamen veya Kısmen Durmalı ya da Önemli Ölçüde Azalmalı .....	79
2.4.3.1.3. Kısa Çalışma Başvurusu ve İnceleme.....	80
2.4.3.2. Kısa Çalışma Yaptırılmasının Sonuçları .....	81
2.4.3.2.1. Kısa Çalışma Uygulamasının İş Sözleşmelerine Etkisi.....	81
2.4.3.2.2. Kısa Çalışma Uygulamasının Fesih Hakkına Etkisi .....	83



2.4.3.2.3.	İşçinin Kısa Çalışma Uygulamasını Kabul Zorunluluğu .....	83
2.4.3.2.4.	Kısa Çalışma Ödeneğinin Ödenmesi .....	84
2.4.3.3.	Kısa Çalışmanın Sona Ermesi.....	86
2.4.3.4.	Kısa Çalışmaya İlişkin Hükümlere Uymamanın Sonuçları.....	86
2.4.4.	Çağrı Üzerine Çalışma.....	87
2.4.4.1.	İş Sözleşmesinin Şekli .....	87
2.4.4.2.	Çağrı Süresi.....	88
2.4.4.3.	İşçinin Çağrıldığında Çalışma Yükümü .....	89
2.4.4.4.	Ücret Ödenmesi .....	90
2.5.	Özel Bazı Çalışma Şekillerinde Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi .....	91
2.5.1.	Gece Çalışması .....	91
2.5.1.1.	Gece Çalışması Kavramı .....	92
2.5.1.2.	Gece Çalışması Bakımından Özel Korunan Grupların Çalışma Süresi.....	94
2.5.2.	Postalar Halinde Çalışma .....	95
2.5.2.1.	İşçi Postalarının Oluşturulması, Sayısının Tespiti.....	96
2.5.2.2.	Postaların İşe Başlama ve Bitiş Saatlerinin İlanı.....	98
2.5.2.3.	Gece ve Gündüz Postalarının Değiştirilmesi.....	98
2.5.2.4.	Gece Postalarında Çalışan Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler .....	99
2.5.2.5.	Postalar Halinde Çalışmalarda Ücret.....	100
2.5.3.	Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşlerinde Çalışma.....	100
2.5.4.	Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler .....	102
2.5.5.	Nitelikleri Bakımından Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süresi.. .....	103

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3.</b>	<b>ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI: FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA ....</b>	<b>105-144</b>
3.1.	Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Ve Türleri.....	105
3.1.1.	Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı .....	105
3.1.2.	Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı .....	108
3.1.3.	Fazla Saatlerle Çalışmanın Türleri .....	109
3.1.3.1.	Olağan Nedenlerle Fazla Saatlerle Çalışma .....	110
3.1.3.2.	Zorunlu Nedenlerle Fazla Saatlerle Çalışma .....	115

3.1.3.3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Saatlerle Çalışma.....	116
3.2. Fazla Saatlerle Çalışmanın Karşılığı .....	117
3.2.1. Fazla Saatlerle Çalışmanın Ücret Olarak Ödenmesi .....	118
3.2.1.1. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Miktarı .....	118
3.2.1.2. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Hesaplanması.....	119
3.2.1.3. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı Ve Ödenmemesinin Sonuçları.....	122
3.2.2. Fazla Saatlerle Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Verilmesi.....	123
3.2.2.1. İşçinin Talebi .....	124
3.2.2.2. Serbest Zamanın Kullanılması .....	125
3.3. Fazla Saatlerle Çalışma Yapılamayacak İşler Ve Yaptırılmayacak İşçiler .....	126
3.3.1. Fazla Saatlerle Çalışma Yapılamayacak İşler .....	127
3.3.1.1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler.....	127
3.3.1.2. Gece İşleri.....	127
3.3.1.3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer Ve Su Altında Yapılanları .....	128
3.3.2. Fazla Saatlerle Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler .....	128
3.3.2.1. 18 Yaşını Doldurmamış İşçiler.....	128
3.3.2.2. Sağlık Nedeniyle Fazla Saatlerle Çalışma Yapamayacak İşçiler .....	129
3.3.2.3. Gebe, Yeni Doğum Yapmış Ve Çocuk Emziren İşçiler .....	129
3.3.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalıştırılan İşçiler .....	129
3.4. Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Sınır Ve Yasaklara Uymamanın Sonuçları.....	130
3.5. Fazla Saatlerle Çalışmanın İspatı .....	132
3.5.1. İspat Yükü .....	132
3.5.2. İspat Araçları .....	133
3.6. Diğer İş Kanunları Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma.....	139
3.6.1. Deniz İş Kanunu Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma.....	139
3.6.2. Basın İş Kanunu Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma .....	142
<b>SONUÇ .....</b>	<b>144</b>
<b>YARARLANILAN KAYNAKLAR .....</b>	<b>150</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>172</b>

## ÖZET

İş hukukunun ortaya çıkış sebebi olan çalışma süresi, işçinin işte geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Çalışma süresi, İş Hukukunun en çok tartışılan konularından birisidir. Türk İş Hukukunun da önemli konularından birisi olan çalışma sürelerine, 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile yeni düzenlemeler getirilmiştir. Bu Kanun ile modern iş ilişkilerine cevap verebilmek amacıyla çalışma sürelerinde, 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki katı uygulamaların aksine, esnekleşmeyi amaçlayan hükümlere yer verilmiştir.

Çalışmada, 4857 sayılı İş Kanununda çalışma sürelerini düzenleyen hükümler incelenmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde çalışma süresi kavramına ve tarihi gelişimine yer verilmiştir. Ayrıca, esneklik kavramı ile esneklik uygulamaları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde Türk İş Hukuku mevzuatında yasal çalışma sürelerinin ne şekilde düzenlendiği ele alınmış ve son bölümde fazla çalışma ve fazla saatlerle çalışma kavramlarına ilişkin hükümler incelenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Çalışma Süresi, Esneklik, Denkleştirme Süresi, Fazla Çalışma, Telafi Çalışması

## ABSTRACT

Reason for the emergence of working time of labor law, employee refers to the period of time spent at work. Working-time is one of the most controversial matters on Labor Law. The about of the working time, new arrangements have been made with the new Labour Law No. 4857, is one of the important issues of Turkish Labor Law. With this law, in work times in order to meet modern business relations, instead of the strict regulations in Labour Law No. 1475, more flexible rules have been implemented.

In this study, the provisions regulating the work-time in the Law No.4857 have been examined. In the first part of the study, the concept of working time and development of the historical are presented. In addition, applications of the concept of flexibility and flexibility are emphasized. In the second part of study, the manner in which the legal work-time has been regulated according to the Turkish Labour Law has been indicated and the last part of the study, the concepts of overtime work and work at extra hours are examined.

**Key Words:** Working Time, Flexibility, Balancing (Equalizing) Period, Overtime Work, Compensatory Work

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>A.B.</b>	: Avrupa Birliği
<b>a.g.e.</b>	: Adı Geçen Eser
<b>a.g.m.</b>	: Adı Geçen Makale
<b>AYM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>BasİşK.</b>	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırınlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimine Dair Kanun
<b>BK.</b>	: Borçlar Kanunu
<b>bkz.</b>	: Bakınız
<b>C:</b>	: Cilt
<b>ÇalışmaSüreleriYön.</b>	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>Çev.</b>	: Çeviren
<b>DenİşK.</b>	: Deniz İş Kanunu
<b>Dn.</b>	: Dipnot
<b>E.</b>	: Esas
<b>FazlaÇalışmaYön.</b>	: İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
<b>H.D.</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HTTİY.</b>	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
<b>ILO</b>	: International Labour Organisation
<b>İHU</b>	: İş Hukuku Uygulaması
<b>İşK.</b>	: İş Kanunu
<b>KadİşçilerinGecePosta ÇalıştırılmasıY.</b>	: Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
<b>KAMU-İŞ</b>	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi

<b>KısaÇalışmaYön</b>	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik
<b>K.</b>	: Karar
<b>m.</b>	: Madde
<b>MESS</b>	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
<b>MK.</b>	: Medeni Kanun
<b>OECD</b>	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
<b>PostalarHalinde ÇalışmaY.</b>	: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>s.</b>	: Sayfa
<b>S:</b>	: Sayı
<b>TİSK</b>	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
<b>TÜHİS</b>	:Türkiye Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>Y.</b>	: Yargıtay
<b>YHGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YİBK</b>	:Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı
<b>Yön.</b>	: Yönetmelik

## GİRİŞ

İş Hukukunda işin düzenlenmesi anlamında en önemli konulardan birini çalışma süresi teşkil etmektedir. Zira çalışma süresi, hem işçinin iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunun kapsamını hem de işverenin bu sözleşmeden doğan karşı ediminin miktarını belirlemekte, aynı zamanda işçinin işverene karşı olan hukuki ve kişisel bağımlılığının tespitinde de bir kıstas olarak ele alınmaktadır<sup>1</sup>. Çalışma sürelerinin azaltılması düşüncesi her şeyden önce, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ve işçinin korunmasına<sup>2</sup> dayanmaktadır. Bununla birlikte, “çalışma hayatını insanileştirmek” ve “işçinin kişiliğinin geliştirilmesine olanak sağlamak” da çalışma sürelerinin azaltılmasının gerekçelerini oluşturmaktadır<sup>3</sup>.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda tarihi gelişim dikkate alındığında, iki temel eğilimin varlığı görülmektedir. Bunlardan ilki, işçilerin sağlığını korumak amacıyla çalışma sürelerini kısaltarak katı kurallara bağlama gayretleridir. Bu düşünce endüstri devriminin bir sonucudur<sup>4</sup>. Diğeri ise çalışma süresinin düzenlenmesinde taraflara mümkün

---

<sup>1</sup> Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi Yayınları: Ankara, 2008, s.1; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3.Baskı, Turhan Kitabevi: Ankara, 2008, s. 853; Polat Soyer, “Çalışma Süreleri ile İlgili Yeni Düzenlemeler”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi**, İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, Ankara, 2008, s.138.

<sup>2</sup> Çalışma sürelerinin düzensiz ve çok uzun sürelerle dayandırılması halinde işçinin sağlığının bozulduğu tespit edilmektedir. Bu nedenle, çalışma süresini uygun şekilde sınırlamak ve işçiye dinlenme süreleri vermek gerekmektedir. Feyzullah Uslu, “İş Hukuku ve İş Süreleri”, **Adalet Dergisi**, Y:55, S:3-4, 1964, s.267 vd.; Ferit H.Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C:XXV, S:1-4, 1960, s.225-226.

<sup>3</sup> İbrahim Subaşı, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2005, s.303; Öner Eyrenci, “Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, İzmir, s.161; Aynı yazar, “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları**, Kamu-İş: Ankara, 1993, s.227.

<sup>4</sup> Sanayi devriminin ortaya çıkardığı en önemli sosyal sorunlardan birisi uzun çalışma sürelerini içeren, elverişsiz çalışma şartlarıydı. Aşırı kar peşinde koşan işverenler, bol, hızlı ve ucuz mal üretebilmek için işçileri insan gücünü aşan uzun çalışma süreleriyle çalıştırmaya yöneldiler. Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi: Bursa, 2001, s.46-47; Münir Ekonomi, “Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, İzmir, s.66; Tankut Centel, **İş Hukuku**, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul, 1994, s.225-226; Sosyalist akımın da etkisiyle, iş ilişkisinin zayıf tarafı olan işçinin korunması ve bu amaçla devletin çalışma hayatına müdahale etmesi gerektiğini savunan liberalizm karşıtı görüşler ve yaşanan bu sefaletle karşı ortaya çıkan işçi hareketleri ile sürdürülen mücadeleler sonucunda sosyal mevzuatın ilk yasaları kabul edilmeye başlanmıştır. Astarlı, a.g.e., s.1-2; Çalışma sürelerine müdahale döneminde çalışma süreleri normlarının batı toplumlarında tarihi gelişimi hakkında bkz. Kadir Arıcı,

olduğu kadar geniş hareket etme imkanı tanımaktır. Bu düşünce ise küreselleşmenin ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir ürünüdür<sup>5</sup>. Bu gelişimi simgeleyen esnekleşme olgusu ise, öncelikle, tam zamanında üretim ihtiyacının optimal düzeyde karşılanmasını sağlamaktadır. 4857 sayılı İş Kanununun çalışma süreleri ile ilgili düzenlemelerine ilişkin temel düşüncenin, bu alandaki Avrupa Birliği normlarına uyum sağlamak yanında, işçi ile işveren ilişkilerinde çalışma süresi bakımından esnekliği gerçekleştirmek ve maliyetleri düşürerek işletmelerin rekabet gücünü artırmak olduğu görülmektedir<sup>6</sup>.

Çalışma süreleri, İş Hukuku tarihi bakımından işçi taleplerinin üzerinde en çok yoğunlaştığı; devlet müdahalesinin kendisini en fazla gösterdiği ve özellikle “esneklik” tartışmalarının gündemini oluşturan önemli bir düzenlemedir<sup>7</sup>. Bununla birlikte, eski iş kanununda yer alan ve uzun süredir eleştiri konusu yapılan katı düzenlemelerin yerini 4857 sayılı Kanunla getirilen yeni düzenlemelerle birlikte esnekleştirilmeye çalışılmış ve bu kapsamda çalışma sürelerini denkleştirilerek yoğunlaştırılmış çalışma yapma, telafi çalışması ve kısa çalışma yapma imkanı getirilmiştir. Fazla saatlerle çalışma gibi düzenlemeler, fazla çalışmanın karşılığı olmak üzere işçiye serbest zaman tanınması gibi imkanlar sağlanarak esnekleşme olgusu doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir. Biz de bu çalışmamızla bu önemli konuyu getirilen yeni düzenlemeleri çeşitli yönleriyle irdeleyerek inceleme amacındayız.

Türk İş Hukukunda çalışma süreleri başlıklı tez çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, çalışma süresi kavramı, tarihi gelişimi ile çalışma süresi ile ilgili temel ilkelere yer verilmiş, ayrıca esneklik kavramı, nedenleri ve türleri üzerinde durulmuştur. Tez çalışmamızın ikinci bölümünde, 4857 sayılı Kanunun haftalık ve günlük çalışma sürelerine ilişkin hükümleri değerlendirilmiş, ayrıca Deniz İş

---

**Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri**, Kamu-İş: Ankara, 1992, s.16 vd.

<sup>5</sup> Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.57; Son zamanlarda sanayi devrimi dönemine hakim olan çalışma sürelerinin azaltılması ve katı kurallara bağlanma çabası yön değiştirmiş ve küreselleşme olgusu ile bu çabaların yerini çalışma sürelerinin belirlenmesinde taraflara mümkün olduğunca geniş bir hareket serbestisi bırakılması yönünde girişimler almıştır. Nurşen Caniklioğlu, “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s.149; Aynı yazar, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu sürenin Günlere Bölünmesi”, **Toprak İşveren Dergisi**, S:66, 2005, <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> , 27.10.2009, s.1.

<sup>6</sup> Polat Soyer, “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, 2003, s.185; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.138; Subaşı, a.g.m., s.310; Centel, a.g.e., s.225.

<sup>7</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e. s. 853.



Kanunu ve Basın İş Kanunu bakımından da çalışma süreleri incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca, denkleştirme, telafi çalışması ve kısa çalışma gibi Kanunda yer alan ve çalışma sürelerine esneklik sağlayan düzenlemeler ile gece çalışması, postalar halinde çalışma gibi özellik arz eden çalışma şekilleri üzerinde durulmuştur. Çalışmamızın son bölümünde ise yargı kararlarına sıkça konu olan, fazla saatlerle çalışma incelenmiş, fazla saatlerle çalışmanın türleri, sınırı, karşılığı, ispatı ve yasaklandığı hallere yer verilmiştir. Fazla saatlerle çalışma kavramı Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu bakımından da ele alınmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GENEL OLARAK ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMINA GENEL BİR BAKIŞ VE ESNEKLİK UYGULAMALARI

#### 1.1. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süresi ve iş süresi kavramları genellikle aynı anlamda kullanılmakta ve çalışma süresi denilince “işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu süre” anlaşılmaktadır<sup>8</sup>. 4857 sayılı Kanun daha önceki İş Kanunları gibi çalışma sürelerini emredici bir şekilde düzenlemiş ancak çalışma süresi kavramını yasal olarak tanımlamamıştır<sup>9</sup>. İş Kanununun 63. maddesi gereğince çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin<sup>10</sup> 3. maddesinin ilk fıkrasında, “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre” olarak tanımlanmıştır<sup>11</sup>.

Türk İş Hukukunda, 4857 sayılı İş Kanunu yanında, gemi adamları ile basın mesleğinde çalışanlar ile bunları çalıştıran işverenler arasındaki ilişkileri düzenleyen başka iş kanunları da mevcuttur. Bu nedenle, çalışma süresi kavramının tanımını yaparken, bu kanunlar bakımından da bir değerlendirme yapmak gerekecektir. Her ne kadar Basın İş Kanunu<sup>12</sup> kapsamına aldığı işçilerin çalışma sürelerine ilişkin hükümler içerse de, Kanunda

<sup>8</sup> Bazı yazarlar, “iş süresi” ifadesini kullanmayı tercih etmektedirler. Örneğin, USLU’ya göre, “iş süresi işçinin işte geçirdiği zamanın sürme sınırını ifade etmektedir. Uslu, a.g.m., s.267; Buna da doktrinde fiili iş süresi denilmektedir. Turhan Esener, **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Sevinç Matbaası: Ankara, 1978, s.191; Her iki ifadeyi bir arada kullanan yazarlar da bulunmaktadır. Arıcı, a.g.e., s.100 vd.

<sup>9</sup> Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), 5. Bası (Tıpkı Bası)**, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul, 2009, s.725; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Bası, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2010, s.209; Astarlı, a.g.e., s.34 vd.

<sup>10</sup> RG. 06.04.2004, S:25425.

<sup>11</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 1971 yılında verdiği bir kararda; çalışma süresi, “işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süre” olarak tanımlanmıştır. YHGK. 14.07.1971, E.1970/9-993, K.1971/477, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.01.2011; Süzek, a.g.e., s.725; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.209; Centel, a.g.e., s.225; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.860; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.2; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E.Tunca Kaplan-Seymen, **İş Hukuku**, Genişletilmiş 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2009, s.235; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul, 2009, s.327; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, Genişletilmiş Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2007, s.212; Osman Akin, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan**, C: XLV-XLVII, S:1-4, 1982, s.778.

<sup>12</sup> RG. 20.06.1952, S:8140.

çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Deniz İş Kanunu<sup>13</sup> ise, kavramı kendisi bakımından tanımlamaktadır. Kanunun 26. maddesinin II. fıkrasına göre, çalışma süresi gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir<sup>14</sup>.

### 1.1.1. Fiili – Farazi Çalışma Süresi Kavramları

Fiili-farazi çalışma süresi ayrımı, 1475 sayılı İş Kanununun 62 ve 4857 sayılı İş Kanununun 66. maddesine dayanmaktadır. Çalışma süresinden sayılan haller başlığını taşıyan bu hallerde, işçi fiilen iş görmemesine rağmen kendi işinden başka bir işte veya bağlı bulunduğu işyeri dışında çalıştırılmakta ve çalıştırıldığı bu süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Aynı maddelerde, bazı işler niteliği gereği çalışma süresi içerisinde değerlendirilmemekte; sosyal görüşe dayanmak suretiyle bu işlerle bağlantısı olan ve işte geçmeyen süreler de çalışma süresi sayılmaktadır<sup>15</sup>.

*Fiili çalışma süresinin* ne anlama geldiği, İş Kanununun 63. maddesinde düzenlenmemiş olup, Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesinde, “*iş süresi, işçinin işte çalıştığı süreler*” olarak tanımlanmıştır. Yönetmelikte verilen bu tanım, dar anlamda fiili çalışma süresine ilişkindir<sup>16</sup>. Yapılan tanıma göre, fiili çalışma süresi; soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın işin başlangıcından sona ermesine kadar süren zaman parçasını içermektedir<sup>17</sup>. Yönetmelikte, fiili çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zaman olarak tanımlanmış olsa da, bunu sadece fiilen iş görülen süre olarak düşünmemek gerekir. Burada anlaşılması gereken, işçinin iş görmek maksadıyla işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süredir. Bu halde, işçi işyerinde işgücünü işverenin emrine tahsis etmesine rağmen, işverence çalıştırılmaz ya da çıkacak bir işi bekleyerek geçirdiği süreler de fiili

<sup>13</sup> RG. 29.04.1967, S:12586.

<sup>14</sup> Y.9.HD. 01.06.1995, E.1995/18197, K.1995/19595, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.01.2011; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.860; Astarlı, a.g.e., s.45-46.

<sup>15</sup> Sezgi Öktem Songu, **Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.23; Ancak bazı yazarlara göre fiili ve farazi çalışma ayrımı söz konusu değildir. Çalışma süresi işçinin fiilen çalıştığı süre ile fiilen çalışmamakla birlikte, iş görme borcunu yerine getirmek üzere işverenin vereceği talimata hazır şekilde çalışmayarak geçen sürelerin toplamı olacaktır. Esener, a.g.e., s.191.

<sup>16</sup> Arıcı, a.g.e., s.98; Subaşı, a.g.m., s.321; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.854.

<sup>17</sup> Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, Dördüncü Bası, Olgaç Matbaası: Ankara, 1978, s.732; Subaşı, a.g.m., s.321; Arıcı, a.g.e., s.98; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.914; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul, 2008, s.146; Hatice Karacan, **4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2009, s.26; İşin başlangıcında ve sona ermesinde yer alan kıyafet değiştirme ve yıkanma sırasında geçen sürelerin kural olarak çalışma süresinden sayılmayacağı ve bu kuralın istisnaları konusunda bkz. Astarlı, a.g.e., s.49-52.

çalışma süresi sayılacaktır<sup>18</sup>. Bununla birlikte, fiili çalışma süresi, işçinin durmaksızın çalışma yaptığı süre anlamına gelmeyecektir. İşçinin çalışırken hareketleri arasına giren normal boşluklar fiili çalışmayı etkilemeyecektir. Burada üzerinde durulan süre, işçinin taahhüt ettiği işte çalışmak suretiyle geçirdiği süredir. Bununla birlikte, Kanunda öngörülen süre fiili çalışma süresidir<sup>19</sup>.

Çalışma süresi, sadece fiilen çalışılan süre olacak şekilde sınırlanması, çalışma hayatında işçinin çalışma süreleri açısından korumasız kalmasına yol açabilecektir. Bu halde, işçi işgücünü işverene daha uzun bir süre tahsis ettiği halde daha az bir süre çalışmış olacak ve daha az bir ücrete hak kazanmış olacaktır<sup>20</sup>. Diğer taraftan, bazı mesleklerde ya da bazı zamanlarda işçi işyerinde çalışmaya hazır olduğu halde, o an için çalışmadığı bir zaman dilimi ortaya çıkabilir. Bunun gibi, işçinin işe hazır durumda ama çalışmadan geçirdiği bu süre de günlük çalışma süresinden sayılacaktır. Ancak bu süre, fiili çalışma süresi olmayıp, *farazi çalışma süresi*<sup>21</sup> olarak adlandırılıp çalışma süresinden sayılan hallerdendir<sup>22</sup>. Başka bir deyişle, “farazi çalışma süresi”, günlük çalışma süresinin fiili çalışma yapılmayan kısmını ifade etmektedir. Örneğin, işçinin, sivil elbiselerini çıkarıp iş elbiselerini giymesi; maden işyerlerinde çalışılan yere inmek; işveren tarafından işyeri dışında çalışmak için gönderildiği yere gitmek üzere geçirilen süreler, farazi çalışma süreleridir. Bu gibi hallerde, işçi taahhüt ettiği işi fiilen ifa etmediği halde ifa etmiş sayılmaktadır<sup>23</sup>. Bununla birlikte, bu sürelerin kanunda sınırlı sayıda öngörülmüş olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Bu nedenle, Kanunda sayılan haller dışında kalan bir durumda geçen süreler, işçinin örneğin, hastane, mahkeme, karakol gibi adli, idari veya sağlık işleri için işyeri dışında geçirdiği süreler, işçinin günlük kanuni çalışma süresinden sayılmayacaktır<sup>24</sup>.

### 1.1.2. Çalışma Süresi Kavramına Yön Veren İlkeler

Çalışma süresi kavramına yön veren ilkelerden birincisi “*işçinin korunması ilkesidir*”. İşçinin korunması, işçilerin konu teşkil edebileceği tüm sömürü şekillerine karşı

<sup>18</sup> Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.2; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.209; Süzek, a.g.e., s.726; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Onikinci Basım, Mimoza Yayınları: Konya, 2006,s.129.

<sup>19</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.855.

<sup>20</sup> Arıcı, a.g.e., s.99; Çenberci, a.g.e., s.737 vd. ; Subaşı, a.g.m., s.342; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.3.

<sup>21</sup> Farazi çalışma süreleri için hükmi çalışma süreleri kavramı da kullanılmaktadır. Arıcı, a.g.e., s.99 vd.

<sup>22</sup> Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.3; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.854; Subaşı, a.g.m., s.342.

<sup>23</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.55; Subaşı, a.g.m., s.342.

<sup>24</sup> Çenberci, a.g.e., s.738; Arıcı, a.g.e., s.100; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.3; Centel, a.g.e., s.229.

korunmalarını ifade eder ve tarihsel bakımdan da İş Hukukunun doğuşuna yol açan temel nedendir<sup>25</sup>. Çalışma süresi, işçinin sağlığı, fiziksel ve ruhsal bütünlüğü ile doğrudan bağlantılı olduğundan, çalışma sürelerinin artması ve azalması ya da konumundaki farklılaşma, işgücünün kullanımına bağlı olarak işçinin sağlık durumunda değişikliklere neden olabilecektir<sup>26</sup>. Çalışma sürelerinin doğrudan işçinin sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili olması çalışma sürelerinin emredici kamu hukuku kurallarıyla düzenlenmesi ve taraf iradelerinden bağımsız bir şekilde sınırlandırılması gereğini doğurmuştur<sup>27</sup>.

Çalışma süresi kavramına yön veren bir diğer ilke, “iş görme borcudur”. İşçinin, iş sözleşmesinden kaynaklanan temel borcu İş Kanununun 8. maddesi gereğince iş görme borcudur. Bu borç iş sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanmaktadır<sup>28</sup>. Taraflar arasında sürekli borç ilişkisi doğuran iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz bir zaman diliminde taahhüt ettiği işi sürekli olarak ifa ile yükümlü olacaktır. Bu bakımdan, iş görme ediminin zamansal boyutunu oluşturan çalışma süresinin belirlenmesi ile sözleşmenin devamı boyunca işçinin ne kadar süre iş gücünü işverenin emrine amade bulunduracağı belirlenmiş olacaktır. Öte yandan, çalışma süresinin konumunun belirlenmesi ile işçinin çalışma döneminde hangi günler ve belirtilen bu günlerde ne kadar uzunlukta çalışacağını tespiti gerekecektir. Bu sayede işçi, işverenin egemenliği altında iş gücünü sürekli bir şekilde iş görmeye hazır bir halde bulundurmamak durumunda kalmamaktadır<sup>29</sup>.

Bir diğer ilke ise “yönetim hakkıdır”. İşverenin yönetim hakkı işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkisinin niteliğinden doğmaktadır. İşçinin, işverene karşı yapmakla yükümlü olduğu çalışmasına yönelik bütün faaliyetlerinin ayrıntılı olarak belirtilmesi ve bunların nasıl yapılacağını tespiti olanaksızdır. İşçi, kanun, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine aykırı olmamak üzere işveren tarafından verilen talimatlara uymak zorundadır. İşverenin bu sınırlar çerçevesinde işçiyi çalıştırmak üzere talimat vermesine dayanan hakka

---

<sup>25</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.11; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.211; Ali Güzel, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, Prof.Dr. TURHAN ESENER’e ARMAĞAN, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: Ankara, 2000, s.204; A.Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku**, 12. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.:İstanbul, 2007, s.20.

<sup>26</sup> Astarlı, a.g.e., s.54.

<sup>27</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.211; Astarlı, a.g.e., s.54-55; Arıcı, a.g.e., s.11; Cevdet İlhan Günay, “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, C:7, S:3, 2004, s.173.

<sup>28</sup> Esener, a.g.e., s.153; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.97.

<sup>29</sup> Astarlı, a.g.e., s.52-53.

yönetim hakkı<sup>30</sup>; işçinin bunun karşısında yer alan borcuna da işverenin talimatına uyma borcu denilmektedir<sup>31</sup>. Çalışma süresi, işçinin temel edim yükümlülüğü olan iş görme borcunun kapsamını belirlediğinden ve aynı zamanda işverenin ücret ödeme borcuyla doğrudan bağlantılı olması nedeniyle, çalışma süresinin işverenin yönetim hakkı kapsamında olmadığı, diğer bir deyişle, işverenin çalışma süresinin uzunluğunu tek taraflı olarak vereceği emir ve talimatla düzenleyemeyeceği kabul edilmelidir<sup>32</sup>. Buna karşın, işçinin günlük çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş saatleri sözleşmelerle belirlenmemişse işveren tek taraflı iradesi ile bu süreleri belirleme yetkisine sahiptir. İşveren, ara dinlenmelerinin nasıl uygulanacağı veya yıllık ücretli izinlerin kullanılma zamanının belirleme konusunda da talimat verme yetkisine sahiptir<sup>33</sup>.

Çalışma süresi kavramına yön veren son ilke ise, “*kişisellik ilkesidir*”. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 11. maddesi gereğince, çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar, işyerine veya yürütülen işlere göre değil, işçilerin şahsına yöneliktir. Bu nedenle, çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar, bir işyerinin bütününde ya da bazı işlerde gece-gündüz olmak üzere, 24 saat kesintisiz faaliyette bulunulmasına engel değildir. Yine, farklı işlerde çalışan

---

<sup>30</sup> Z. Gönül Balkır, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:12, 2008, s.74; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.146; Aydın Başbuğ, **İşverenin Yönetim Hakkı ve Çalışma Şartlarında Değişiklik**, Alter Yayıncılık: Ankara, 2008, s.27 vd.; “İşveren hangi işyerinde ne kadar işçi çalıştıracağını işyeri ihtiyaçlarına göre belirleme hakkına sahiptir. Bu, işverenin yönetim hakkı ile ilgilidir. İşverenin bu hakkını kötüye kullandığı kanıtlanmadıkça hâkimin işverenin bu eylemine müdahale etme hakkına sahip değildir.” Y.9.HD. 07.07.2005, E.2004/30947, K.2005/24233, Fevzi Şahlanan, “**Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı**”, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/64/>, 05.01.2011, s.1.

<sup>31</sup> Subaşı, a.g.m., s.320; Balkır, a.g.m., s.73; Başbuğ, a.g.e., s.3; Sarper Süzek, “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, **Prof.Metin KUTAL’a ARMAĞAN**, Ankara, 1998, s.225; Şahin Çil, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sonuçları”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi**, İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, Ankara, 2008, s.186-187.

<sup>32</sup> İşverenin çalışma sürelerindeki esaslı değişiklikleri tek taraflı yapamayacağından, işçinin aynı koşullarda çalışma olanağını ortadan kaldıran durumlarda iş sürelerini kısaltarak daha az ücret ödeme yoluna gidebilir. Bu hal değişiklik feshi açısından geçerli bir neden kabul edilecektir. Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2005, s.228-229; İşverenin Kanun hükümlerine aykırı bir şekilde tek taraflı olarak çalışma sürelerini artırması işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verir. Astarlı, a.g.e., s.88 vd.; Centel, a.g.e., s.225-226; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.127; Ancak, iş saatlerinde yapılan değişikliğin esaslı olup olmadığının tespitinde her olayın özelliği göz önünde tutulmalıdır. Sarper Süzek, “Değişiklik Feshi”, **TİSK Akademi**, C:1, S:1, 2006, s.15; Aynı yazar, Yönetim Hakkı, s.229; Çalışma saatlerindeki değişiklikler ücreti etkilemese de, işçinin yaşamında zorluklar yaratıyor ve çalışma şartlarını ağırlaştırıyorsa, Yargıtay işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini kabul etmektedir. Y.9.HD. 07.12.1995, E.1995/20913, K.1995/35276; Yargıtay’a göre, işçinin çalışma saatlerinin geceye ya da hafta sonuna kaydırılması da aynı niteliktedir. Y.9.HD. 03.07.1996, E.1996/3709, K.1996/15314, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 21.01.2011.

<sup>33</sup> Astarlı, a.g.e., s.92 vd.; Subaşı, a.g.m., s.320.

işçiler için farklı çalışma süreleri belirlenebileceği gibi, işyerinde işe başlama ve işi bitirme zamanları da farklı işçiler için farklı şekilde düzenlenebilecektir<sup>34</sup>.

## **1.2. Çalışma Süreleri İle İlgili Düzenlemelerin Tarihi Gelişimi**

### **1.2.1. Türk Hukuku'nda**

Genel olarak iş hukukunun gelişmesi, sanayinin gelişmesi ve işçi sayısının artmasıyla paralellik göstermektedir. Osmanlı Devleti'nin son zamanlarında ve hatta Cumhuriyetin başlarında, çalışma hayatının genellikle tezgâh ve el işlerine dayanması ve çok sayıda işçinin çalışmasını gerektiren seri üretime dayalı sanayileşmenin değişik sebeplerle başlayamamış olması iş hukukunun gelişmesine engel olmuştur. Türk İş Hukukunun gelişimi, genel kabul gören bir ayırımı göre, İslâmiyet'ten önceki dönem bir tarafa bırakılırsa, Tanzimat'tan Önceki Dönem, Tanzimat Dönemi ve Cumhuriyet Dönemi başlıkları altında üç kısımda incelenmektedir. Aralarında çok önemli farklar olmadığı için Tanzimat öncesi dönem ile Tanzimat dönemi birlikte değerlendirilerek, Türk İş Hukuku, Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet dönemi şeklinde ikili bir ayırımla incelenebilecektir<sup>35</sup>.

#### **1.2.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**

İslamiyet öncesi dönemin çalışma süreleri hakkında kesin bir bilgi bulunmamakla beraber, göçebe ve tarım toplumu yapısının bulunduğu bu dönemde çalışma sürelerinin gün süresi ile sınırlı olabileceği ifade edilmektedir. Tanzimat'a kadarki dönemde İş Hukukunda ve çalışma sürelerinin belirlenmesinde loncaların, İslam dini ve kültürünün ve sanayi öncesi toplumunun etkileri görülmektedir. Bu dönemde çalışma süreleri hakkında açık bir düzenleme yapılmamış, çalışma süreleri taraflarca düzenlenmiştir<sup>36</sup>. Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkilerine yönelik koruyucu önlemlere madencilik alanında çıkarılan iki Nizamname ile başlanmıştır. Bunlar, 1867 tarihli "Dilaver Paşa Nizamnamesi" ve 1869 tarihli "Maadin

<sup>34</sup> Çalışma süresi kavramı işyerini ve işi hedef tutmamakta, doğrudan doğruya işçi ile ilgilidir. Çenberci, a.g.e., s.731; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.212-213; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.861; Centel, a.g.e., s.227.

<sup>35</sup> Tanzimat öncesi dönem ile Tanzimat dönemi arasındaki çalışma sürelerinin düzenlenmesi yönünden en önemli fark, ilkinde, çalışma ilişkilerini düzenleyen ve genellikle örf ve teamüle dayanan kuralların söz konusu olması; ikincisinde ise, mevzuat sistemine geçilmesidir. Murat Şen, "Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış", *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:IV, S:1-2, 2000, s.523 vd.

<sup>36</sup> Arıcı, a.g.e., s.24 vd.; Şen, Cumhuriyet Öncesi, s.529; Vuslat Özyurt, *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2008, s.16.

Nizamnamesi” dir<sup>37</sup>. Osmanlı Devleti’nin medeni kanunu kabul edilen Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye’de çalışma sürelerinin düzenlenmesine yer verilmiştir. Mecelle’nin dördüncü faslında düzenlenen iş sözleşmesi hükümleri “icâre-i âdemî” (insan kirası) başlığı altında ele alınmıştır<sup>38</sup>. Mecelle’ye göre, bir kimse eğer bir gün çalıştırmak üzere bir işçi tutarsa, gün doğumundan ikindiye ya da gün batışına kadar çalışmak konusunda o yerdeki gelenek nasılsa ona göre hareket edilecektir (m.495)<sup>39</sup>. Sonuç olarak, çalışma süresinin miktarı iki ayrı duruma göre farklılık gösterecektir. Birinci halde, taraflar, işin başlangıç ve bitimi için belli bir süreyi karşılıklı rıza ile tayin edebileceklerdir. İkinci halde ise; tarafların çalışma süresini tespit etmemiş olmaları halinde örf ve âdet kuralları dikkate alınacaktır. Ancak çalışma süresinin sınırı her durumda güneşin doğuşundan batışına kadar olacaktır<sup>40</sup>.

### 1.2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

#### 1.2.1.2.1. 1936 Öncesi Dönem

Bu dönemde çıkarılan ve çalışma ilişkilerini düzenleyen kanunlardan ilki, 10 Eylül 1921 tarih ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu” dur. Faaliyet alanı olarak madencilik ile sınırlandırılan bu kanun, bireysel iş ilişkileri alanında geniş koruyucu önlemler getirmiş ve sosyal sigortalar konusunda düzenlemeler yapmıştır<sup>41</sup>. Yine, 1923 yılı başlarında İzmir’de toplanan Türkiye İktisat Kongresi, işçilerin işçi-işveren ilişkileri alanında çözüm bekleyen acil ve somut sorunların dile getirilmesini

<sup>37</sup> Bu nizamnameler arasındaki farklar için bkz. Ahmet Makal, **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946**, İmge Kitabevi Yayınları: Ankara, 1999, s.321-322.

<sup>38</sup> Ahmed Akgündüz, “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi-İstirahat-Ta’til ve İbadet Hakkı, <http://www.osmanli.org.tr/dosyaara.php?bolum=2&id=362>, 06.05.2010, s.1; İş İlişkisi Roma Hukuku’na paralel bir şekilde düzenlenmeye çalışılmış, Roma Hukuku’nda iş ilişkisi “locatio conductio” denilen ve İslâm Hukuku’ndaki “icâre” sözleşmesine benzer bir nitelik gösteren sözleşme türü içinde ele alınmıştır. Şen, Cumhuriyet Öncesi, s.529.

<sup>39</sup>Mecelle’nin hazırlandığı dönemde İmparatorluk topraklarının genişliği dikkate alındığında, günde bir, ikindi ve gün batımı farklılık gösterecek ve bu anlamda da tüm İmparatorlukta geçerli tek tip bir çalışma süresi belirlenemeyecektir. Bu durum, işçinin korunması ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Ahmet Makal, **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri:1850-1920**, İmge Kitabevi Yayınları: Ankara, 1977, s.201.

<sup>40</sup> Arıcı, a.g.e. s 28; Mecelle’de işçinin, işgücünü işverenin emrine hazır tutmuş olması, onun iş görme borcunu ifa ederek ücrete hak kazanması için yeterli kabul edilerek, farazi çalışma süresi ile ilgili bir düzenleme yapılmıştır (m.425). Makal, 1850-1920, s.202; Bu dönemde, gece çalışması, tamamen tarafların karşılıklı rızalarına bağlıydı. Namaz kılama için verilen izinler başta olmak üzere işçinin ara dinlenme hakları bulunmaktaydı. Akgündüz, a.g.m., s.2-5.

<sup>41</sup> Kanunun 8. maddesi ile günlük çalışma süresi esas ve kaide olarak günde sekiz saat ve haftada kırk sekiz saat olarak kabul edilmiştir. Bu madde, 1919 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Washington’da kabul ettiği 14 sayılı Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Sözleşmesine de uygundur. Saymen, a.g.m., s. 227; Makal, 1920-1946, s.324; Maddede ayrıca, yer altına inmek ve çıkmak için geçen sürelerin de sekiz saatin içinde olduğu düzenlenmiştir. Yürürlüğe girdiği döneme göre, oldukça ileri düzenlemeler getiren bu yasa, tümüyle uygulanarak yaşama aktarılamamıştır. Arıcı, a.g.e., s.29; Songu, a.g.e., s.41.



sağlayan bir forum niteliğindedir. Kongrede benimsenen bu düzenlemelerin sözleşme özgürlüğünü sınırlandırarak, işçiyi korumaya yönelik ilk çerçeve olarak nitelendirilebilir<sup>42</sup>. Çalışma sürelerini düzenleyen hükümlere 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunu<sup>43</sup>, 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu<sup>44</sup> ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda<sup>45</sup> da yer verilmiştir.

#### 1.2.1.2.2. 1936 Sonrası Dönem

1937 yılında yürürlüğe giren genel nitelikteki ilk iş kanunu, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanunu<sup>46</sup> dur. Bu kanunla, emek kontrol altına alınmış; emek sermaye ilişkileri, siyasal ve iktisadî rejimin temel çizgileri çerçevesinde belirlenmiştir. Dönemin diğer kanunları gibi bu kanun da otoriter bir karakter taşımaktadır<sup>47</sup>. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, 3008 sayılı Kanunun ikinci faslında “İşin Tanzimi” başlığı altında 35. madde ve devamında düzenlenmiştir<sup>48</sup>. 3008 sayılı Kanun döneminde İş Müddetleri Nizamnamesi<sup>49</sup> adı altında bir tüzük çıkarılmıştır. Yine, Kanunun 36. maddesi gereğince çıkarılan Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması İcâbeden İşler Hakkında Nizamname<sup>50</sup> ve Kanunun 47. maddesi uyarınca çıkarılan Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme İşleri Aralı İşler Nizamnamesi<sup>51</sup> de çalışma sürelerine ilişkin önemli düzenlemelerdir.

3008 sayılı Kanun, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanununun<sup>52</sup> kabulü ile yürürlükten kaldırılmıştır. 931 sayılı İş Kanunu, çalışma süreleri açısından 3008 sayılı İş Kanunu ile aynı

<sup>42</sup> Kongrede çalışma sürelerine ilişkin olarak benimsenen esaslar için bkz. Arıcı, a.g.e., s.29; Songu, a.g.e., s.42.

<sup>43</sup> RG. 21.01.1924, S:54.

<sup>44</sup> RG. 06.05.1930, S:1593.

<sup>45</sup> RG. 01.06.1935, S:3017

<sup>46</sup> RG. 15.06.1936, S:3330, Kabul Tarihi: 08.06.1936, Yürürlük Tarihi: 15.06.1937.

<sup>47</sup> 2. Dünya Savaşı'nın kendine özgü koşulları nedeniyle 3870 sayılı Milli Korunma Kanunu ile İş Kanununun uygulanmasına ilişkin olarak bazı sınırlamalar getirilmiştir. Ahmet Makal, **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Kitabevi Yayınları: Ankara, 2002, s.517; Aynı yazar, 1920-1946, s.179.

<sup>48</sup> Kanunun 35. maddesine göre, “Genel bakımdan iş müddetinin haftada 48 saat olması esastır. Bu müddet, cumartesi günleri saat 13 te kapanması mecburî olan işyerlerinde günde en çok dokuz saati ve cumartesi günleri saat 13 ten sonra dahi işlemesi caiz işyerlerinde ise, günde en çok sekiz saati geçmemek şartile, haftanın çalışma günlerine taksim olunur”. Kanunun 37, 38 ve 39. maddelerinde fazla çalışmaya ilişkin esaslar düzenlenmiştir. 37. maddeye göre, fazla çalışma için işçinin rızasının alınması gerektiği, fazla çalışmanın günlük üç saatle ve yıllık 90 işgünü ile sınırlı olduğu öngörülmüştür. Kanunun 40. maddesinde, farazî çalışma süreleri, 42. maddesinde de ara dinlenmeler düzenlenmiştir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.857.

<sup>49</sup> RG. 03.11.1943, S:5546, Kabul Tarihi:11.10.1943, Yürürlük Tarihi:03.02.1944.

<sup>50</sup> RG. 12.11.1940, S:4653, Kabul tarihi:06.11.1940, Yürürlük Tarihi:12.2.1941.

<sup>51</sup> RG. 03.11.1943, S:5546, Kabul tarihi:06.11.1940, Yürürlük Tarihi:12.2.1941.

<sup>52</sup> RG. 12.08.1967, S:12672, Kabul Tarihi:28.07.1967.

sistematığı benimsemekle birlikte bazı yenilikler de getirmiştir<sup>53</sup>. 931 sayılı İş Kanunu sadece üç yıl üç ay süreyle yürürlükte kalabilmiş, Anayasa Mahkemesi'nin kararı<sup>54</sup> ile Kanun şekil yönünden tümüyle iptal edilmiştir. 931 sayılı İş Kanununun iptali ve bu suretle meydana gelen boşluğun doldurulması gerekçesiyle, 1475 sayılı İş Kanunu<sup>55</sup> hazırlanmış ve yürürlüğe girmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu düzenlenme biçimi, sistematığı, bazı ayrıık durumlar dışında madde numaraları, bu maddelerin içerikleri ve kenar başlıkları ile 931 Sayılı İş Kanununun aynıdır<sup>56</sup>.

Türk İş Hukukunda kolektif ve bireysel özerkliğin işçinin korunmasına yetmeyeceği düşüncesi ve işçinin korunması ilkesi 3008 sayılı İş Kanunundan itibaren, 1475 sayılı İş Kanununun düzenlenmesinde de etkisini göstermiş ve çalışma koşulları geniş ve ayrıntılı biçimde yasal düzenlemelere bağlanmıştır<sup>57</sup>. Öte yandan, 1475 sayılı Kanunun çalışma sürelerine ilişkin esasları, öğretilerde, esnekleşme ihtiyacına cevap veremeyen katı hükümler olarak değerlendirilmiştir. Bu konuda yapılan düzenlemelerle bu katı çalışma süresi rejimine kimi işler bakımından bir esneklik kazandırılmak istenmişse de esneklik ihtiyacının sistemin tümü bakımından gerekli olması nedeniyle 1475 sayılı Kanunun çalışma süreleri rejiminin, çalışma hayatının gelişimi ve gereksinimleri karşısında yetersizliği dile getirilmiştir. İş Kanununda öngörülen düzenlemelere yönelik eleştiriler dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma süreleri yeni esaslara bağlanmıştır<sup>58</sup>.

### 1.2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinde

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sosyal adaletin ve uluslararası insan haklarından özellikle çalışma hayatına ilişkin olanlarının iyileştirilmesi ve bu alanda asgari standartların

---

<sup>53</sup> Örneğin cumartesi gününün tamamen tatil olması ve haftalık çalışma süresinin haftanın kalan günlerine eşit olarak bölünmesi olanağı öngörülmüştür. Kanunda ayrıca 48 saatin üzerinde normal haftalık çalışma süresine imkan tanınmıştır. 62. maddenin b fıkrası ile de işçilerin işveren tarafından işyerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçen sürelerin çalışma sürelerinden olduğu kabul edilmiştir. Arıcı, a.g.e., s.37; Özyurt, a.g.e., s.19.

<sup>54</sup> Anayasa Mahkemesi'nin 14.5.19

70 tarih ve E. 40, K.26 sayılı kararı (RG. 11.05.1971, S:13833).

<sup>55</sup> RG. 01.09.1971, S:13943, Kabul Tarihi: 25.08.1971.

<sup>56</sup> Songu, a.g.e., s.53; Çalışma süreleri 1475 sayılı Kanununun 4. Bölümünde işin düzenlenmesi başlığı altında 61 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. 61. maddede 48 saat olarak düzenlenen haftalık azami çalışma süresi, 1983 tarih ve 2869 sayılı kanunla (RG, 30.07.1983, S:18180) değiştirilmiş ve 45 saate düşürülmüştür. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.857.

<sup>57</sup> Çelik, a.g.e., s.327-328; Özyurt, a.g.e., s.19.

<sup>58</sup> 4857 sayılı İş Kanununun düzenleniş amacı ve nitelikleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Metin Kutal, "Çalışma Yaşamındaki Değişimin Yeni İş Kanununa Yansımaları", **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi**, İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, Ankara, 2008, s.48-54; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.856 vd.; Subaşı, a.g.m., s.301-302; Arıcı, a.g.e., s.137 vd.; Centel, a.g.e., s.33 vd.

belirlenmesi amacıyla kurulmuş olan, Birleşmiş Milletler bünyesinde çalışan bir uzmanlaşmış kuruluştur<sup>59</sup>. ILO'nun kurulduğundan bu yana, çalışma hayatına ve çalışanlara ilişkin kabul ettiği çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararları ile bu hakların korunmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır<sup>60</sup>. ILO'nun genel konferansı, 1919 yılında Washington'da yapılmış ve konferans sırasında yapılan çalışma süresinin günlük sekiz ve haftalık kırk sekiz saat olarak belirlenmesine ilişkin tekliflerin bir sözleşme olarak düzenlenmesine karar verilmiştir. Böylece Sanayi Kuruluşlarında Çalışma Sürelerinin Haftalık Kırk Sekiz, Günlük Sekiz Saatle Sınırlanmasına İlişkin 1 sayılı Sözleşme imzalanmıştır<sup>61</sup>. ILO'nun konuya ilişkin başka sözleşmeleri ve tavsiye kararları da mevcuttur. Ancak Türkiye ILO'nun çalışma süreleriyle ilgili sözleşmelerinin büyük bir bölümünü onaylamamıştır<sup>62</sup>.

### 1.2.3. Avrupa Birliği Hukukunda

Avrupa Birliği düzeyinde iş ve yaşam koşullarını iyileştirmek için getirilen düzenlemeler iki yönlü bir amaca hizmet etmektedirler. Bir yandan ulusal sosyal mevzuatların içerdiği yükümlülükler arasında mevcut farklılıkların haksız rekabete yol açmasını önlemek, öte yandan, iç pazarda çalışanların benzer korumadan yararlanmasını sağlamaktır. Başka bir deyişle, sosyal politikada sağlanacak eşitlik, işletmeler arasında rekabet koşullarını eşitlemenin en güvenilir yolu olarak benimsenmiştir<sup>63</sup>.

Avrupa Birliği Hukukunda çalışma süreleri konusunda iki husus ön plana çıkmaktadır: esneklik ve çalışma sürelerinin kısaltılması. 1870-1970 yılları arasında çalışma süreleri neredeyse yarı yarıya inmiştir. Ancak bu azalma, teknik ve ekonomik ilerlemenin sonuçlarındandır. 1974 krizinde çalışma sürelerinin azaltılması yolu ile işletmelerin işsizlikle

<sup>59</sup> Bülent Algan, **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2007, s. 190; Songu, a.g.e., s.54.

<sup>60</sup> Algan, a.g.e., s.191.

<sup>61</sup> Songu, a.g.e., s.54-55; Mollamahmutoglu, a.g.e., s.854; Ertan İren, **Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını: Ankara, 2008, s.207; Örgütün konuya ilişkin diğer sözleşmeleri hakkında bkz. Astarlı, a.g.e., s. 99 vd.

<sup>62</sup> Songu, a.g.e., s.56; Türkiye sadece 14 sayılı Sınai İşletmelerde Haftalık Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşme, 146 sayılı Gemi Adamlarının Ücretli İznine İlişkin Sözleşme ve 153 sayılı Karayolu Taşmacılığında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Sözleşmeyi onaylamıştır. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>, 24.01.2011.

<sup>63</sup> Zeki Erdut, "Avrupa Birliği'nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye", **TÜHİS**, C:17, S:4-5, 2002, s.2; M.Polat Soyer, "Avrupa Birliğinde İş Süreleri ve Dinlenme Hakları", **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara, 1997, s.241; Avrupa Birliği sosyal politikasının tarihi gelişimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. A.Can Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara, 1997, s.93 vd.

mücadele etmesi yoluna gidilmiştir. Zamanla, Birliğin genelinde, çalışma sürelerinin azaltılması, özellikle yıllık izinlerin uzatılması yönünde bir eğilime neden olmuştur<sup>64</sup>. Avrupa Birliği Antlaşması'nın 117 ve 118. maddelerinde işçinin sağlığı ve korunması dikkate alınarak işletmelerin gereklerine uygun olarak iş sürelerinde esneklik yapılabilmesi ilkeleri uygulanarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi<sup>65</sup> konusu üye ülkelerce ortaya atılmıştır<sup>66</sup>. Komisyon, 3 Ağustos 1990 tarihinde günlük, haftalık, yıllık dinlenme süreleri ile gece ve vardiya çalışması ile ilgili hükümler içeren çalışma süreleri yönergesi tasarısı hazırlamıştır. Bu tasarı, tartışmalar sonucunda değişikliğe uğramış ve ancak 23 Kasım 1993 tarihinde Büyük Britanya dışındaki üyelerin oylarıyla kabul edilebilmiştir. 93/104 sayılı Yönergenin hukuki dayanağını Avrupa Birliği Sözleşmesinin 118a (güncel 138. madde) maddesi oluşturmaktadır<sup>67</sup>. 22 Haziran 2000 tarihli 2000/34/CE sayılı yönerge ile 93/104/CE sayılı çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin Yönerge'de bir takım değişiklikler yapmıştır. Çalışma sürelerinin düzenlenmesine yönelik 4 Kasım 2003 tarih ve 2003/88/CE sayılı Konsey Yönergesi ile Ulusal Program'da yer alan çalışma süresinin düzenlenmesinin belirli yönlerine ilişkin 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104/CE sayılı Konsey Yönergesi'ni ve bu Yönerge'yi değiştiren 2000/34/CE sayılı Yönerge'yi yürürlükten kaldırmıştır. Söz konusu Yönerge, yürürlükten kaldırdığı her iki Yönerge metnini birleştirmekte; bunun dışında önemli bir değişiklik yapmamaktadır<sup>68</sup>. Avrupa Birliği sadece ekonomik bir topluluk olmayıp, her geçen gün sosyal bir boyut kazanmaktadır. Avrupa Birliği'nin çalışmamızda yer vermediğimiz,

<sup>64</sup> 1960 yılında, yıllık izin süreleri 2 haftadan 3 haftaya; 1978 yılında sanayide çalışan yetişkinler için 4 haftadan 5 haftaya çıkarılmıştır. Yeter Demir, "AB Hukuku ve Türk Hukuk Sisteminin Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi", **Kazancı Hukuk Dergisi**, S:55-56, 2009, s.35.

<sup>65</sup> Birliğin konuya ilişkin ilk düzenlemeleri için bkz. Demir, AB Hukuku, s.35; Devrim Ulucan, "Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi", **A.Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2005, s.209; Erdut, a.g.m., s.3; Münir Ekonomi, "Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları", **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara, 1997, s.34 vd.; Maastricht Antlaşmasının hukuki niteliği ve hedefleri için bkz. Devrim Ulucan, "Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği" **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara, 1997, s.49 vd.

<sup>66</sup> 75/457/EEC sayılı Bakanlar Kurulu Konseyi tavsiye kararı için bkz. Demir, AB Hukuku, s.35; **Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım**, MESS Yayın No: 378, İstanbul, Mart 2002, s.23-24; 7 Mayıs 1979 tarihinde Konseye sunduğu iş paylaşımı ile ilgili yazışma için bkz. Songu, a.g.e. s.59; Konseyin, 1984 yılında, çalışma sürelerinin azaltılması ve yeniden düzenlenmesi ile ilgili olarak hazırlamış olduğu tavsiye kararı için bkz. Astarlı, a.g.e., s.103.

<sup>67</sup> Direktifin temel amacı, aşırı uzun saatlerce çalışma, yetersiz dinlenme ve kötü çalışma koşullarından kaynaklanan zararlı etkilere karşı iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasıdır. Ebru Yeşim Sargıcı, **Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2006, s.93; Soyer, Avrupa Birliği, s.244; Astarlı, a.g.e., s.105-106.

<sup>68</sup> Bu değişikliğin nedenleri Yönerge'ye göre şu şekildedir: karayolu, havayolu, demiryolu, deniz ve iç sularda yapılan taşımacılık, deniz balıkçılığı ile denizde yapılan diğer faaliyetlerle eğitim alan doktorların faaliyetleri Konsey'in 93/104/CE sayılı Yönergesi'nin uygulama alanı dışındadır. Demir, AB Hukuku, s.36-37; İren, a.g.e., s.206; Sargıcı, a.g.e., s.96.

işçilerin çalışma koşullarına ilişkin bilgilendirmeleri<sup>69</sup>, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, belirli süreli iş sözleşmeleri, ücret ödenmesinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanması<sup>70</sup> ve işçilerin yönetime katılmaları<sup>71</sup> gibi pek çok konuda direktifleri de bulunmaktadır<sup>72</sup>.

### 1.3. Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Esneklik Uygulamaları

#### 1.3.1. Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi Kavramı

Genel anlamda, işçinin işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen dönem olarak adlandırılan ve işçinin işverene karşı iş sözleşmesinden doğan temel edim yükümü olan iş görme borcunun kapsamını belirleyen çalışma süresi kavramı, yapısı itibariyle iki unsurdan oluşmaktadır. Bunlardan ilki zamansal unsur olan çalışma süresinin uzunluğu, diğeri ise kronolojik unsur olan çalışma süresinin konumudur. Bu nedenle, çalışma süresinin esnekleştirilmesinden anlaşılması gereken, çalışma süresinin uzunluğu ile çalışma süresinin konumunun işçi veya işveren tarafından ihtiyaca ve durumun şartlarına göre sürekli olarak değiştirilebilmesidir<sup>73</sup>. Günümüzde, küreselleşme ve teknolojik gelişme ile ortaya çıkan yeni piyasa koşulları, üretim modellerinde ve iş organizasyonunda değişikliklere yol açtığı gibi, klasik çalışma süreleri kurallarından farklı olarak çalışma sürelerinin değişik bir anlayışla uygulanmasını, değiştirilmesini veya esnekleşmesini gündeme getirmektedir<sup>74</sup>.

Esnek sözcüğü, bir dış gücün etkisi altında uzama, kısalma, eğrilme vb. biçim değişikliklerine uğradıktan sonra, etkinin kalkmasıyla eski biçimini alabilme özelliğinde olan,

<sup>69</sup> Bkz. Tuncay, Sosyal Politika, s. 111.

<sup>70</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Zühtü Altan, “Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma”, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara, 1997, s.157 vd.; Ayrıca bkz. Tuncay, Sosyal Politika, s.102 vd.

<sup>71</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Nuri Çelik, “Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Çerçevesinde İşçilerin Yönetime Katılması”, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara, 1997, s. 203 vd.; Tuncay, Sosyal Politika, s.112 vd.

<sup>72</sup> Ulucan, Esneklik İhtiyacı, s.212.

<sup>73</sup> Astarlı, a.g.e., s.271; İren, a.g.e., s.207; Günay, Esneklik, s.176; Bunun aksi, iş kanununun katılığında söz edildiğinde ise çoğunlukla çalışma sürelerindeki katı kurallar akla gelmektedir. Subaşı, a.g.m., s.304.

<sup>74</sup> Devrim Ulucan, “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:7, 2007, s.5; Gülsevil Alpagut, “AB’nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler”, **TİSK AKADEMİ**, C:3, S:5, 2008, s.7; Güzel, Esneklik, s.204; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:1, S:1, 2004, s.15; Günter Endrueit, “İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım”, (Çev: Araş. Gör. Süleyman Özdemir), **Prof. Dr. Nusret EKİN’ e Armağan**, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını: Ankara, 2000, s.512; Esneklik kavramının tarihi gelişimi için bkz. Günay, Esneklik, s.174 vd.

elastik, elastiki<sup>75</sup> olarak tanımlandığı gibi katılığın zıttı olup, kavram olarak, yumuşaklık, hoşgörü ve değişen durumlara kolaylıkla uyum sağlamayı da ifade etmektedir<sup>76</sup>. İş Hukukunda esneklik kavramı ile dolaylı olarak, devlet tarafından konulan mevzuat hükümlerinin çok katı olduğu, değişen şartlara uyum sağlamadığı, giderek işçi-işveren ilişkilerinde kapalı bir sisteme neden olduğu kabul edilmektedir. Esneklik ile istenen, değişen koşullara uyum sağlayabilecek, ortaya çıkabilecek farklı sorunlara, farklı yaklaşımlara imkan tanıyan kurallardır<sup>77</sup>. Esnekleştirme kavramı olarak “kuralsızlaştırma” ile aynı anlamda değildir<sup>78</sup>. Bununla beraber, yasal düzenlemeleri ayıklamak ve yeni genel normlar getirmemek suretiyle, sözleşme özgürlüğüne daha fazla uygulama alanı yaratma anlamında kuralsızlaştırmama, daha fazla esnekliğe yol açsa da, esnekliğin bu şekilde sağlanması iş hukukunun genel ilkeleri ile bağdaşmaz. Bunun yerine, esneklik kavramı, ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara uyum sağlamayı kolaylaştıracak şekilde, emredici kurallara bir takım istisnalar getirmek suretiyle, sözleşmelerle tarafların birden fazla seçeneği oluşturmalarına olanak tanıyan bir düzen olarak anlaşılmalıdır<sup>79</sup>. Diğer bir deyişle, çalışma hayatında esneklik,

<sup>75</sup> <http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=esnek&ayn=tam>, 30.01.2010.

<sup>76</sup> Bünyamin Bacak ve Levent Şahin, “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker DERELİ’ YE Armağan**, C:55, S:1, 2005, s.326; Centel, Esneklik, s.730; Ekonomik ve endüstriyel çevrenin sürekli değişmesi sonucunda, işletmeler de kendilerini sürekli yenilemek zorunda kalmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerden beklenen, standardizasyon yerine çeşitlilik ve karmaşıklık; büyüklük yerine yalınlık; katılık ve kuralcılık yerine akışkanlık ve açıklık; durağanlık yerine değişkenliktir. Bu beklentiye “esneklik” adı verilmektedir. Geleceğe Açılım, s.12; Bir tanıma göre esneklik, hızla küreselleşen dünyada hızla değişen ekonomik ve sosyal şartlara, büyük bir hızla gelişen teknolojiye ve uluslararası rekabet şartlarına işletmelerin uyum sağlayabilmek için sosyal tarafların çalışma tür ve koşullarını istedikleri gibi belirleyebilme serbestisidir. İşverenler açısından bakıldığında ise, işçiyi işe almada ve işten çıkarmada esnekliktir. İşçiler açısından ise esneklik, çalışma şartlarını ve türünü kendi ihtiyacına göre belirleyebilme iradesidir. Fevzi Demir ve Gülşen Gerşil, “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:2, S:16, 2008, s.68; Bir görüşe göre, esnekleştirme, tarafların çalışma şartlarını, ihtiyaçlara göre değişik şekilde düzenleyebilme imkanı veren açık bir sistemin kurulmasıdır. Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.60-61; Başka bir görüşe göre de çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi taraflara tanınan iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi gibi hukuki araçlarla çalışma sürelerini çeşitli ihtiyaçlara cevap verebilmek üzere değişik şekilde düzenleyebilme imkanı tanıyan açık bir sistemin oluşturulmasıdır. Eyrenci, Esneklik, s.228-229.

<sup>77</sup> Güzel, Esneklik, s.204-205; Subaşı, a.g.m., s.311; Arıcı, a.g.e., s.67; Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S: 12, 2008, s.5; A.Can Tuncay, “Değişim ve Esneklik İhtiyacı”, **İşveren Dergisi**, C:XXXVII, S:4, 1999, s.12. Alpagut, Esneklik, s.15; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.57 vd.; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.161 vd.; Aynı yazar, Esneklik, s.227 vd.; Karl-Georg Loritz, Alman İş Hukuku’nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar, Çev. Prof. Dr. Tankut CENTEL, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını: İzmir, 1994, s.11 vd.

<sup>78</sup> Alpagut, Esneklik, s.15; Günay, Esneklik, s.177; Loritz, a.g.m., s.11; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.60; Aynı yazar, Sayısal Esneklik, s.5; Subaşı, a.g.m., s.312; Güzel, Esneklik, s.205; Tuncay, Esneklik İhtiyacı, s.12; Eyrenci, Esneklik, s.229.

<sup>79</sup> Güzel, Esneklik, s.205-206; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.60; Aynı yazar, Sayısal Esneklik, s.5; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.17; Aynı yazar, Esneklik, s.236 vd.; Demir ve Gerşil, a.g.m. s.69; Günay, Esneklik, s.176-177; Subaşı, a.g.m., s.313-314; Tuncay, Esneklik İhtiyacı, s.12; Arif Yavuz, “Çalışma Hayatında Esneklik

katı nitelikteki kuralların özelliğini değiştirerek, bunların yerine aksi kararlaştırılabilen kuralların getirilmesini ve taraf anlaşmalarıyla oluşturulan durumların kural haline dönüştürülmemesini anlatmaktadır<sup>80</sup>. Buna karşın, esnekleştirme İş Hukukunun yasal düzenlemelerden arındırılmış olması olarak nitelendirilemeyecektir. Nitekim esneklikte, bu kadar serbesti söz konusu değildir. Esnekliği işyerinin ya da sermayenin varlığını sürdürebilmesi için gerekli olan her şeyi yapabilmesi olarak tanımlamak İş Hukuku açısından kabul edilemeyecek, işçinin güvencesiz ve korumasız bırakılması mümkün olamayacaktır<sup>81</sup>.

Çalışma hayatında esnekliğin hedeflerini şu şekilde belirtmek mümkündür: istihdam artırılarak yeni iş imkanlarının oluşturulması, işletme açısından işgücünün işletme içerisinde gerekli zaman ve sayıda kullanılabilmesi, iş mevzuatında katı hükümler yerine tarafların anlaşmalarına dayalı bir sistemin oluşturulması; işçiler açısından çalışma süresinin çalışanın ve işverenin anlaşması sonucunda çalışanın şartlarına uydurulması, ekonomik kriz dönemlerinde işçilerin işlerini kaybetmeden işletmenin ayakta tutulabilmesi, işgücünün değişen teknoloji ve üretim süreçlerine nitelik ve yetenek olarak adapte edilebilmesi ve işçilerin istihdamında veya istihdam ilişkisinin sonlandırılmasında yasal kısıtlamaların işletmelerin mali yapılarını sarsmayacak ve çalışanların mağduriyetine neden olmayacak şekilde belirlenmesidir<sup>82</sup>. Esnek çalışmanın işverenler açısından avantajları; işgücü devrinin azalması ve işçi temininin %30–40 oranında kolaylaşması, gecikmeler ve işe gelmemelerin %50 oranında azalması, fazla çalışmanın %50–70 oranında azalması, teknik ve ekonomik açıdan üretim araçlarının tam kapasiteyle kullanılabilmesi, maliyetlerinin düşmesi, verimliliklerinin artması, ulusal ve uluslararası rekabet güçlerinin yükselmesidir<sup>83</sup>. İşçiler açısından olumlu sonuçları ise işsizliğin engellenmesi, işçilerin çalışma ve özel hayatlarının kalitesinin artması<sup>84</sup>, fazla mesainin ortadan kalkması ile fazla çalışmadan kaynaklanan aşırı

---

ve Türkiye İçin Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret EKİN’ e Armağan**, Kamu İşverenleri Sendikası Yayını: Ankara, 2000, s.618; Tankut Centel, “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi”, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=477&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=477&id=29), 26.02.2010, s.1.

<sup>80</sup> Eyrenci, Esneklik, s.229; Subaşı, a.g.m., s.314; Tankut Centel, “Türk Çalışma Yaşamında Esneklik”, **Bilgi Toplumunda Hukuk ÜNAL TEKİNALP’e ARMAĞAN**, C:II, İstanbul, 2003, s.730.

<sup>81</sup> Günay, Esneklik, s.178; Güzel, Esneklik, s.206; Subaşı, a.g.m., s.314 vd.; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.60; Eyrenci, Esneklik, s.229; Aynı yazar, Genel Bir Değerlendirme, s.17.

<sup>82</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, **TİSK Yayınları**, 1999, s.7-8; Günay, Esneklik, s.176; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.72; Subaşı, a.g.m., s.310-311; Götz Hueck, “Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar”, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını: İzmir, 1994, s.108-109.

<sup>83</sup> Arif Yavuz, “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **İşveren Dergisi**, C:XXXVII, S:4, 1999, s.20-21; Aynı yazar, Öneriler, s.621; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.163; Endruweit, a.g.m., s.518.

<sup>84</sup> Yavuz, Esnek Çalışma, s.14; Aynı yazar, Öneriler, s.621; Endruweit, a.g.m., s.517-518; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.59; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.163; Aynı yazar, Esneklik, s.231; Centel, Esneklik, s.734.

yorgunluğun yol açtığı bir takım kazaların azalması<sup>85</sup> ve işe gidiş-dönüşte yolda geçen sürelerin azalmasıdır<sup>86</sup>. Tüm bu olumlu yanlarına rağmen esnekliğin bir takım olumsuz yanları da bulunmaktadır. İşverenler yönetilmesi ve planlanması zor olabilen yeni istihdam şekilleriyle uğraşmak zorunda kalabilmektedirler. Bunun yanında, esnek çalışma modelleri daha fazla istihdam gerektirebileceğinden işverenlerin sağlık ve ulaşım yardımı gibi ücret dışı harcamalarını daha fazla artırmaları gerekebilir. İşçiler yönünden ise, fazla çalışmanın ortadan kalkması ile işçiler bu gelirden mahrum kalabilmektedirler. Öte yandan sendikal dayanışma da azalmaktadır<sup>87</sup>.

### 1.3.2. Esnekliği Zorunlu Kılan Sosyal Ve Ekonomik Nedenler

İşçi, işveren ve devletin karşılıklı dinamik ilişkilerini inceleyen endüstri ilişkileri, 18. Yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen I. Sanayi Devriminden sonra ortaya çıkmış olup, bu dönemde kitle üretime geçilmiştir. Bu döneme damgasını vuran liberalizm ve bundan kaynaklanan hukuk anlayışı ile devlet, işçi ve işveren ilişkilerine hiçbir şekilde müdahale etmemiştir<sup>88</sup>. Bu dönemde, emek arzının emek talebinden fazla olması ve liberalizm düşüncesinin hakim oluşu ile çalışma koşulları kötüleşmiş, istihdam süreleri artmış, ücretler düşmüş, çalışma hayatında özellikle kadınlar ve çocuklar istismar edilmiş, iş kazaları ve meslek hastalıkları yaygınlaşmış ve sosyal sefalet başlamıştır<sup>89</sup>. Çalışma koşullarının aşırı kötüleşmesi sonucunda hükümetler müdahalede bulunmak zorunda kalmış ve öncelikle bireysel çalışma ilişkilerini düzenlemek için yasalar çıkarmışlardır<sup>90</sup>. Yapılan bu müdahalelerle işçinin, işveren karşısında korunması ve işçi ile işveren arasındaki güç dengesinin sağlanması amaçlanmıştır. Düzenlenen emredici kurallar cezai yaptırımlarla da pekiştirilmiştir. Böylece, işveren yönünden katı ancak işçi yönünden koruyucu bir düzen

<sup>85</sup> Yavuz, Öneriler, s.621; Bacak ve Şahin, a.g.m., s.332-334; Endruweit, a.g.m., s.517-518.

<sup>86</sup> Yavuz, Esnek Çalışma, s.19; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.163; Aynı yazar, Esneklik, s.231; Hueck, a.g.m., s.108 vd.; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.59; Centel, Esneklik, s.734.

<sup>87</sup> Yavuz, Esnek Çalışma, s.21-22; Görünürde işçilere çalışma zamanını dilediğince belirleme olanağı verilmişse de esnek çalışmada asıl amaç, işçinin çalışma süresinin kendi isteğine değil, işyerinin ve üretimin gereklerine göre düzenlenmesidir. Bacak ve Şahin, a.g.m. s.335-337.

<sup>88</sup> Güzel, Esneklik, s.206; Yavuz, Öneriler, s.617.

<sup>89</sup> Güzel, Esneklik, s.206; Centel, Esneklik, s.730; Arif Yavuz, "Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Model", *Çimento İşveren Dergisi*, C:11, S:6, 1997, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm>, 23.03.2009, s.1; Aynı yazar, Öneriler, s.617; Aynı yazar, Esnek Çalışma, s.14 vd.

<sup>90</sup> Düzenlenen yasalarla ve imzalanan toplu iş sözleşmelerle haftalık çalışma süreleri sürekli olarak azaltıldığı bilinmektedir. Örneğin, 1960 yılında Batı Avrupa ülkelerinde, imalat sanayinde ortalama haftalık çalışma süresi 46 saat iken, 1985'de bu rakam 40 saatin altına düşmüştür. Günümüzde, birçok sanayi ülkesinde haftalık çalışma süresi 40 saatin altındadır. Yavuz, Esnek Zaman Modeli, s.1; Güzel, Esneklik, s.206-207; Centel, Esneklik, s.731-732.



ortaya çıkmıştır<sup>91</sup>. 20. Yüzyılın ikinci yarısından sonra ise çok farklı gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır. Özellikle, 2. Dünya Savaşından sonra “II. Endüstri Devrimi” niteliğinde yeni teknolojik gelişmeler meydana gelmiş, üretim şekli ve yeri, işçi ile işveren ilişkileri değişikliğe uğramıştır<sup>92</sup>. Bu dönemde yaşanan ekonomik krizler ve konjonktürel dalgalanmalar sonucu hükümetler müdahaleci hareket etmek yerine işçi ve işyerlerini birlikte düşünen bir anlayışa sahip olmaya başlamışlardır. Bu çerçevede belirginleşen “esneklik” ile çalışma süreleri ve şekillerinin işletmelerin ihtiyaç duydukları şekilde değiştirmesi, en verimli ve uygun üretimin gerçekleştirilerek işletme maliyetlerinin düşürülmesi ve daha kaliteli üretimin yapılması amaçlanmıştır<sup>93</sup>.

Ülkemizde ise, geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi yeni çalışma türleri yaygınlaşarak uygulanmaya başlamış; öğreti ve yüksek yargı organları ortaya çıkan sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla yoğun çaba harcamış olmalarına rağmen, uygulamada sorunlara yeterli çözümler bulunamamıştır. 1475 sayılı Kanunun özellikle çalışma sürelerindeki katı düzenlemeleri çalışma hayatında mevcut kanun hükümlerine aykırı uygulamaların yaygınlaşmasına neden olmuştur. Bu nedenlerle, iş hukuku öğretisinde çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi gereği sık sık dile getirilmiştir<sup>94</sup>. Diğer taraftan, ülkemizin onayladığı ILO sözleşmeleri ile AB adaylığının gerekleri İş Kanununda yeni düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmıştır<sup>95</sup>. Bunun sonucunda, 4857 sayılı Kanun da tüm dünyada yaşanan değişim ve gelişimlerin uzağında kalamamış ve 1475 sayılı Kanundan farklı olarak, işçileri koruyucu hükümler de getirilmek suretiyle esnekleşmeye imkan veren düzenlemelere ilişkin hükümlere yer verilmiştir<sup>96</sup>.

---

<sup>91</sup> Güzel, Esneklik, s.207; Centel, Esneklik, s.731; Devrim Ulucan, “Çalışma Hayatında Esneklik”, **Prof.Metin KUTAL’a ARMAĞAN**, Ankara, 1998, s.526.

<sup>92</sup> Yavuz, Öneriler, s.617-618.

<sup>93</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, s.9; Alpagut, Esneklik, s.14; Güzel, Esneklik, s.207; Centel, Esneklik, s.732.

<sup>94</sup> Gülten Kutsal, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker DERELİ’ye Armağan**, C:55, S:1, 2005, s.26; Eyrenci, Esneklik, s.241-242; Aynı yazar, Genel Bir Değerlendirme, s.16-17; Aynı yazar, Çalışma Süreleri, s.172 vd.; İren, a.g.e., s.215; Subaşı, a.g.m., s.303-304; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.62 vd.; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.1; Türk iş mevzuatının katılığı ve işin düzenlenmesi konusundaki temel katı hükümler ile esnekliğin Türkiye için önemi hakkında bkz. Centel, Esneklik, s.736 vd.; Aynı yazar, Esneklik Gereksinimi, s.1; 1475 Sayılı İş Kanununda yer alan katı uygulamalar ve esneklik ihtiyacı konusunda ayrıca bkz. “TİSK Görüşü: Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı: Esnek Ve Çağdaş İş Kanunu”, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=467&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=467&id=29), 17.12.2008.

<sup>95</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.16; Subaşı, a.g.m., s.304; Sarper Sözek, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:14, 2009, s.6; Ayrıntılı bilgi için bkz. İren, a.g.e., s.35 vd.

<sup>96</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası Semineri, s.149; Aynı yazar, Günlere Bölünme, s.1-2; Subaşı, a.g.m., s.306; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.62 vd.; Eyrenci, Esneklik, s.227-242.

İşletmeleri gerek üretim ile emek sürecinde, gerekse istihdam ilişkilerinde esnekliğe zorlayan birçok sebep vardır. Esnekliğin gerekçesi genellikle gelişen üretim teknikleri, teknolojiye yaşanan değişim ve ilerlemelere uyum sağlayabilmek, uluslararası rekabetin artması, yaşanan küresel ve bölgesel ekonomik krizler ve benzeri olgulardır<sup>97</sup>.

### **1.3.2.1. Ekonomik Koşulların Değişmesi ve Teknolojik Gelişmeler**

1970'lerdeki ekonomik krizle birlikte küresel rekabeti, teknolojik gelişmeleri ve konjonktürel dalgalanmaları esas alan yeni bir üretim anlayışı yerleşmeye başlamıştır. Bu yeni üretim anlayışında, üretim sisteminde bugüne kadar geçerli olan zaman, mekan ve ürün birliği kavramları giderek ortadan kalkmaktadır. İşletmelerin bu koşullarda yaşamlarını sürdürebilmeleri için, yeni üretim teknolojilerinden yararlanarak firma için yeni üretim örgütlenmelerine gitmeleri, değişen piyasa koşullarına uyum gösterebilecek esnek bir yapıya sahip olmaları gerekmektedir<sup>98</sup>. Bu durum, işverenlerin en kısa sürede ve en kolay şekilde ekonomik uyumu gerçekleştirecek kararları ve önlemleri almaları ile sağlanabilecektir<sup>99</sup>.

Modern teknolojiye dayalı üretimde sermaye yoğun ve maliyeti artıran makinelerin yer alması, bunların faaliyet sürelerinin uzatılması ve kullanım zamanlarının en verimli şekilde ayarlanması suretiyle en iyi şekilde çalıştırılmaları, tüm organizasyon ve çalışma düzeninin esnekleştirilmesini gerekli kılmaktadır. Bunun için işçilerin çalışma zamanı ile makinelerin çalışma zamanı arasında bir uyum sağlanması, iş tanımlarının yeniden düzeltilmesi ve iş motivasyonunun gerçekleştirilerek emek üretkenliğinin artırılması gerekmektedir<sup>100</sup>.

### **1.3.2.2. Üretim Sistemi ve İstihdam Yapısındaki Değişiklikler**

Mal ve hizmet üretiminin çeşitlenmesi işyerlerinin uzun süreye bağlı faaliyette bulunma gereğini ortaya çıkarmış, artan müşteri talepleri 24 saat hiç durmadan çalışma düzeninin kurulmasını gerektirmiş ve bunlarla bağlantılı olarak esnekleştirme, işçilerin de

---

<sup>97</sup> Sabahattin Şen, **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**, Turhan Kitabevi Yayınları: Ankara, 2004, s.107; Yavuz, Öneriler, s.619; Hueck, a.g.m., s.105; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.162.

<sup>98</sup> Şen, Esnek Çalışma, s.108; Güzel, Esneklik, s.207; Arıcı, a.g.e., s.66; Subaşı, a.g.m., s.307; Ulucan, Esneklik, s.525; Centel, Esneklik, s.732; Yavuz, Öneriler, s.619; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.15-16.

<sup>99</sup> Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.58; Subaşı, a.g.m., s.307; Centel, Esneklik, s.735.

<sup>100</sup> Şen, Esnek Çalışma s.109; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.58; Arıcı, a.g.e., s.66; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.163; Aynı yazar, Esneklik, s.230; Ulucan, Esneklik, s.525-526; Yavuz, Öneriler, s.620-621; Centel, Esneklik, s.732.

tercih ettikleri yeni esnek istihdam türleri ile birlikte ön planda yer almaya başlamıştır<sup>101</sup>. Ayrıca, yeni teknolojilerin pahalı olması nedeniyle rekabet gücünü koruyabilmek ve artırabilmek için üretimin sürekli olması da zorunludur. Üretimin devamlılığı ya fazla çalışmayla ya da esnek çalışmayla sağlanabilmektedir. Fazla çalışma işgücü maliyetlerini artırdığından, işletmeler esnek çalışmayı tercih etmişlerdir<sup>102</sup>.

### **1.3.2.3. Ekonomik Kriz ve İşsizlik**

Esnek çalışmanın yaygınlaşmasının diğer bir sebebi de, 1970'ler sonrası ortaya çıkan ekonomik durgunluk ve işsizliktir. Bu tarihlerden sonra, genel olarak dünyada iktisadi büyüme hızı zayıflamış ve işsizlik artmıştır. İktisadi durgunluğun mevcut olduğu bu yapıda, yeterli yatırımlar yapılamamış ve istihdam sağlanamamıştır. Bu nedenle, hükümetler, esnekliği istihdamı artıran ve işsizliği azaltan tedbir olarak teşvik etmişlerdir<sup>103</sup>. Gerçekten, artık geleneksel mevzuat kalıpları ekonomik kriz dönemlerinde çözümsüz kalmaktadır. Piyasadaki dalgalanmalara karşı gerekli duyarlılıkta olacak esnek çalışma düzenlemeleri ise, bu tür güçlüklerin üstesinden gelebilmektedir<sup>104</sup>.

### **1.3.2.4. Rekabet**

Ulusal ve uluslararası düzeyde rekabet şartlarının artması esnekliği gerekli kılmaktadır. Özellikle son yıllarda yaşanan ekonomik durgunluklar, işletmelerin rekabet şartlarını zorlaştırmaktadır. İşletmeler, bu artan rekabet şartlarında ayakta durabilmeleri için verimliliklerini devamlı olarak artırmak ve işgücü maliyetlerini düşürmek mecburiyetindedirler<sup>105</sup>.

## **1.3.3. Çalışma Hayatında Esnekliğin Görünüş Biçimleri Ve Türleri**

Ekonomide yaşanan durgunluk, sıkı para politikaları, yüksek faizler ve döviz kurları, zorlaşan uluslararası rekabet şartları işletmelerin ayakta durmalarını son derece

---

<sup>101</sup> Yavuz, Esnek Çalışma, s.14; Günay, Esneklik, s.179.

<sup>102</sup> Yavuz, Öneriler, s.620-621; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.59.

<sup>103</sup> Yavuz, Öneriler, s.621; Ekonomi, Esnekleşme Gereği, s.59; Endruweit, a.g.m., s.521; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.164; Aynı yazar, Esneklik, s.231; Günay, Esneklik, s.179.

<sup>104</sup> Centel, Esneklik Gereksinimi, s.1-2; Yavuz, Esnek Çalışma, s.14; Aynı yazar, Öneriler, s.621; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.164; Ulucan, Esneklik, s.529; Aksi yönde, Kuvvet Lordoğlu, "Çalışma Süreleri, İstihdam, Kriz Üzerine Bazı Sorular", Prof.Metin KUTAL'a ARMAĞAN, Kamu-İş: Ankara, 1998, s.476.

<sup>105</sup> Subaşı, a.g.m., s.308-309; Yavuz, Öneriler, s.620; Aynı yazar, Esnek Çalışma, s.14; Centel, Esneklik, s.735; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.163; Aynı yazar, Esneklik, s.230

güçleştirmektedir. Bu bakımdan esneklik işverenler açısından, işletmenin gereksinim duyduğu işgücü ile birlikte mevcut çalışma organizasyonunu, elindeki personel ile karşılayabilme yeteneğidir<sup>106</sup>. Endüstri ilişkileri açısından esnekliği, dış (sayısal) esneklik, iç (fonksiyonel) esneklik, ücret esnekliği, uzaklaştırma stratejileri ve zamana göre esneklik olarak sıralayabiliriz<sup>107</sup>.

### 1.3.3.1. Dış (Sayısal) Esneklik

Sayısal esneklik olarak da bilinen bu tür esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlar, piyasadaki talep değişikliği ve yeni yönetim tekniklerine göre işletmelerin kullanacakları işgücü miktarını ve niteliğini belirleyebilme serbestisidir<sup>108</sup>. Sayısal veya dış esneklik olarak tanımlanan bu talep aynı zamanda istihdam esnekliği anlamına da gelmektedir. Dış esneklikle iki amaç güdülür. Bunlardan ilki, işçilere iş güvencesinin sağlandığı ülkelerde bu güvencenin ortadan kaldırılması ya da hiç olmazsa yumuşatılması, bu güvencenin mevcut olmadığı ülkelerde ise mevcut düzenin korunması ve buna bağlı olarak süreklilik arz etmeyen, işletmenin gereksinimlerine göre değişkenlik gösteren atipik ya da parçalanmış bir istihdam modeli yaygınlaştırılmasıdır. İkinci ise, işgücünün geçici istihdam ve alt işveren sistemleri aracılığıyla işyeri veya işletme dışına taşırılması, diğer bir deyişle işgücünün dışsallaştırılmasıdır. Böylece günümüzde İş Hukukunun dayandığı geleneksel istihdam modellerinden uzaklaşmakta ve yeni istihdam modelleri ortaya çıkmaktadır<sup>109</sup>.

### 1.3.3.2. İç (Fonksiyonel) Esneklik

İşverenler açısından fonksiyonel esneklik, işletmenin talep, teknoloji ve üretim politikalarında meydana gelen değişimlere bağlı olarak iş yükünün değişmesinin ya da

---

<sup>106</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, s.7.

<sup>107</sup> Şen, Esnek Çalışma, s.122; Güzel, Esneklik, s.209.

<sup>108</sup> Ekonomi, Sayısal Esneklik, s.12; Güzel, Esneklik, s.210; İşletmeler, işçi alma ve çıkarmada, çalıştırılacak işçilerin niteliklerini belirleyebilmede, yasal sınırlarla ne kadar az engellenirlerse sayısal esneklik o kadar çok uygulanabilmektedir. Demir ve Gerşil, a.g.m., s.70; Mehmet Günay, **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Adalet Yayınevi: Ankara, 2007, s.9; İşverenler, işyerinde istihdam edeceği işçilerin sayısını ve niteliklerini belirlemede, genel olarak, serbest olmakla birlikte, bazı hallerde belirli işçileri işe almak zorundadır. Örnekler için bkz. Ekonomi, Sayısal Esneklik, s.17-18; İşçiler açısından sayısal esneklik ise, iş güvencesinin ortadan kaldırılmasıdır. Şen, Esnek Çalışma, s.127.

<sup>109</sup> Sayısal esneklik, işverenlerin dönemsel iş yüküne göre istihdam düzeylerini ayarlama gücüyle ilgili olduğundan, kriz eğilimlerini aşabilmek için işverenler ya işçi sayısını ya da çalışılan sürenin dağılımını değiştirerek bu soruna çözüm bulmaktadırlar. Şen, Esnek Çalışma, s.127; Ekonomi, Sayısal Esneklik, s.13 vd. Sayısal esneklik; geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, taşeronluk, evde çalışma, fazla çalışma, esnek zamanlı çalışma, esnek çalışma, yeni vardiya biçimleri gibi her türlü atipik istihdam biçimleriyle sağlanmaktadır. Güzel, Esneklik, s.210; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.70.

artmasının ortaya çıkardığı değişik görevleri yerine getirmek için, iş tanımlarının mümkün olduğunca kaldırılarak, işletmenin işçileri gerektiği zaman ve gerektiği yerde farklı işlerde çalıştırabilme, işçilerin işlerinin içeriğini ve çalışmasını düzenleyebilme olanağını ifade etmektedir. İşçiler açısından ise, işçilerin değişen teknolojik koşullara, iş yüküne ve üretim yöntemlerine uyum sağlayabilme yeteneği veya zorunluluğudur<sup>110</sup>. İç esneklikte, işgücünün en iyi ve verimli şekilde kullanılması söz konusu olduğundan işyerine yeni işçi almadan mevcut çalışanlarla üretim her alanda gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamaya işçi sendikaları karşı çıkmakla beraber, özellikle gelişmiş ülkelerde hızla yayılmaktadır<sup>111</sup>.

### 1.3.3.3. Ücret Esnekliği

İşverenler açısından ücret esnekliği, ücretlerin yapısını ve düzeyini genelde piyasa, özelde ise emek piyasası şartlarına ve işçinin performansına uyum sağlayacak şekilde düzenleme serbestliğidir. İşçiler açısından ise, ücret güvencesinin yok edilmesi anlamındadır<sup>112</sup>. İş yasaları ve toplu iş sözleşmeleriyle söz konusu olabilen asgari ücret uygulamaları ve çalışmama halinde de ücret ödenmesi (hafta tatili, bayram tatili vb.) gibi düzenlemeler ile fazla çalışmaya ve gece çalışmasına zamlı ücret ödenmesini öngören düzenlemeler ücret esnekliğin uygulanmasını güçleştirmektedir<sup>113</sup>.

### 1.3.3.4. Uzaklaştırma Stratejileri

Uzaklaştırma stratejilerinde en çok karşılaşılan, alt işveren (taşeron) uygulamalarıdır<sup>114</sup>. Özellikle teknolojiye yaşanan gelişmeler sonucu birçok işin yapılması çok daha teknik çalışmayı gerektirmiş ve her işletmenin her konuda uzmanlaşması mümkün olmayacağından uzmanlık gerektiren işlerin başka işletmeler tarafından yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, özellikle hizmet sektörü ile ilgili işlerin başka firmalardan

---

<sup>110</sup> Şen, Esnek Çalışma, s.123; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.9; Endruweit, a.g.m., s.514; Ekonomi, Sayısal Esneklik, s.8; İç esneklik, nitel ve nicel esneklik olmak üzere iki farklı görünüme sahiptir. Ayrıntılar için bkz. Güzel, Esneklik, s.211.

<sup>111</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.71; Gülnur Evren, **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2007, s.68.

<sup>112</sup> Şen, Esnek Çalışma, s.131; Ekonomi, Sayısal Esneklik, s.8; Endruweit, a.g.m., s.514; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.71.

<sup>113</sup> Evren, a.g.e., s.70; Ekonomi, Sayısal Esneklik, s.8.

<sup>114</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.71.

satın alınması, işletmeler açısından hem maliyeti düşürmekte hem de çok sayıda işçi çalıştırmanın olumsuz olan idari ve bürokratik işlemlerini ortadan kaldırmaktadır<sup>115</sup>.

### 1.3.3.5. Zamana Göre Esneklik

1970'lerde yaşanan ekonomik kriz çalışma süresinin esnekleştirilmesini de gündeme getirmiştir. Değişen ihtiyaçlara yönelik hizmet ve üretim taleplerine, değişen hayat tarzlarına ayak uydurmak ve işletme giderlerini düşürmek için çalışma sürelerinde esneklik gerekli hale gelmiştir<sup>116</sup>. Esnek çalışma saatleri ile çalışma şeklinde, çalışanların belirli bir saatte işe gelmesi ve belirli bir saatte işten ayrılması yerine, tespit edilen bir zaman diliminde istediği saatte işe gelmesi ve işten ayrılması söz konusudur. Bir işgününde çalışma saatleri iki kısma ayrılmıştır. Bunlar asıl zaman ile esnek zamandır. Çalışanların tümünün işletmede bulunmasının zorunlu olduğu zaman asıl zamandır. Çalışanlar, asıl zamanın başlamasından sonra işe gelmeyecek ve bitişinden önce ayrılmayacaklardır. Esnek zaman, asıl zaman aralığı dışında kalan çalışma saatleridir. Bu zaman dilimi içinde çalışanlar her gün kendi işe başlama ve bitiş saatlerini belirleyebileceklerdir.<sup>117</sup>.

Esnek çalışma türleri ülkelerin teknolojik gelişme düzeylerine, ekonomik ve toplumsal yapılarına göre değişmekte, bu niteliklere bağlı olarak farklı ülkelerde farklı türleri daha yoğun olarak kullanılabilmektedir<sup>118</sup>. Endüstri toplumlarında halen uygulanan esnek süreli çalışma modelleri o kadar çok artmış ve çeşitlenmiştir ki<sup>119</sup>; bunların hepsini burada ele almak mümkün değildir. Bu nedenle çalışmamızda söz konusu modellerin belli başlıları olan; kayan iş süresi, yoğunlaştırılmış (sıkıştırılmış) iş haftası, yıllık iş süreleri, emekliliğe yumuşak geçiş, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma ve geçici iş ilişkisi üzerinde durulacak ve bunların temel özelliklerinin incelenilmesi ile yetinilecektir.

---

<sup>115</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, s.15; Bu tür sözleşme ilişkilerine daha çok ambalajlama, montaj, taşıma, bekçilik, temizlik, yemek, danışmanlık hizmetlerinde rastlanmaktadır. Evren, a.g.e., s.71; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.9.

<sup>116</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.72; Evren, a.g.e., s.72; Çalışma Hayatında Esneklik, s.16; Güzel, Esneklik, s.212.

<sup>117</sup> Zamana göre esneklik, işletmelere işin gereksinim duyulan sürelerde yapılmasını, işçilere ise, çalışma süresinin işçilerin tercihi doğrultusunda belirleme olanağı tanıır. Demir ve Gerşil, a.g.m., s.72-73.

<sup>118</sup> Şen, Esnek Çalışma, s.137.

<sup>119</sup> Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.164; Aynı yazar, Esneklik, s.231.

### 1.3.3.5.1. Kayan (Esnek) İş Süresi

Kayan iş süresi, ilk uygulanan esnek iş süresi uygulamalarındandır. 1960'lı yılların ortalarından önce Almanya'da<sup>120</sup> başlatılan ve hemen sonrasında İsviçre'de uygulamaya konulan bu çalışma şekli, daha sonraları yaygınlık kazanmış ve Fransa, İtalya, İskandinav ülkeleri gibi Avrupa ülkeleri ile ABD, Kanada ve Japonya'daki birçok işletmede benimsenmiştir<sup>121</sup>. Kayan iş süresi, işçinin blok süre olarak belirli bir zaman diliminde zorunlu olarak çalışma koşuluyla, günlük işe başlama ve bitiş süresini kendisinin ayarlayabildiği ya da belirli bir zaman aralığı içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan, günlük iş süresinin uzunluğunu kendisinin belirleyebildiği bir çalışma modelidir<sup>122</sup>.

İki tür kayan iş süresi uygulaması söz konusu olup, bunlar basit ve nitelikli (vasıflı) iş süreleridir. *Basit kayan iş süresi* uygulamasında, işçinin günlük iş süresi kesin olarak belirlenmiştir. Diğer bir deyişle, işletmenin çalışmaya açık bulunduğu çekirdek çalışma süresi içinde işçiler işyerinde bulunmak zorundadır. Ancak, bu çekirdek süre içinde işçi ne zaman işe başlayacağını ve işe son vereceğini kendisi tayin edecektir<sup>123</sup>. *Nitelikli kayan iş süresi* uygulamasında ise, işçi sadece işe başlama ve bitiş saatlerini değil, günde ne kadar çalışacağını da kendisi belirleyerek bir hafta veya bir ay gibi, belirli bir zaman diliminde ortalama süreyi aşmamak üzere, bir gün az veya fazla çalıştığı süreyi, diğer bir gün daha fazla ya da az çalışmak suretiyle denkleştirme olanağına sahip olmaktadır<sup>124</sup>.

<sup>120</sup> Bu çalışma süresi uygulaması ilk defa F. Almanya'da 1967'de Messerschmidt-Bolkow Blolm (MBB) firmasında uygulanmıştır. Arıcı, a.g.e., s.86.

<sup>121</sup> Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.164; Aynı yazar, Esneklik, s.231-232; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.347; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.73.

<sup>122</sup> Günay, Esneklik, s.181; Eyrenci, Esneklik, s.232; Aynı yazar, Çalışma Süreleri, s.164; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.18; Güzel, Esneklik, s.212; Hueck, a.g.m., s.117; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.73; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.347; Devrim Ulucan, "Yargıtayın Kayan İş Süreleri Ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı", **Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU'na ARMAGAN, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:9, Özel Sayı, 2007, İzmir, s.177; Aysen Tokol, "Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir Mi?", **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:5, S:1, <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, 29.01.2010, s.1.

<sup>123</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.73; Cevdet İlhan Günay, **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, 4. Baskı, Yetkin Yayınları: Ankara, 2005, s.591; Aynı yazar, Esneklik, s.181; Hueck, a.g.m., s.117; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.348; Ulucan, Kayan İş Süreleri, s.178; Güzel, Esneklik, s.212; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.165; Aynı yazar, Esneklik, s.232; Astarlı, a.g.e., s.399.

<sup>124</sup> Ulucan, Kayan İş Süreleri, s.185; Eyrenci, Esneklik, s.232; Aynı yazar, Çalışma Süreleri, s.165; Günay, Esneklik, s.181; Hueck, a.g.m., s.117; Güzel, Esneklik, s.212; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.73; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.348; M.Polat Soyer, "4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler", **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları**, Türk-İş, 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel-Bolu, s.27.

Kayan iş süresi, bant üretimin yapıldığı ya da başka şekilde belirli zaman sürelerinde çalışılan yerler için uygun değildir<sup>125</sup>. Bu tür çalışma şekli daha çok, nitelikli işlerde, büro hizmetlerinde ya da iş süresini iş yüküne göre ayarlama olanağı bulunan işlerde kullanılabilir. Bu tür çalışma şeklinin avantajları, çalışanların iş ile aile ve iş dışı hayatlarını uyumlaştırmalarını kolaylaştırması, iş doyumunu artırması, çalışanların verimli oldukları zamanlarda çalışacak şekilde zamanlarını ayarlayabilmeleri, sabit zamana uyma ve aile-iş çatışması gibi sebeplerden kaynaklanan stresi azaltması ve çalışanlara bağımsızlık hissi vermesi olarak sayılabilir<sup>126</sup>. Buna karşılık, bu tür çalışma şeklinin olumsuz pek çok yanı vardır. Kayan esnek çalışma saatleri sistemine geçiş döneminde ve sistemin işleyişi sırasında işletme çok daha uzun bir süre açık kalacağından, genel işletme giderlerinde bir artış meydana gelecektir. Çalışanların daha az bir zaman ve belirli olmayan saatlerde işletmelerde bulunmaları nedeniyle müşterilerle ve personel arasında haberleşme problemi yaşanabilecektir<sup>127</sup>.

#### **1.3.3.5.2. Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası**

Yoğunlaştırılmış iş haftası (the compressed work week), toplam haftalık çalışma süresinin, klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını anlatmaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamada haftalık çalışma süresinin sıkıştırılan iş günlerine eşit olarak bölünebileceği gibi günlük iş sürelerinin farklı şekilde dağıtılması ya da 15 günlük veya aylık toplam çalışma süresinin örneğin 10 ya da 20 güne toplanması şeklinde olabilecektir<sup>128</sup>. Haftalık çalışma süresinin azaltılması ve özellikle tele-çalışma ile ortaya çıkan birden fazla işletme tarafından ortaklaşa kurulan ve birden çok işyerine bağlı işçilerin hizmet gördükleri “komşu büro”lardan her bir işverenin işçisinin tam ve verimli yararlanabilmesine olanak sağlamak bu çalışma modelinin ortaya çıkmasını gerekli kılmıştır<sup>129</sup>. Böyle bir çalışma şeklinde işyerinde verimliliğin artması ancak, işçinin daha fazla serbest zamana sahip olabilmesi ile mümkündür. Buna karşılık, haftalık çalışma süresinin kısa

---

<sup>125</sup> Hueck, a.g.m., s.117; Günay, Esneklik, s.182.

<sup>126</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.73-74; Günay, Esneklik, s.182; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.165.

<sup>127</sup> Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.165-166; Günay, Esneklik, s.182.

<sup>128</sup> Günay, İş Hukuku, s.602; Aynı yazar, Esneklik, s.182; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.350; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.168; Aynı yazar, Esneklik, s.234; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.82; Güzel, Esneklik, s.212-213; Arıcı, a.g.e., s.86.

<sup>129</sup> Eyrenci, Esneklik, s.234; Aynı yazar, Çalışma Süreleri, s.168.



bir zaman dilimine sığdırılması ile günlük çalışma süresinin uzaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından belirli sakıncalara neden olabilecektir<sup>130</sup>.

#### **1.3.3.5.3. Yıllık İş Süresi**

Yıllık iş süresi uygulamasında, periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı ya da en aza indiği kimi işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönemde yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışmalar dengelenmektedir. İşçi yıl içinde fazla çalıştığı dönemlerde daha fazla ücrete hak kazanamadığı gibi, bu tür çalışmada işçinin ücreti fiilen çalıştığı süreye göre değil, yıllık ortalama iş süresine göre maktu olarak belirlendiğinden, az çalıştığı dönemlerde de işçinin ücretinde herhangi bir azalma söz konusu olmayacaktır<sup>131</sup>.

#### **1.3.3.5.4. Emekliliğe Yumuşak Geçiş**

İşçinin aniden emekliliğe ayrılmasına alternatif olan emekliliğe yumuşak geçişte, belirli bir yaştan sonra işçi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmektedir. Emekliliğe yumuşak geçiş uygulamasının amacı, işçiyi emeklilik şokundan kurtarmak ve aynı zamanda işçinin yaşlanmasına bağlı olarak azalan gücüne uygun bir şekilde iş sürelerini azaltmaktır<sup>132</sup>.

#### **1.3.3.5.5. Kısmi Süreli Çalışma**

Kısmi çalışma (part-time) düşüncesi, tarihsel gelişimi açısından, çalışma süresinde kısalma ve esneklik özelliklerini içermekte olup, kadının çalışması sorununa karşı düşünülmüş bir çözüm olarak görülür ve yapı itibariyle de esas olarak, kadın işçilerin çalışmasına dayanır. Bu açıdan, çalışma süresi ile kadının çalışması sorunlarına ilişkin tarihi süreç, kısmi çalışma düşüncesinin ortaya çıkması ve gelişmesiyle iç içedir<sup>133</sup>. Kısmi süreli çalışanların çoğunluğunun kadın ya da eğitim dönemindeki gençler olduğu düşünüldüğünde, kadınların aileleriyle ilişkilerinin düzenliliği veya gençlerin çalışma hayatının yanı sıra eğitimlerine de devam etmeleri kısmi çalışmanın olumlu yanını oluşturmaktadır. Yetersiz

---

<sup>130</sup> Günay, Esneklik, s.183; Arıcı, a.g.e., s.86-87; Güzel, Esneklik, s.213; Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.168; Aynı yazar, Esneklik, s.235.

<sup>131</sup> Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.169; Aynı yazar, Esneklik, s.235; Günay, Esneklik, s.179; Güzel, Esneklik, s.213; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.351.

<sup>132</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, s.23; Eyrenci, Esneklik, s.235; Loritz, a.g.m., s.21.

<sup>133</sup> Tankut Centel, **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları: İstanbul, 1992, s.9; Gizem Sarıbay, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.267-268; İren, a.g.e., s.48 vd.

yaşlılık aylığı<sup>134</sup> yanında ek gelir olanağı sağlaması, çalışma hayatına olan alışkanlığı nedeniyle evde oturmayı kabullenemeyen yaşlılara iş fırsatı yaratması, kısmi süreli iş sözleşmelerinin emekliler tarafından tercih edilme sebebidir<sup>135</sup>. Çalışanları kısmi çalışmaya iten nedenlerin belki de en önemlisi, günümüz sanayi toplumu insanının, bağımlı çalışmanın olumsuz etkilerini biraz olsun hafifletmek ve kendisine daha çok zaman ayırmak istemesidir<sup>136</sup>. Bazen de kısmi çalışmayı işin niteliği zorunlu kılar. Bazı hallerde ise, kısmi çalışmayı, işyerine ilişkin nedenler ortaya çıkarır. Nitekim iktisadi durgunluk içine giren işyerleri ya da belli dönemlerde sipariş yığılmalarıyla karşılaşan işyerleri, kısmi çalışma türlerini tercih edebilirler. Kısmi çalışmaya iten ekonomik nedenlerin en önemlisi, işsizliği azaltma isteğidir. Yeni işler yaratılması, mevcut tam gün çalışan işlerin bölünmesi veya bunları esnek kısmi çalışma türlerine uygun hale getirilmesi ile mümkün olabilmektedir<sup>137</sup>.

Ülkemizde de sayıları sürekli artan ve 1475 sayılı eski İş Kanununda özel olarak düzenlenmemiş olmasına rağmen ve yıllık ücretli izine hak kazanma açısından Yargıtay kararlarına da konu olan kısmi süreli çalışmalar, Avrupa Birliği'nin 97/81 sayılı Yönergesinde

---

<sup>134</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.74-75; 2003-2008 yılları arasında yapılan bir araştırmada, Türkiye'de emekli maaşlarının düşüklüğü nedeniyle kısmi çalışma oranının erkeklerde en fazla 55-64 yaş grubunda olduğu tespit edilmiştir. [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I), 02.02.2011.

<sup>135</sup> A.Can Tuncay, "İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri", İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, 2003, s.132; Tankut Centel, "Türkiye'de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi", **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, İzmir, s.244; Müjdat Şakar, **Gerekçeli Ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2008, s.177; Sarıbay, a.g.m., s.270; Nüvit Gerek, "Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar", **TÜHİS**, C:12, S:12, 1990, s.3.

<sup>136</sup> Eurostat tarafından 2002 yılında AB'ne üye ülkelerde yapılan çalışmaya göre, kadınların 32,2'si ve erkeklerin 31,0'ı tam süreli çalışmayı istememe nedeniyle kısmi çalışmayı tercih etmişlerdir. Kadınlar için, çocuk ve yaşlıların bakımı nedeniyle tercih oranının (31,5) erkeklerle göre fazla olması, kadınların çocuk bakımı ve ev işlerinden dolayı kısmi süreli çalışmayı tercih ettiklerini doğrular niteliktedir. Aysel Kuşaksız, "Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etmelerinin Gerekçeleri", **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, C:13, S:12, 2006, s.23; Emin Zeytinoğlu, "Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanundaki Görünüm", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C:LXII, S:1-2, 2004, s.450; 2006-2008 yılları arasında yapılan bir araştırmada, kısmi çalışmanın özellikle eğitimli işgücüne farklı işlerde çalışma yapabileceği düşüncesinin Türkiye'de tam tersi bir şekilde olarak daha çok 50-64 yaş grubunda ilköğretim düzeyindeki erkek işgücü için geçerli olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar açısından bakıldığında da erkeklere benzer bir durum ortaya çıkmaktadır. Muzaffer Koç ve İbrahim Görücü, "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C:1, S:28, 2011, s.166-167.

<sup>137</sup> Tankut Centel, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:2, 2006, s.14 vd.; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.342; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.74; Ayşe Ünal, "Avrupa'da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş, C:8, S:1, 2005, s.6; Çiğdem Yorulmaz, **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Yetkin Yayınları: Ankara, 2008, s.48-49.

öngörülen ilkelere uygun olarak 4857 sayılı İş Kanununun 13. maddesinde düzenlenmiştir<sup>138</sup>. Kanunun 13. maddesinin I. fıkrası uyarınca, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir”<sup>139</sup>. Kısmi süreli-tam süreli iş sözleşmesinin ayırımında dikkate alınacak emsal işçi ise, Kanunun 13. maddesinin III. fıkrasına göre, “işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir”. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı halde, o iş kolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınacaktır. Bazı hallerde, kısmi iş sözleşmesine konu olacak iş, işyerinde tam süreli olarak yapılmayabilir. Bu işyerinde benzer bir işin de görülmediği durumda, ilgili işyerinin dahil olduğu iş kolunda ve şartlarına uygun bir başka işyerinde aynı işi yapan tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi karşılaştırmada esas alınacaktır<sup>140</sup>.

Kanun hükmüne göre, kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesinden ayrılmasında ölçüt, işçinin haftalık çalışma süresinin tam çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresinden “önemli ölçüde” az olmasıdır. Kanunda belirtilen “önemli ölçüde daha az” ifadesiyle ne anlatılmak istediği açık değildir. Bu konuda kesin bir sınır doğru olmamakla beraber, maddenin gerekçesinde yer alan “tam sürenin üçte ikisinden daha az” ölçütü kabul edilebilecektir. Nitekim Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6. maddesinde de kısmi süreli çalışma, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma” olarak tanımlanmıştır. Örneğin, işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, 30 saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre çalıştırılan işçi kısmi süreli sözleşmeye göre çalıştırılan işçi olarak kabul edilecektir. Buna karşın, aynı işyerinde 2-3 saat gibi çok fazla sayılmayacak bir eksik çalışma kısmi süreli

<sup>138</sup> Kanunda yer alan kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin tanım yönergede yer alan tanım ile uyumludur. İren, a.g.e., s.58; Şakar, a.g.e., s.175; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.339; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.27; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.75; Kuşaksız, a.g.m., s.26.

<sup>139</sup> ILO'nun 175 sayılı sözleşmesinde kısmi süreli çalışma, “normal çalışma süresinden önemli ölçüde kısa, düzenli ve isteğe bağlı çalışma” olarak ifade edilmiştir. Kısmi süreli çalışan işçi ise, “karşılaştırılabilir tam süreli işçilere göre normal çalışma saatleri daha kısa olarak çalıştırılan işçidir”. Tuncay, Yeni İstihdam Türleri, s.134; Kuşaksız, a.g.m., s.20; Sarıbay, a.g.m., s.276.

<sup>140</sup> Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.134; Murteza Aydemir, “97/81/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi Ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 Sayılı İş Kanunda Kısmi Süreli Çalışma Ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları”, **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuk Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağan**, Ankara, 2006, s.215; Zeytinoğlu, a.g.m., s.453; Ancak bazı işlerin niteliği gereği, gece yapılan işler gibi, mevzuatta haftalık çalışma süresi zorunlu olarak daha az belirlenmiş olması halinde, haftalık çalışma süresi 45 saatin altında olsa bile, aynı ve benzer iş olması koşuluyla, doğal olarak mevzuat gereği bu işler emsal alınabilecektir. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.75; Şakar, a.g.e., s.175-176; Yorulmaz, a.g.e., s.28.

çalışma olarak kabul edilemeyecektir<sup>141</sup>. Belirlenen kısmi süreli çalışma, haftanın sadece belirli günlerinde tam gün, haftanın her günü belirli bir süre, haftanın bir ya da birkaç gününde yapılabilecektir<sup>142</sup>. Öte taraftan, kısmi süreli iş ilişkisi, işçi ile tek bir işveren arasında kurulabileceği gibi, işçi aynı zamanda iki ya da daha fazla işverenle kısmi süreli çalışma ilişkisine de girebilir. Yine, tam gün çalışan bir işçi başka bir işyerinde kısmi süreli çalışma da yapabilecektir<sup>143</sup>.

Kanunun 13. maddesinin II. fıkrasında, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi için, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, işçi sadece kısmi süreli çalışmasından dolayı tam süreli işçiye göre ayrı bir işleme tabi tutulamayacağı hükmü getirilmiştir. Maddeye göre, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerden (ikramiye, prim, yakacak yardımı gibi ödemelerden) çalıştığı süreyle orantılı olarak faydalanabilecektir. Buna karşın, iş ilişkisinin devam süresine bağlı olan, kıdem tazminatına<sup>144</sup> ya da yıllık ücretli izne hak kazanmada veya bildirim sürelerinin hesabında, bu haklar bölünemediğinden, tam süreli ve kısmi süreli çalışanlar arasında ayrım yapılamayacaktır<sup>145</sup>. Kısmi süreli iş

---

<sup>141</sup> 4857 sayılı Kanun çıkarılmadan önce, Yargıtay, 9.HD. 21.05.1991 tarih ve E.1991/753, K.1991/8770 sayılı kararında, haftanın 5 günü günde 3 saat çalışmayı; Y.9.HD. 02.12.1997 tarih ve E.1997/16566, K.1997/2006 sayılı kararında haftada 5 gün, günde 2 saat çalışmayı ve Y.9.HD. 21.10.1996 tarih E.1996/9715, K.1996/19812 sayılı kararında da haftada 2 gün, 2,5 saat çalışmayı kısmi süreli çalışma olarak kabul etmiştir. Zeytinoglu, a.g.m., s.453-454; Aydemir, a.g.m., s.215-216; Koç ve Görücü, a.g.m., s.152-153; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.27; İren, a.g.e., s.54; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.75; Hamdi Mollamahmutoğlu, “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:4, 2004, s.12; Aynı yazar, a.g.e., s.340; Sarıbay, a.g.m., s.278-279; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.132.

<sup>142</sup> Y.10.HD. 08.06.1995, E.1995/5048, K.1995/5358, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 12.01.2011; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.76; Nuri Çelik, “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdem Hesabı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:6, S:4, 2002, s.2.

<sup>143</sup> Gerek, a.g.m., s.3; Sarıbay, a.g.m., s.278-279.

<sup>144</sup> Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin kıdem süresi, çalıştığı günlere bakılmaksızın sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri arasındaki süre olacaktır. Y.9.HD. 27.09.2000, E.2000/8184, K.2000/12733, Çelik, Kısmi Süreli Çalışma, s.4-5; Aynı yönde, Y.9.HD. 21.05.2001, E.2001/6063, K.2001/8620; Y.9.HD. 04.04.2001, E.2001/2036, K.2001/5526, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 19.07.2011; Y.9.HD. 16.10.2003, E.2003/4877, K.2003/17229, Ali Güzel, **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2005, s.20; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.77 vd.; Buna karşın, Yargıtay daha önceki bir kararında kıdem tazminatına hak kazanılması için işçinin fiilen çalıştığı gün sayılarının toplamının bir yılı aşması gerektiğine karar vermiştir. Y.9. HD. 01.05.1986, E.1986/3374, K.1986/4502, Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.133; Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.247; Sarıbay, a.g.m., s.316 vd.

<sup>145</sup> “İşçinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ikramiye ödendiği halde kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalışan davacı işçiye ödenmemiş olması eşit davranma borcuna aykırılığı oluşturur.” Y.9.HD. 12.02.2008, E.2007/31462, K.2008/108, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008 – 2009**, Kamu-İş, Ankara, 2010, s.113-115; Her gün 14.00-18.00 saatleri arasında çalışan bir işçi, işyerinde verilen öğle yemeğinden ya da yemek ücretinden ve sabah servisinden yararlanamaması ayrımı haklı kılan bir neden olabilecektir. Sarıbay, a.g.m., s.295-296; Şakar, a.g.e., s.176; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.27; Koç ve Görücü, a.g.e., s.155-156; İren, a.g.e., s.55 vd.; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.134 vd.; Gerek, a.g.m., s.5 vd.; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.76-77; Pir Ali Kaya, “4857 Sayılı İş Yasası’nın Türk İş Hukuku’nda Meydana Getirdiği

sözleşmeleri gerçek anlamda iş sözleşmesi olduğundan, sadece tam süreli iş sözleşmelerine özgü olanlar dışında kalan iş hukuku kurallarının tümünün kısmi süreli iş sözleşmelerine de uygulanması gerekecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların İş Kanununda düzenlenen hafta tatili<sup>146</sup>, ulusal bayram, genel tatil ücretleri ile yıllık ücretli izin<sup>147</sup> hakkından yararlanmalıdır. Buna karşın, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin<sup>148</sup>, 8/d maddesine göre, kısmi süreli çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırmak yasaktır<sup>149</sup>.

Kısmi süreli çalışmanın çağrı üzerine çalışma<sup>150</sup> ve iş paylaşımı olmak üzere iki türü bulunmaktadır. *İş paylaşımı (Job Sharing)*, tam gün çalışmanın olumlu yanları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştiren bir sistemdir. Diğer bir deyişle, tam gün niteliğinde bir işin yapılması birkaç işçi tarafından günün belirli saatlerinde sırasıyla işe gelinerek gerçekleştirilmekte ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal haklar işi paylaşan işçiler arasında bölüşebilmektedir. Bu çalışmayı kısmi çalışmadan ayıran en önemli özellik işin tam gün sürmesidir<sup>151</sup>. İş paylaşımında, çalışanların işi tamamlayacakları süreyi paylaşma hususunda çeşitli seçenekleri vardır. İş paylaşımının uygulandığı yerlerde genellikle, bölünmüş gün, bölünmüş hafta, dönüşümlü hafta gibi uygulamalarla beraber işin gerekliliği ve ihtiyaca göre paylaşım söz konusudur. Bölünmüş günde çalışanlardan biri günün belli saatlerinde diğeri geri kalan saatlerde çalışmaktadırlar. Bölünmüş haftada iş paylaşanlardan biri haftanın belirli günlerinde diğeri ise geri kalan günlerde çalışmaktadır. Dönüşümlü hafta uygulamasında bir kişi tam hafta çalışırken ertesi haftayı diğeri çalışana bırakarak haftalar

---

Yenilikler”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C:5, S:2, <http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, 10.01.2010, s.3.

<sup>146</sup> Kısmi süreli çalışanların hafta tatili ücretinden yararlanamayacağı yönünde bkz. Centel, Kısmi Süreli Çalışma, s.19-23; Aksi görüş için bkz. Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.135-136; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 20.11.2008 tarih, E. 2007/31344, K.2008/31565 sayılı kararı ile kısmi süreli iş ilişkisinin geçerli olması durumunda hafta tatili ücretine hak kazanılamayacağına karar vermiştir. Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları**, Turhan Kitabevi Yayınları: Ankara, 2009, s.174 vd.

<sup>147</sup> Kanunda herhangi bir engelleyici hükmün yer almaması nedeniyle, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi gibi yararlanacaktır. Bununla beraber, bu şekilde çalışan işçinin işini uzun aralıklarla ifa etmesi durumunda izin hakkının sağlanmasındaki dinlenme amacı ortadan kalkacağından, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 05.05.1975 tarih, E. 1975/7229, K. 1975/29109 sayılı kararında da belirttiği üzere, ayda bir defa rasant alan işçinin yıllık izne hak kazanmadığı yolundaki kararı yerindedir. Çelik, Kısmi Süreli Çalışma, s.7-8.

<sup>148</sup> RG. 06.04.2004, S:25425.

<sup>149</sup> Aydemir, a.g.m. s.223; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.77-78; Sarıbay, a.g.m., s.303-304.

<sup>150</sup> Çağrı üzerine çalışma hakkında geniş bilgi için bkz. II. Bölüm, s.87 vd.

<sup>151</sup> Arıcı, a.g.e., s.76; Çalışma Hayatında Esneklik, s.20; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.20; Özlem Çakır, “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İşgüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, <http://www.isguc.org/?p=article&id=95&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, 04.12.2009, s.3; Çağrı üzerine çalışma ile iş paylaşımı arasındaki farklar için bkz. Sarıbay, a.g.m., s.289 vd.

arasında dönüşümlü çalışmaktadırlar.<sup>152</sup> İş paylaşımı, işgücü devrini, işe gelmeme ve işe geç kalmayı engelleyen, iş başında konsantrasyonun artmasını, çalışanların yeteneklerinden daha fazla yararlanılmasını, gençler için daha iyi bir meslek eğitimi ve emekliliğe yumuşak geçişi sağlayan bir uygulamadır. Sayılan faydaları yanında, özellikle ekonomik krizlerin yaşandığı ve işsizliğin çok arttığı dönemlerde hükümetler tarafından işsizliğin önüne geçilmesinde uygulanan tedbirler arasında yer almaktadır<sup>153</sup>. İş paylaşımının işveren açısından olumsuz yanları ise idari ve iletişim masraflarının artması, işlerin denetimi ve kontrolünün zorlaşması, sorumluluğun farklı dağıtılması halinde işin yürütülmesinde sorunlar çıkabilmesi<sup>154</sup> ve iş paylaşımındaki işçilerden birinin gecikmesi halinde tüm işin yürütülmesinde sorunlar çıkarabilmesi olarak sayılabilir<sup>155</sup>.

İş mevzuatımızda iş paylaşımı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte, İş Kanununun emredici hükümlerine uygun olmak şartıyla tarafların aralarında iş paylaşımı sözleşmesi yapmalarına herhangi bir engel bulunmamaktadır. Nitekim İş Kanununun gerekçesinde, *“Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde, henüz uygulamasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel şekli olan ‘işin paylaşılması’ esasına dayalı türünü de seçebilirler”* denilmektedir. İş paylaşan işçiler ayrı ayrı kısmi çalışma yapan kişiler olarak kabul edilmesi gerektiğinden, kısmi süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler bu sözleşmelerde de uygulama alanı bulacaktır<sup>156</sup>.

#### 1.3.3.5.6. Evde Çalışma

Sanayileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan eve iş verme veya evde çalışma, günümüzde de önemini korumaktadır. Evde çalışma sisteminde, iş görme edimi işyerinde değil, evde ifa edilmektedir. Bu sistemde çalışma, zaman esasına göre değil, parça başına<sup>157</sup>

---

<sup>152</sup> Çakır, a.g.m., s.3.

<sup>153</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, s.21; Tokol, a.g.m., s.4.

<sup>154</sup> İş paylaşımındaki en önemli unsurlar, işi paylaşanlar arasında iyi bir iletişim kurulması, birbirlerine güvenmeleri, işi paylaşanların yetenek ve bilgilerinin benzer düzeyde olması ve iş için gerekli olan yetenek ve kapasitelerinin geliştirmede birbirlerine yardımcı olmalarıdır. Çakır, a.g.m., s.3.

<sup>155</sup> Çalışma Hayatında Esneklik, s.22.

<sup>156</sup> Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.139; Yorulmaz, a.g.e., s.38.

<sup>157</sup> Evde çalışmada ödenen parça başına ücret hakkında bilgi için bkz. E.Murat Engin, “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, **Prof. Dr. TURHAN ESENER’E ARMAĞAN**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: Ankara, 2000, s.282; Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.243.

gerçekleştirilmektedir<sup>158</sup>. Evde çalışmada en büyük oranı kadınlar<sup>159</sup> oluşturmaktadır. Ayrıca, evde çalışma çocuklar ve özürllüer için de uygun bir çalışma şeklidir<sup>160</sup>.

Eve iş verme sistemi genellikle tekstil ve hazır giyim alanında yoğunlaşmış, ancak son zamanlarda reklamcılık, çeviri, programcılık gibi alanlarda da görölmeye başlamıştır<sup>161</sup>. Evde çalışan işçilerin kendi çalışma ortamlarını ve çalışma prensiplerini belirleyebilmeleri, çalışma esnasında aile fertlerinden yardım alabilmeleri ve özel hayatlarına daha fazla zaman ayırabilmeleri evde çalışma sisteminin işçiler açısından olumlu yanlarını oluşturmaktadır<sup>162</sup>. Bununla birlikte, evde çalışma biçimi, işçinin ev ve iş hayatının birbirine karışmasına yol açabildiği gibi, iş sağlığı ve iş güvenliği<sup>163</sup> bakımından işçinin korunmasını zorlaştırmakta ve sendikasızlaşmaya<sup>164</sup> yol açmaktadır<sup>165</sup>. İşverenler yönünden ise, işçilerin sigorta primleri, ücretli izinler söz konusu olmadığından işyeri maliyetlerini düşürmekte ve işçiler kendi evlerinde çalıştıkları için işverenin bir işyeri açma ya da kiralama maliyeti olmamaktadır. Ancak işçilerin çalıştıkları süre içerisinde işverenin gözetim ve denetimi dışında olması işverenler açısından evde çalışma sisteminin olumsuz yönünü oluşturmaktadır<sup>166</sup>.

---

<sup>158</sup> Evren, a.g.e., s.109; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.360; Engin, Evde Çalışma, s.269.

<sup>159</sup> Bu geleneksel çalışma türünün kadın işgücü açısından giderek gelişmesi ve yaygınlaşması karşısında, ulusal ve uluslararası düzeylerde özel düzenlemeler yapma gereği ortaya çıkmıştır. ILO, 1996 yılında Ev Çalışmasına Dair 177 sayılı bir sözleşme kabul etmiş olup bu sözleşmenin 1. maddesine göre, ev çalışanı, ulusal mevzuat ve mahkeme kararları bakımından bağımsız çalışma için gereken özerklik ve bağımsızlığa sahip bulunmayan kişi olarak tanımlanmıştır. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.360.

<sup>160</sup> Gelişmekte olan ülkelerde geçmişten beri uygulanan bu çalışma şekli; gelişmiş ülkelerde de yaygınlık kazanmıştır. Eurostat'a göre Avrupa'da 6,9 milyon kişi çalışan nüfusun % 4,9'u evde çalışmaktadır. Avrupa Konseyi'nin bir araştırmasına göre, Almanya, Hollanda, İrlanda, İtalya ve Yunanistan'da evde çalışanların %90-95'ini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Fransa'da % 84, İspanya'da % 75, İngiltere'de ise % 70'dir. <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=661>, 29.01.2010; Çalışma Hayatında Esneklik, s.24; Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.242.

<sup>161</sup> Engin, Evde Çalışma, s.270; Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.242.

<sup>162</sup> Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.22.

<sup>163</sup> Evde çalışma ilişkisinde işverenin işçiyi gözetme borcu ve iş güvenliği hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Engin, Evde Çalışma, s.282 vd.

<sup>164</sup> Evde çalışma sisteminde çalışanların sendikal örgütsüzlüklerine karşılık, üretim süreci içinde belirli ölçüde örgütlendikleri görülebilmektedir. Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.243.

<sup>165</sup> Yorulmaz, a.g.e., s.57; Hueck, a.g.m., s.119; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.363.

<sup>166</sup> Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.22; Son yıllarda ekonomik gelişmeler ve iş ilişkilerinin çeşitlenmesi sonucu bağımlılık ilişkisi ve işyeri kavramları geleneksel anlamlarını yitirmektedir. Bu nedenle, hizmet ilişkisinin tespiti için bağımlılık kıstasına yeni anlamlar kazandırmak için geliştirilen yardımcı bir kıstas olan iş veya hizmet organizasyonu kıstası ile bağımlılık ilişkisinin tespitinde işyeri esas alınmamakta, kişi edimini evde ifa ediyor olsa bile işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alıp almadığı tespit edilmeye çalışılmaktadır. Yargıtay 21. HD. 08.06.2000, E.2000/4584, K.2000/4611 bu kararı iş organizasyonu kıstasından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: Ankara, 2002, s.1-2; Aynı yazar, Evde Çalışma, s.271 vd.

### 1.3.3.5.7. Tele Çalışma

Tele çalışma, 1980'li yıllarda, bir yandan iletişim teknolojisindeki gelişmeler, öte yandan işverenlerce talep edilen esnek çalışma modellerinden biri olarak ortaya çıkmış ve 2000'li yıllarda daha da yaygınlaşmıştır<sup>167</sup>. Tele çalışma günümüzdeki çalışma şekillerinin en yenisi olmakla birlikte esasen geçmişi eskilere kadar giden bir çalışma biçiminin yani evde çalışmanın değişmekte olan bir türünü oluşturmaktadır. Buna göre, tele çalışma; merkez işyerinden veya üretimin yapıldığı yerden uzakta kurulu bulunan bir yerde yapılan, çalışanın merkez büroda ya da üretim ortamında yüz yüze kişisel ilişki kurmadığı, sadece yeni teknolojileri kullanarak iletişim kurabildiği bir istihdam biçimi olarak adlandırılabilir<sup>168</sup>. Tele çalışma, evde büro, uydu büro, komşu büro ve gezici (mobil) çalışma olarak dört şekilde uygulanmaktadır. Buna göre *evde tele çalışma*, çalışanların işlerini düzenli bir şekilde elektronik iletişim araçlarını kullanarak evde yapmalarıdır. *Uydu bürolar* ise hem merkez işyerinden hem de çalışanın evinde ayrı bir yerde, müşterilere ve çalışanlara uygun bir bölgede iş yapıldığı ofistir. Uydu büro merkez işyerinin bir yan bürosu şeklindedir ve merkezde çalışanların iş yükünü hafifletir. *Komşu bürolar* aslında uydu bürolara benzemekle birlikte birden fazla farklı işyerinin elemanlarının bir arada çalışması nedeniyle ondan farklıdır. Birkaç şirket tarafından ortak kullanılan ve kira gibi masrafları karşılanan büroda, her çalışan kendi işyeri ile bağlantı kurarak çalışma olanağına sahiptir. *Mobil çalışmada (gezici çalışma)* çalışanların işlerini yürüttükleri belli bir büro söz konusu değildir. Genellikle pazarlama, temsilcilik, bakım ve tamir gibi işlerde geçerli olan gezici çalışmada, çalışanlar çoğunlukla yoldadırlar, arabadan, otelden, evlerinden ve buldukları her yerden iletişim teknolojileri yoluyla merkez işyerleriyle bağlantı kurarlar<sup>169</sup>.

---

<sup>167</sup> Ufuk Aydın, "Tele Çalışma ve Tele çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi", **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.351; Tokol, a.g.m., s.2; Tele çalışma için farklı ölçütler alınarak farklı tanımlar yapılabilmektedir. ILO tele çalışmayı, "işyeri merkezinden uzak bir yerde, işyerindeki işçilerden ayrı yapılan ve yeni teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma şekli" olarak tanımlamıştır. Avrupa Birliği bünyesinde yapılan bir tanıma göre ise, "işverenle bağlantılı şekilde işverenin ana işyeri dışında da düzenli olarak çalışmanın esas alındığı ve bu çalışmanın bilgi teknolojileri aracılığıyla yapıldığı bir çalışma türü" olarak ifade edilmiştir. Tamer Soysal, "Tele Çalışma", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S:9, 2006, s.136.

<sup>168</sup> Çakır, a.g.m., s.2; Tokol, a.g.m., s.1; Tele çalışanlar, daha çok işletmecilik, bankacılık, taşımacılık, sigortacılık, haberleşme gibi sektörlerde faaliyetlerde bulunmaktadır. En yaygın tele çalışma meslekleri ise, satış temsilciliği, tüketici şikayet büroları, ofis görevleri, arama merkezi telefon operatörlüğü, veri düzenleme ve yükleme görevleridir. Aydın, Tele Çalışma, s.353 vd.

<sup>169</sup> Çakır, a.g.m., s.2-3; Soysal, a.g.m., s.148 vd.; Özellikle iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ve kablosuz bağlantı olanakları mekân esaslı sınıflandırmalar yerine süre/zaman esaslı sınıflandırmalara geçişe yol açmıştır. İşçinin tele çalışma yoğunluğuna göre, tamamlayıcı tele çalışma, dönüşümlü tele çalışma ve sürekli tele çalışma olarak sınıflandırılmaktadır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın, Tele Çalışma, s.355-356.



Günümüzde tele çalışma, ABD, Kanada, Japonya, Avustralya ve AB ülkelerinde hızla gelişmektedir. Ülkelerin büyük bölümünde kamu otoriteleri yeni iş olanakları yaratması, bölgesel dengesizlikleri gidermeye etkisi, merkezden uzak ortamlarda iş yapabilmeye imkanı sağlaması, trafik sorunu, enerji tasarrufu gibi çevre sorunlarının çözümüne yardımcı olması gibi nedenlerle tele çalışmayı desteklemektedir. Tele çalışma işverenler tarafından, daha kolay vasıflı işçi temin etme, geniş bir emek piyasasından yararlanma, verimliliği artırma, işe devamsızlığı azaltma, artan müşteri memnuniyeti, şirket imajını yenileme, işyeri ortamlarından daha etkin biçimde yararlanma, kira, ulaşım giderleri gibi bazı giderlerin azalması sonucu maliyetlerde düşüş, esneklik ve artan işçi mutluluğu olarak görülmektedir. İşçiler bakımından ulaşım ve giyim maliyetlerinde azalma, zaman tasarrufu, işle ilgili strese azalma, işyerinden uzakta bağımsız çalışabilme, iş ve aile sorumluluklarını dengeleyebilme imkanı sağlar<sup>170</sup>. Tüm bu olumlu yanlarına karşın, işletmeler açısından çalışanları gözlemleyememe ve nasıl çalıştıklarını kontrol edememe sorun yaratmaktadır. Tele çalışanlar için verilecek eğitim ve iletişim masrafları da tele çalışmanın bir diğer olumsuz yanındır. Tele çalışanlar için en büyük olumsuzluk ise işyerindeki iş arkadaşları ve yöneticileriyle yeterli yüz yüze iletişimden yoksun olmaları ve sosyal açıdan izole olmalarıdır<sup>171</sup>.

Günümüzde uluslararası ve ulusal düzeyde tele çalışanları korumaya yönelik yasal düzenlemeler yetersizdir. Tele çalışmanın uygulandığı ülkelerin çoğunda bu konuda hiçbir düzenleme bulunmamaktadır. Tele çalışmanın net biçimde tanımlanamaması, tele çalışanların statüleri konusundaki belirsizlikler, tele çalışma biçimindeki farklılıklar tele çalışma konusunda uluslararası ve ulusal düzeyde yasal düzenleme yapılmasını güçleştirmektedir<sup>172</sup>.

#### **1.3.3.5.8. Geçici (Ödünç) İş İlişkisi**

Son yıllarda meydana gelen teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler uygulamada karşılaşılan esnek bir devir biçimini ortaya çıkarmaktadır. Geçici iş ilişkisinin (temporary work), ne zaman ortaya çıktığı kesin olarak bilinmemekle birlikte, bu konudaki ilk örneğin 1837 yılında Almanya'da ortaya çıktığı belirtilmektedir<sup>173</sup>. Ülkemizde ise, geçici iş ilişkisine

<sup>170</sup> Tokol, a.g.m., s.1-2; Soysal, a.g.m., s.137; Arıcı, a.g.e., s.90; Aydın, Tele Çalışma, s.357 vd.

<sup>171</sup> Çakır, a.g.m., s.3; Arıcı, a.g.e., s.90-91; Aydın, Tele Çalışma, s.357 vd. ; Hueck, a.g.m., s.119; Tokol, a.g.m., s.2.

<sup>172</sup> Tokol, a.g.m., s.2-3; Ülkemizde tele çalışmanın uygulama sorunları için bkz. Aydın, Tele Çalışma, s.369 vd.

<sup>173</sup> İlhan Serin, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:2, S:7, 2005, s.1059; Serkan Odaman, **Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkileri**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2007, s.17-18; Ödünç iş ilişkisinin tarihi gelişimi için bkz. Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**

göre çalışma, 1960'lı yılların başlarından itibaren ortaya çıkmasına ve şirketlerin holdingleşmeye başlaması ile yaygınlaşmasına rağmen “geçici iş ilişkisinin” yasal zemine kavuşması ancak 4857 sayılı Kanunla gerçekleşmiştir. Batı ülkelerinde sıkça rastlanan ve hatta bazı ülkelerde kanuni düzenleme konusu yapılan ve sadece bu iş için kurulan büroları bulunan “ödünç işçilik”, 4857 sayılı İş Kanununun 7. maddesinde “geçici iş ilişkisi<sup>174</sup>” deyimiyile yer almıştır<sup>175</sup>. Kanunda geçici iş ilişkilerinden sadece gerçek anlamda geçici iş ilişkisi düzenlenmiş buna karşın mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine<sup>176</sup> yer verilmemiştir<sup>177</sup>. Geçici iş ilişkisi, birden çok ilişkiyi içeren karmaşık bir ilişkidir. Bu ilişkide yer alan ve profesyonel veya adi biçimde başkasına işçi vermeye uğraşan kişiye “sürekli işveren”, bu kişiden geçici bir şekilde kendi işyerinde kendisine tabi biçimde çalıştırmak üzere işçi alan kimseye “geçici işveren” ve geçici bir süre için kendi işvereni dışında bir üçüncü kişi yanında çalışmayı üstlenen kişiye de “geçici işçi” denilmektedir<sup>178</sup>.

Üçlü bir ilişki olan ve kazanç amacı gütmeyen geçici iş ilişkisi, öncelikle holdinglerde ve şirket topluluklarında, şirketlerin daha çok vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde veya aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir

---

**Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Türk Tarih Kurumu Basımevi: Ankara, 1995, s.13 vd.; Nurşen Caniklioğlu, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Tarafları Açısından Hukuku Sonuçları”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.121.

<sup>174</sup> “Geçici İş İlişkisi ( Ödünç İş İlişkisi ) 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeni bir sözleşme türüdür. Üçlü bir şekilde ortaya çıkar şirket topluluklarında veya holdinglerde vasıflı işgücü ihtiyacının karşılanmasına yöneliktir. Buna göre, İşveren devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur.” Y.9.HD. 28.11.2005, E.2005/32439, K.2005/37317, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 10.01.2011; Aynı yönde, Y. 9. HD. 12.09.2005, E.2005/23369, K.2005/29420, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, s.174-176.

<sup>175</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.78; Odaman, a.g.e., s.15-16; Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.122-123; Münir Ekonomi, “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.234 vd.

<sup>176</sup> Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinde (gerçek olmayan ödünç iş ilişkisi), işveren, geçici iş sözleşmesiyle elinde tuttuğu işçiyi, ihtiyaç duyan işverene aralarındaki bir sözleşmeye göre geçici vermekte, elindeki işçiyi kendi işinde çalıştırmamaktadır. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.274; Serin, a.g.m., s.1062; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.140; Odaman, a.g.e., s.25; Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s.101-102; Ömer Ekmekçi, “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.101-102; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.247 vd.; Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisinin tercih nedenleri için bkz. Gülsevil Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2005, s.577 vd.

<sup>177</sup> Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.122; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.234; Murat Engin, “İş Kanununda Yeni İstihdam Biçimleri Ve Üçlü İlişkiler”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi, 1-2 Nisan 2006**, İş Müfettişleri Derneği Yayını, Ankara 2008, s.79; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.140; Odaman, a.g.e., s.25-26.

<sup>178</sup> Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi I. Cilt**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006, s.361; Aynı yazar, Ödünç İş İlişkisi, s.83 vd.; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.101; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.139; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.275.

iş üstlenmelerinde ya da mali güçlüğüyle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesidir<sup>179</sup>. Diğer bir deyişle, geçici iş ilişkisi bir işverenin kendisine iş sözleşmesi ile bağlı olan işçinin iş görme edimini onun da rızasını almak kaydıyla belirli ve geçici bir süre için diğer bir işverenin emrine vermesi olarak tanımlanabilir<sup>180</sup>. Geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi için işçinin yazılı onayının alınması zorunludur<sup>181</sup>. Kanunda, işçinin yazılı izninin devir esnasında alınmasının zorunlu olduğu öngörüldüğünden, işçinin daha baştan iş sözleşmesinde, bir başka işverene geçici olarak hizmet vereceği yolundaki hükümler geçersiz olacaktır<sup>182</sup>.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır ancak gerektiğinde en fazla iki defa yenilebilir<sup>183</sup>. Geçici iş ilişkisinin altı aydan sonra yenilenebilmesi için, böyle bir ihtiyacın varlığının ortaya konulması gerekmez. Bu konuda tek koşul, işçinin geçici iş ilişkisinin yenilenmesine rıza göstermesi ve yenilemenin süresi olacaktır<sup>184</sup>. Geçici iş ilişkisi iki defa yenilendikten sonra yeni bir geçici iş ilişkisi sözleşmesi yapılamayacaktır. Ancak, yenileme yapılmadan ya da ikinci yenilemenin süresi sona ermesine rağmen işçi, geçici işverenin yanında çalışmaya devam eder ve toplam çalışma süresi bir buçuk yılı aşarsa, ilişkinin geçici olmaktan çıktığı ve tarafların örtülü iradelerinin, iş sözleşmesini temelli olarak geçici işverene devrettikleri yönünde olduğu kabul edilir<sup>185</sup>.

<sup>179</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.29; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.141; Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.249; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.277; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.232; Odaman, a.g.e., s.23-24; Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.125; Serin, a.g.m., s.1062.

<sup>180</sup> Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.248; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.233; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.78; Odaman, a.g.e., s.11 vd.; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.237; “İş hukukunda işverenin kendisine ait olmayan bir başka işyerine işçiyi onun rızası dışında nakil yetkisi yoktur.” Y.9.HD. 07.07.1997, E.1997/10276, K.1997/13882, Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.59; Y.9.HD. 05.07.2006, E.2006/777, K.2006/19958, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/4, s. 176-177; Geçici iş ilişkisinde işçi, geçici bir süre için, bir başka işverenin nam ve hesabına çalışmalıdır. Aksi halde, işçi bir başka işverene ait işyerinde çalışmakla beraber, bu çalışmayı kendi nam ve hesabına yapıyorsa, burada geçici iş ilişkisi olamayacaktır. Y.9.HD. 22.09.2003, E.2003/15250, K.2003/15250, Güzel, Değerlendirilme 2003, s.20-21; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.101; Alpagut, Geçici İş İlişkisi, s.262.

<sup>181</sup> Y.9.HD. 05.07.2006, E.2006/777, K.2006/19958, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 10.01.2011; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 16.06.2008, E.2007/41042, K.15622, Çil, Yargıtay Kararları, s.152; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.142; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.107; Hükümdeki yazılılık şeklinin koşulunun geçerlilik koşulu olduğu kabul edilmelidir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.278; Aksi yönde, Odaman, a.g.e., s.59.

<sup>182</sup> Fevzi Şahlanan, **TİSK, EBSO VE MESS Tarafından Müstereken Düzenlenen “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri, 40. Yıl**, İzmir, 2003, s.37; Hakan Keser, “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkisine Yansımaları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:3, S:9, 2006, s.68; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.107.

<sup>183</sup> Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.71; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.244; Engin, Yeni İstihdam Türleri, s.77; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.29; Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s.107; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.107; Ancak bu sınırlama aynı geçici işçi verme sözleşmesi çerçevesinde kabul edilmelidir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.279.

<sup>184</sup> Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.107; Odaman, a.g.e., s.53.

<sup>185</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.29–30; Odaman, a.g.e. s.53.

İşveren iş sözleşmesine göre istihdam ettiği işçisini geçici süreyle çalıştırmak üzere başka bir işveren devrettiğinde, işverenle işçi arasındaki iş sözleşmesi sona ermez<sup>186</sup>. Buna bağlı olarak, işverenin iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükleri, geçici iş ilişkisinin özellikleri dikkate alınarak, bu dönemde de varlığını sürdürecektir<sup>187</sup>. İşveren işçisini geçici olarak başka bir işverene verdiğiğinde, iş sözleşmesinin tarafı olarak ücret ödeme yükümlülüğü devam edecektir. Sürekli işveren sadece asıl ücretten değil, bir ayırma gidilmeksizin ikramiye, prim, sosyal yardımlar, geçici işverenin yaptırdığı fazla çalışmaların ücreti ya da işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken hafta tatili ile ulusal tatil ve genel tatil günleri ücreti ve yıllık izin ücreti gibi bütün ek ücretlerden de sorumludur<sup>188</sup>. Kanunda, sürekli işverenin ücret ödeme yükümlülüğü devam eder demesine karşın, işçi ücretlerinin işveren veya üçüncü kişiler tarafından da ödenebileceği hükmü karşısında, geçici işveren ve sürekli işveren arasındaki anlaşma ve işçinin de rızasıyla ücretin geçici işveren tarafından ödenmesine bir engel yoktur. İşçinin ücretinin ödenmemesi halinde, işçinin çalıştığı sürede ödenmeyen ücretlerinden, işçiyi gözetme borcundan<sup>189</sup>, iş kazaları ile meslek hastalıklarından ve sosyal sigorta primlerinden doğan haklarından hem sürekli işveren hem de geçici işveren birlikte sorumludur. Ancak, işçilik haklarını ödeyen sürekli işverenin geçici işverene karşı rücu hakkı saklıdır<sup>190</sup>. Buna karşın, Kanunun 7. maddesinin I. fıkrası gereğince, geçici işveren işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı verilmesi gereken eğitimden kendisi sorumlu olup, işçisini geçici veren işveren, bu eğitimin verilmemesinden ya da eksik verilmesinden dolayı sorumlu olmayacaktır<sup>191</sup>. Buna karşın, işçinin geçici iş ilişkisi nedeniyle işyerinde verdiği zarardan, sürekli işveren sorumlu değildir. İşçinin iş görme borcunu geçici olarak yerine getirmekle sorumlu olduğu geçici işveren, işçinin işyerinde ya da işle ilgili kusuru sebebiyle

---

<sup>186</sup> Keser, a.g.m., s.69; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.280; Odaman, a.g.e., s.81; Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.127.

<sup>187</sup> Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.127; Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.240; Şahlanan, Seminer, s.37-38; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.30.

<sup>188</sup> Engin, Yeni İstihdam Türleri, s.76; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.281; Odaman, a.g.e., s.149-150; Yargıtay da bir işverenin geçici verdiği işçinin bu süreye ilişkin ücret ödeme yükümlülüğünün kural olarak ek ücretleri de kapsadığına karar vermiştir. Ancak, fazla çalışma ücreti ile genel tatil günlerindeki çalışma karşılığı ücretin sorumluluğunun geçici işverende bulunduğunu belirterek bu görüşünde ısrar etmiştir. Y.9.HD. 21.10.2004, E.2004/7545, K.2004/23792, Ekonomi, Ödünç İş İlişkisi, s.240 vd.

<sup>189</sup> İşverenin işçiyi gözetme borcu ile ilgili olarak ayrıntılı bilgi için bkz. Keser, a.g.m., s.69 vd.; Ayrıca bkz. Odaman, a.g.e., s.176 vd.

<sup>190</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.80; Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.127; Kaya, a.g.m., s.2; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.87-88; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.286; Odaman, a.g.e., s.152; Keser, a.g.m., s.69.

<sup>191</sup> Y.9.HD. 13.04.2009, E.2008/24566, K.2009/10412, Çil, Yargıtay Kararları, s.153-154; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.284; Kaya, a.g.m., s.2; Engin, Yeni İstihdam Türleri, s.76-77; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.30; Akyığıt, Ödünç İş İlişkisi, s.155-156; Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.136-137.

verdiği zararlardan dolayı doğrudan geçici işçiyi sorumlu tutacaktır<sup>192</sup>. Bunun gibi, işçinin Kanundan ve sözleşmeden doğan iş edimini, bizzat, özenle ve sadakatle yerine getirme borçları, kendisiyle geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı da devam eder. Bu nedenle, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri ve benzerleri geçici işveren ve sürekli işverene haklı sebeple fesih hakkı verir. Aynı şekilde, aksi geçici iş sözleşmesinden anlaşılmadıkça, işverenin de ücret ödeme ve gözetme borcunu yerine getirmemesi nedeniyle ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri ve benzerleri işçiye haklı sebeple fesih hakkı verir<sup>193</sup>.

Geçici iş ilişkisini düzenleyen Kanunun 7. maddesinde her ne kadar eşit davranma borcundan bahsedilmiyor olsa da, aynı maddenin 4. fıkrasında “...işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır” hükmü yer almaktadır. Bu hükme göre, işçi geçici iş ilişkisinin niteliği elverdiği ölçüde, eşit davranma ilkesinin yer aldığı Kanunun 5. maddesinden yararlanacaktır. Bu bağlamda, geçici işverenin işyerinde çalıştığı süre içerisinde ücret, ikramiye, prim ve diğer haklar bakımından işçi, geçici işverenin işçileri ile birlikte değerlendirilecektir. Aksi bir düşüncenin kabul edilmesi halinde, geçici iş ilişkisi, işçinin istismarı ve ucuz işçi çalıştırmanın yolunu açmış olacaktır<sup>194</sup>.

Geçici iş ilişkisi, öncelikle bu ilişki için belirlenen sürenin dolmasıyla kendiliğinden sona erer. Bu ilişkinin süresinin yenilenmediği halde, işçi sürekli işverenin işyerine dönmek ve işveren de ona iş vermekle yükümlüdür<sup>195</sup>. Geçici iş ilişkisinin tarafları, anlaşmak suretiyle bu ilişkiyi süre bitiminden önce her zaman sonlandırabilirler. Diğer taraftan, sürekli işverenle olan iş ilişkisi herhangi bir nedenle sona erdiğinde, geçici iş ilişkisi de kendiliğinden sona erecektir<sup>196</sup>. İşçinin iş görme edimini yerine getirdiği işverenin işyerinin kapanması halinde, işverenle işçi arasında var olan iş ilişkisi varlığını devam ettirecektir. Bu halde, geçici iş ilişkisi sona erecektir. Buna göre, işveren işçiyi kendi işyerinde çalıştırmak ve Kanunun 7/III. maddesi gereğince ücretini ödemek zorundadır. İşverenin işyerinin kapanması halinde ise

<sup>192</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.80; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.104-105; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.30.

<sup>193</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.80; Engin, Yeni İstihdam Türleri, s.75.

<sup>194</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.284-285; Ayrıca bkz. Odaman, a.g.e., s.212 vd.; Caniklioğlu, Geçici İş İlişkisi, s.141; Aksi yönde Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s.157-158.

<sup>195</sup> Yargıtay’ın 2003 tarihli bir kararına göre, işçinin geçici iş ilişkisi sona erdiği tarihte sürekli işverenin işyerine dönmemesi, iş sözleşmesini kendisi tarafından sona erdirildiği anlamını taşımaktadır. Y.9.HD. 22.09.2003, E.2003/2572, K.2003/15250, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005**, Kamu-İş: Ankara, 2006, s.118-119; Engin, Yeni İstihdam Türleri, s.78; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.288; Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.117.

<sup>196</sup> Ekmekçi, Geçici İş İlişkisi, s.117-118; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.288; Akyiğit, Ödünç İş İlişkisi, s.195 vd.; Odaman, a.g.e., s.247.

geçici iş ilişkisi son bulacaktır. Ancak işçi, geçici işveren yanında çalışmaya devam ediyorsa, artık geçici işverenle arasında iş sözleşmesi yapılmış sayılacaktır. Geçici işveren, işçiyle iş sözleşmesi yapmak istemiyorsa, geçici iş ilişkisi sözleşmesinde belirtilen sürenin sonunda aralarındaki ilişki kendiliğinden sona erecektir<sup>197</sup>.

---

<sup>197</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.288-289; Odaman, a.g.e., s.247; Çelik, a.g.e., s. 328; Ali Cengiz Köseoğlu, **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul, 2004, s.204.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. NORMAL ÇALIŞMA SÜRELERİ

#### 2.1. 4857 Sayılı Kanun Bakımından Normal Çalışma Süreleri

##### 2.1.1. Haftalık Çalışma Süresi

Çalışma süresinin azami sınırının belirlenmesi, İş Hukukunun doğuşundan itibaren en öncelikli sorunlardan birisidir. Çalışma süresinin gerek günlük gerekse haftalık üst sınırının belirlenmesi, işçinin sağlığını tehdit eden tehlikelerin ortadan kaldırılması ve kişiliğinin gelişiminin sağlanması amacıyla gerekli sürenin ona tanınması amacını taşıdığı gibi istihdam politikasıyla da ilgili olup, aynı zamanda bir sosyal politika aracıdır. Bu itibarla, bu konudaki yasal düzenlemeler sadece mevcut işçiler için değil, tüm toplum için önemlidir<sup>198</sup>.

4857 sayılı İş Kanununda da kendinden önceki 3008 ve 1475 sayılı kanunlarda olduğu gibi, çalışma süresi belirlenirken zaman dilimi olarak gün, ay, yıl gibi zaman dilimleri değil hafta esas alınmıştır. Genel olarak çalışma süresi hafta esasında belirlenmiş olduğundan çalışma süresi denildiğinde “haftalık çalışma süresi” akla gelmelidir<sup>199</sup>. Çalışma sürelerine ilişkin genel rejimin esaslarını düzenleyen İş Kanununun 63. maddesine<sup>200</sup> göre, “Genel

---

<sup>198</sup> Süzek, a.g.e., s.726; Çelik, a.g.e., s.328-329; Sümer, a.g.e., s.130; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.4; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.151; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.236; Akın, a.g.m., s.776; Çalışma sürelerine ilişkin olarak 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde getirilen sınırlama ile aynı sonuç amaçlanmaktadır. Astarlı, a.g.e., s.113-114.

<sup>199</sup> Çelik, a.g.e., s.328; Bununla birlikte, Kanun çağrı üzerine çalışma gibi bazı atipik çalışma türlerinde bu esastan ayrılarak ay veya yıl gibi zaman dilimlerine göre çalışma süresinin saptanmasına izin vermektedir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.862; Astarlı, a.g.e., s.111.

<sup>200</sup> Hükümetin gerekçesinde, maddede genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olmak üzere korunmuştur. Ancak, Türk iş hukuku öğretisinde sıklıkla eleştirilen ve uygulamada da her ne kadar kanuna aykırı olmasına rağmen farklı düzenlemelerin getirildiği bilinen, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bu halde, işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla, AB'nin değişik 23 Kasım 1993 tarih ve 93/104 sayılı Direktifine uygun olarak, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme imkânı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması ve ortalama haftalık çalışma süresinin de fazla çalışmaları dahil, 48 saati aşamayacağı hükmü getirilmiştir. Remzi Özmen (Der.), **Notlu-Gerekçeli- Karşılaştırmalı İŞ KANUNU ve İlgili Mevzuat**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2003, s.136-137; Ancak bu hüküm, TBMM'de yasalaşma sürecinde maddeden çıkarılmıştır. Oysa 2003/88/EC sayılı Yönergenin 6. maddesinde yer alan haftalık çalışma süresinin fazla çalışmaları dâhil olmak üzere 48 saati aşamayacağına ilişkin hükmüne benzer bir hükmün İş Kanununda yer alması gerekmektedir. İren, a.g.e., s.230.

*bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir*<sup>201</sup>. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır". Kanunun bu hükmü nispi emredici nitelikte olup ancak bu sürenin altındaki bir süreyi tarafların haftalık çalışma süresi olarak kararlaştırmaları hukuken geçerli olacaktır<sup>202</sup>. Eğer bu şekilde bir süre belirlenmemişse, işyerinde haftalık çalışma süresi Kanunun en çok olarak belirlediği kırk beş saattir<sup>203</sup>. Tarafların sözleşmede azami süreyi aşacak şekilde çalışma süresini belirlemeleri halinde ise sözleşmenin bu hükmü batıl olup bunun yerine yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatlik çalışma süresi uygulanacaktır<sup>204</sup>.

### 2.1.2. Günlük Çalışma Süresi

Günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle hesap edilir. Kanuna göre, haftada en çok 45 saat olan çalışma süresi kural olarak, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde<sup>205</sup> bölünerek bulunur (İşK.m.63/D)<sup>206</sup>. Buna göre, haftada altı işgünü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat ve cumartesi tamamen tatil edilen işyerlerinde çalışma süresi 9 saat olacaktır. Cumartesi kısmen tatil edilen işyerlerindeki günlük çalışma süresi, cumartesi günü çalışılan sürenin haftalık 45

<sup>201</sup> Avusturya, İspanya ve Yunanistan'da ortalama haftalık çalışma süresi 40 saat; Almanya'da 48 saat; Fransa'da 35 saat; İngiltere'de azami 48 saat; İtalya'da 40 saat, Hollanda'da 45 saat olarak benimsenmiştir. Ertuğrul Yuvalı, "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:10, S:4, 2009, s.76 vd.; <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=652>, 26.01.2010.

<sup>202</sup> Çelik, a.g.e., s.329; Güven ve Aydın, a.g.e., s.212; Subaşı, a.g.m., s.321; Şakar, a.g.e., s.575; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası Semineri, s.152; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.862; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.213.

<sup>203</sup> Süzek, a.g.e., s.726; Subaşı, a.g.m., s.321; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.862; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.127; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.213; Tunçomağ ve Centel, a.g.e. s.146; Güven ve Aydın, a.g.e., s.212; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.4; Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2003, s.76; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.236; Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş, 3. Baskı, Anadolu Matbaacılık: İzmir, 2003, s.97.

<sup>204</sup> Astarlı, a.g.e., s.114; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.4-5; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.152.

<sup>205</sup> 1475 Sayılı İş Kanununun özellikle işveren kesimi tarafından en çok şikayet konusu yapılan yönlerinden biri, haftalık çalışma süresinin iş günlerine "eşit" ölçüde dağıtılmasını emredici bir şekilde hükme bağlanmasıdır. Bu düzenlemenin doğal sonucu, haftanın bir ya da birkaç gününde kısa çalıştırılan bir işçinin, diğer günlerde fazla çalışma ücreti ödenmeksizin, günlük iş süresinin üzerinde ve kısa çalışan süreyi karşılayacak ölçüde çalıştırılmasının mümkün olmamasıdır. Soyer, İş Kanunu Tasarısı, s.186; Ayrıca bkz. Güzel, Esneklik, s.215 vd.

<sup>206</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.869; Subaşı, a.g.m., s.322; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.128; Sümer, a.g.e., s.130; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.213; Güzel, Esneklik, s.214-215; Çalışma sürelerinin düzenlenmesi konusunda yasal gelişim için bkz. Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.169 vd.; Aynı yazar, Esneklik, s.238 vd.



saatlik çalışma süresinden çıkarılarak bulunacak olan sürenin kalan beş güne eşit bir şekilde bölünmesi ile bulunabilecektir<sup>207</sup>.

İş Kanununun 63. maddesi ile önceki İş Kanununda yer alan çalışma süresine ve bunun eşit ölçüde haftanın çalışılan günlerine bölünmesine ilişkin kural korunmuş, bununla beraber ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmeler sonucu ortaya çıkan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ihtiyacının giderilmesi amaçlanmıştır<sup>208</sup>. 1475 sayılı eski İş Kanununda yer almayan bu esasa göre, tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresi, haftanın çalışma günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesi mümkündür (İŞK.m.63/II). Haftalık çalışma süresinin, çalışılan günlere eşit değil de farklı dağıtılması halinde günlük normal çalışma süreleri değişik uzunlukta kararlaştırılabilecektir. Fakat bu halde günlük normal çalışma süresi, hiçbir surette 11 saati<sup>209</sup> aşamayacaktır<sup>210</sup>. Azami 11 saat üzerinden belirlenecek olan çalışma süresine, bu çalışmanın ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanarak verilecek olan ara dinlenmeleri dahil edilmeyecektir (İŞK.m.68/I). Buna karşın, Kanundaki ara dinlenmeler dışında sözleşmelerle ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki akdi kaynaklarla işçilere çay molası gibi gün içinde verilen kısa dinlenme süreleri günlük çalışma süresinden sayılacaktır<sup>211</sup>.

Günlük çalışmanın süresinin belirlenmiş olması ile birlikte bu çalışmaların gün içerisinde ne zaman başlayıp ne zaman sona ereceği hususunda toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde bir hüküm bulunmadığı ve bu konuda işverenin talimatının da olmadığı halde günlük çalışmanın başlangıcı ve sona ermesi, söz konusu işyerinde oluşmuş bir işyeri uygulaması varsa ona göre eğer yoksa işçinin çalıştığı iş kolunda mevcut örf ve âdete göre

<sup>207</sup> Süzek, a.g.e., s.727; Şakar, a.g.e., s.575-576; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.128; Subaşı, a.g.m., s.322; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.213-214; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.236; Sümer, a.g.e., s.130; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.870; Astarlı, a.g.e., s.130; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.147; Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku I. Cilt**, Türkiye Barolar Birliği Yayını, 2006, s.261-262; Aynı yazar, İş Hukuku, s.97; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.6; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.154.

<sup>208</sup> Kanununun madde gerekçesinde belirtildiği üzere, Avrupa Birliği'nin 93/104 sayılı Yönergesine uygun olarak, işverenlerin çağımızın gerektirdiği rekabet gücüne kavuşmaları düşüncesi ile esnekleştirme olanağı sağlanmıştır. Çelik, a.g.e., s.329; Subaşı, a.g.m., s.323-324; Süzek, a.g.e., s.727; Ulucan, İş Süreleri, s.6; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.214; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.5-6; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.153; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.40; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.858.

<sup>209</sup> Günde 11 saatlik bir çalışma şeklinin yüzyılın başında yasaklanmış olduğu, bu kadar uzun süre çalışmanın Anayasanın 50. maddesi ile güvence altına alınan dinlenme hakkına aykırı olduğu ve yine Kanununun 63. madde hükmününün Anayasanın birçok maddesine aykırı olduğu görüşü için bkz. Şakar, a.g.e., s.576 vd.

<sup>210</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.869; Subaşı, a.g.m., s.326; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.128; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.215; Çelik, a.g.e., s.329; Karacan, a.g.e., s.39-40; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.236-237; Güven ve Aydın, a.g.e., s.212; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.40-41; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.152.

<sup>211</sup> Astarlı, a.g.e., s.128.

tespit edilmeye çalışılacaktır<sup>212</sup>. Kanununun 67. maddesinin II. fıkrasına göre, işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı belirlenebilecektir. Bu bağlamda, işveren işyerindeki tüm işçiler bakımından tek bir uygulama yapmak zorunda kalmayacaktır. Öte yandan, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerinde işçilere duyurulması gerekmektedir<sup>213</sup>.

Kanun, yaşlarının küçüklüğü, fiziksel ve ruhsal gelişimlerinin korunması amacı ile çocuk ve genç işçilerin çalıştırılabilecekleri günlük azami çalışma sürelerini 71. maddede düzenlemiştir<sup>214</sup>. Öncelikle “çocuk” ve “genç işçi” kavramları getirilerek, 15 yaşını doldurmamış çocukların çalışması yasaklanmıştır. Ancak, istisna olarak 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimi bitirmiş çocukların nitelikleri belirtilen hafif işlerde çalıştırılabileceği kabul edilmiştir<sup>215</sup>. Diğer taraftan, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğine<sup>216</sup> göre bu yönetmelik kapsamındaki işçilerin günlük çalışma süreleri 11 saat, gece çalışma süreleri 7,5 saat ve profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananlarda günlük çalışma süresi 9 saatle sınırlanmıştır. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğine<sup>217</sup> göre, gebe ve yeni doğum yapmış ve emziren işçinin günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması yasaklanmıştır<sup>218</sup>.

### 2.1.3. Olağanüstü Hallerde Çalışma Süresi

2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununa<sup>219</sup> göre, doğal afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebebiyle olağanüstü hal ilan edilen yerlerde, gerekli görülen hallerde gündüz ve gece çalışmalarında günlük çalışma saatleri işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre arttırılabilir. Hafta Tatili Kanunu kısmen ya da tamamen uygulanmayabilir (m.8). Bunun

<sup>212</sup> Astarlı, a.g.e., s.135; Sümer, a.g.e., s.131; Demir, İş Hukuku, s.97-98; Aynı yazar, I.Cilt, s.261; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.146.

<sup>213</sup> Ercan Akyiğit, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi II. Cilt**, 2.Bası, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2006, s.1836; Çelik, a.g.e., s.331; Süzek, a.g.e., s.727; Sümer, a.g.e., s.131.

<sup>214</sup>“Yaşı veya kadın oluşu gibi sebeplerle herhangi bir işte çalışması yasak bulunan işçinin, yasağa rağmen çalıştırılmış olması halinde işçi sayılacağına...karar verildi.” YİBK, 18.06.1958, E.1957/2, K.1958/9, RG. 30.09.1958, S: 10020, Şakar, a.g.e., s.602; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.5; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.153.

<sup>215</sup> Çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırılması yasağı bakımından madde AB’ nin 2 Haziran 1994 tarih ve 94/33 sayılı Direktifine uygun olarak yeniden düzenlenmiştir. Özmen, a.g.e., s.149; Ayrıntılı bilgi için bkz. Astarlı, a.g.e., s.129.

<sup>216</sup> RG. 06.04.2004, S.25425.

<sup>217</sup> RG. 14.07.2004, S:25522.

<sup>218</sup> Astarlı, a.g.e., s.129–131.

<sup>219</sup> RG. 27.10.1983, S:18204.

yanında, bu bölgelerde ağır ekonomik bunalım hallerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülük konabilir (m.10)<sup>220</sup>.

#### 2.1.4. Günlük Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Günlük çalışma sürelerinden sayılan süreler, işçinin taahhüt ettiği işte fiilen çalışmamasına rağmen işçinin çalışma yapmışçasına değerlendirildiği ve işini ifa ettiğinin varsayıldığı sürelerdir. Bu hallerde geçen sürelerin, çalışma süresi içerisinde sayılmasının nedeni, fiili çalışma olmamasına karşın işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin mevcut olması, başka bir deyişle, işçinin işverenin buyruğunda bulunmasıdır<sup>221</sup>. İş Kanununun 66. maddesinde, işçinin çalıştırıldığı işte fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında bazı sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı hükme bağlanmıştır. Bununla birlikte, Kanunda sayılmayan bazı sürelerin, örneğin ara dinlenmelerinin<sup>222</sup> ya da işçilere tanınan sigara içme molalarının da sözleşmelerle günlük çalışma süresinden sayılması mümkündür<sup>223</sup>.

##### 2.1.4.1. Yer altında veya Su Altında Yapılan İşler

İş Kanununun 66. maddesinin a fıkrası gereğince, “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler” çalışma sürelerinden sayılır. Fıkra da örnek olarak sayılan madenler, taş ocakları dışında, aynı nitelikteki örneğin metro, tünel, kanalizasyon ya da liman, dalga kıran

<sup>220</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.215; Çelik, a.g.e., s.332; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.240; Subaşı, a.g.m., s.342.

<sup>221</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.870; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148; Çelik, a.g.e., s.332-333; Subaşı, a.g.e., s.342; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.209 vd.; Güven ve Aydın, a.g.e., s.216-217; Süzek, a.g.e., s.731; Sümer, a.g.e., s.129-130; Arıcı, a.g.e., s.99; Günay, İş Hukuku, s.570-571.

<sup>222</sup> Ara dinlenmesi sırasında işçilerin işyerinden ayrılmalarının toplu iş sözleşmesi ile engellendiği bir olayda Yargıtay, bu düzenlemenin işçilerin en kısa süre içinde işe devamını sağlamak amacıyla yapıldığı gerekçesiyle, bu sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağına karar vermiştir. Y.9.HD. 06.06.1986, E.1986/4931, K.1986/5981, Karacan, a.g.e., s.35; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.4.

<sup>223</sup> Yasada kart basma nedeniyle geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağına dair bir hüküm mevcut olmadığı gibi, kart basma süresi ile ilgili fazla mesai ücreti ödenmesi yasal değildir. Y.9.HD. 25.05.1992, E.1992/4235, K.1993/5451, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995**, Kamu-İş, Ankara, 1996, s.383-384; Yargıtay'a göre, çalışma süresinden sayılan haller kanunda öngörülen hallerle sınırlıdır. Y.9.HD. 18.05.2004, E.2004/3586, K.2004/12160, Güven ve Aydın, a.g.e., s.216-217; Süzek, a.g.e., s.731; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.4; Subaşı, a.g.m., s.342 vd. ; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.870; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e. s.241 vd.

yapımı, kablo döşemesi gibi yer altı ya da su altı işlerinde de anılan hüküm uygulanacaktır<sup>224</sup>. Maddede sayılan işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere ya da asıl çalışma yerlerine inmeleri ya da girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler günlük çalışma süresinden sayıldığı gibi, inmek, girmek ve çıkmak için yapılan hazırlıkta geçen süreler de çalışma süresindedir<sup>225</sup>. Bununla beraber, sadece işin başlama ve bitişi nedeniyle değil, bunun dışında işin gereği ya da işverenin talimatı gereğince çalışılan yere inmek, girmek ve çıkmakta geçen diğer süreler de çalışma süresinden sayılır<sup>226</sup>.

#### **2.1.4.2. İşveren Tarafından Başka Bir Yere Çalıştırılmak Üzere Gönderilme**

İş Kanununun 66. maddesinin b fıkrası gereğince “*İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler*” çalışma süresinden sayılır. İşçinin iş sözleşmesi kapsamında ifa etmekle yükümlü olduğu iş kural olarak işverene ait olan işyerinde görülür. Ancak işin niteliği ya da işverenin emir ve talimatları işin işyerinden başka bir yerde yapılmasını gerekli kılabilir. Bu halde işçinin işyeri dışında başka bir yere çalışmak üzere gönderilmesi durumunda, işçinin bu yere gitmek için yolda geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır. İşçi fiilen bir çalışma gerçekleştirmemesine rağmen, yolda geçen bu sürelerde işverenin hesabına ve onun çıkarına bir iş görmek amacıyla seyahat etmektedir. Görülecek iş ve işin görüleceği yer işveren tarafından planlandığından, işçi kendi serbest iradesi ile değil işverene bağımlı olarak hareket etmektedir. Bu nedenle, çalışılmaksızın yolda geçen süreler fiilen çalışılmış sayılır<sup>227</sup>.

Maddede belirtilen çalıştırılmak üzere başka yere gönderilme halinde yolda geçen süreler ifadesinin, Kanunun 66. maddesinin başlangıcında yer alan hüküm gereği günlük çalışma süresi ile ilişkili olarak düşünülmesi gerekecektir. Diğer bir anlatımla, işverence işçi günlük çalışma süresi içerisinde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmişse, işçinin çalışmaksızın yolda geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılacaktır. Buna karşın, günlük normal çalışma süresi tamamlandıktan sonra işçinin ertesi gün çalıştırılmak üzere örneğin

---

<sup>224</sup> Centel, a.g.e., s.229; Süzek, a.g.e., s.731; Güven ve Aydın, a.g.e., s.217; Demir, İş Hukuku, s.110; Aynı yazar, I.Cilt, s.301; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.210; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.871.

<sup>225</sup> Yargıtay’a göre, işçilerin işe başlamadan önce yapılan tertibe sokulmak, kazma ve kürek almak gibi hazırlık çalışmaları da iş süresinden sayılır. Y.9.HD. 29.09.1977, E.1997/10997, K.1997/13816, Süzek, a.g.e., s.731; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.871; Demir, İş Hukuku, s.110; Aynı yazar, I.Cilt, s.301.

<sup>226</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.871; Karacan, a.g.e., s.27; Akın, a.g.m., s.788.

<sup>227</sup> Astarlı, a.g.e., s.142; Arıcı, a.g.e., s.101; Güven ve Aydın, a.g.e., s.217; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148-149.

otobüs, tren ya da uçakla Ankara'dan İstanbul'a gönderilmesi halinde yolda geçireceği süre çalışma süresinden sayılmayacaktır<sup>228</sup>. Nitekim işçi işini İstanbul'da yapacaktır. Bu nedenle işveren açısından sorumluluk sadece işçisine yol masraflarını ödemektir. Bunun dışında yolda geçirdiği süreler için de ayrı bir ücret ödemesine gerek yoktur. Ancak belirli masraflar dışında bir ödemeye gerek olup olmadığı her durumun kendi özelliği göz önünde tutularak değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>229</sup>.

### 2.1.4.3. İşçinin İş Görmeye Hazır Durumda Beklemesi

İş Kanununun 66. maddesinin c fıkrası uyarınca, “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” çalışma süresinden sayılır. Örneğin, şoförler, acil servis hizmetinde çalışan hekimler ve hemşireler, yangın söndürme görevinde çalışanlar gibi iş görme borcunu yerine getirmek için işgücünü işverenin emrine hazır tutanların bu şekilde geçirdikleri süreler çalışma süresinden sayılır<sup>230</sup>. İşçinin günlük çalışma süresi içerisinde çalışmaya hazır olduğu halde çeşitli nedenlerle fiilen çalışmadığı süreler de günlük çalışma süresi içinde yer alacaktır. Örneğin, elektriklerin kesilmesi nedeniyle çalışılmayan ya da malzeme bittiği için depodan yeni malzemenin gelişi veya iş bitimi üzerine yeni bir iş emri beklenirken veya makinelerdeki bir arıza nedeniyle onarımı için geçirilen süreler fiili çalışma olmasa da çalışılmış sayılarak çalışma sürelerine dahil edilecektir. Burada önemli olan konu, işçinin öngörülen çalışma süresi içerisinde yüklendiği işi ifaya hazır ve işverene amade bir şekilde işyerinde bulunmasıdır. İşçi, işyeri dışında bulunmakla birlikte, bu durum işverenin iradesinden kaynaklanmış ise çalışmak için emrine amade olarak beklediği süre de günlük çalışma

<sup>228</sup> Süzek, a.g.e., s.732; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.872; Aksi görüş, Centel, a.g.e., s.229.

<sup>229</sup> Yargıtay'a göre işçi geçici görevle 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre görevli olduğu yerlere gidip gelmek için yolda geçirdiği sürelerle ilişkin fazla çalışma ücreti talep edemez. Y.9.HD. 09.06.1994, E.1994/3904, K.1994/8874, Mollamahmutoğlu, a.g.e., s. 872; Demir, İş Hukuku, s.110; Aynı yazar, I.Cilt, s.302; Akın, a.g.m., s.789.

<sup>230</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi eski tarihli bir kararında, “günlük normal çalışma süresinin sona ermesinden sonra evine dönmesine imkân verilmeyen davacının geceyi işyerindeki barakada nöbet tutmak suretiyle geçirmiş olmasını, normal çalışmaya eklenmesi gereken bir fazla çalışma olarak” kabul ederek, işçinin nöbet tuttuğu tüm süreyi çalışma süresi olarak değerlendirmiştir. Y.9.HD. 26.01.1967, E.1967/12705, K.1967/539, A.Baki Orhaner ve Süleyman Orhaner, **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, Sevinç Matbaası: Ankara, 1969, s.111-112; Süzek, a.g.e., s.732; Demir, İş Hukuku, s.110; Aynı yazar, I.Cilt, s.302; Akın, a.g.m., s.779; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.210.

süresinden sayılır. Buna karşın, işçinin, işyerinde geçirmekle birlikte işverene amade olmaksızın serbestçe kullandığı süre çalışma süresinden sayılmaz<sup>231</sup>.

Boşta geçen sürenin çalışma süresinden sayılması ancak günlük çalışma süreleri esasında geçerli olur. Fakat bu esasa rağmen işveren günlük çalışma süresinin bitiminden sonra da işçiyi çalıştırmaksızın çıkacak işi beklemek üzere emrinde tutmuşsa, günü aşan biçimde çalışılmayan bu sürelerin de çalışılmış sayılan süreler içerisinde değerlendirilmesi gerekecektir<sup>232</sup>. İşçinin işverene amade olarak çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreyle birlikte, çalışma süresi, günlük normal çalışma süresini aşıyorsa, haftalık çalışmasının 45 saati aşması şartı ile aşan kısım kadar fazla çalışma yaptığının kabul edilmesi gerekir. Bunun için boşta geçirilen sürede işverenin emrine amade bulunmak şarttır; bu sürenin işçi tarafından serbestçe kullanılmamış olması gerekir<sup>233</sup>.

#### **2.1.4.4. Asıl İşini Yapmaksızın Geçen Süreler**

İş Kanununun 66. maddesinin d fıkrasına göre, “*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*” çalışma süresinden sayılır. Bu hükme göre, işçiler asıl işlerini işyerinde yerine getirdikleri halde Kanunun 66. maddesinin d fıkrasında öngörüldüğü gibi herhangi bir şekilde işyeri dışında bir yere gönderilir ya da bu yerde meşgul edilirse bu süreler de çalışma süresi olarak dikkate alınır. Bu halde, işçilerin işveren tarafından başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderildiklerinde yolda geçen süreler gibi gönderildikleri yerde asıl işini yaparak ya da asıl işlerini yapmaksızın çalıştırıldıkları veya meşgul edildikleri süreler de çalışma süresinden sayılacaktır<sup>234</sup>.

<sup>231</sup> YHGK, 29.12.1973, E.414, K.1253, Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.873; Centel, a.g.e., s.230; Demir, İş Hukuku, s.110; Güven ve Aydın, a.g.e., s.217-218.

<sup>232</sup> Astarlı, a.g.e., s.148-149; Arıcı, a.g.e., s.102.

<sup>233</sup> Y.9.HD. 10.11.1969, E.1969/2562, K.1969/9711, Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.873; Karacan, a.g.e., s.30.

<sup>234</sup> Süzek, a.g.e., s.732-733; Demir, İş Hukuku, s.110; Aynı yazar, I.Cilt, s.303; Akın, a.g.m., s.779; Güven ve Aydın, a.g.e., s.218; Kanunun 66. maddesinin I. fıkrası (b) ve (d) maddelerinin her ikisinde de işçinin başka bir yere gönderilmesi hali düzenlenmektedir. Bununla birlikte (b) maddesinde işçi asıl işini işyeri dışında bir yerde ifa etmesi için görevlendirilirken; (d) maddesinde işçi, asıl işinden farklı bir işi görmesi amacıyla işyeri dışındaki başka bir yere gönderilmektedir. Bunun yanında, (b) maddesinde yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması söz konusu iken, (d) maddesinde asıl işini görmeksizin geçirdiği tüm süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. Nitekim (b) maddesinde işçinin gönderildiği yerdeki iş görme süresinin çalışma süresinden sayılması bir faraziye değildir; işçi asıl işini gördüğü için bu süre zaten fiili çalışma süresi içerisinde değerlendirilmektedir. Ancak (d) maddesi kapsamında işçinin işveren tarafından gönderildiği yere giderken yolda geçirdiği süre ile gittiği yerde çalıştığı sürenin çalışma süresinden sayılması bir varsayımdır. Astarlı, a.g.e., s.151; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149.

#### 2.1.4.5. Kadın İşçilerin Emzirme Süreleri

İş Kanununun 66. maddesinin e fıkrasına göre, “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” in çalışma süreleri dahil edileceği öngörülmüştür. Kadın işçilerin emzirme izinlerinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, tamamen kadın işçinin, bebeğin ve ailenin korunması gibi sosyal amaçlarla ilgili olup, işle bir ilgisi bulunmamaktadır<sup>235</sup>. Kadın işçilerin emzirme izinleri ve bunun niteliğine ilişkin düzenleme Kanununun 74. maddesi ile yine Kanununun 88. maddesi gereğince çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğinin 14. maddesinde öngörülmüştür. Buna göre, kadın işçilere bir yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı ayrıca düzenlenmiştir<sup>236</sup>. Kadın işçiye her gün için verilmesi gereken emzirme izni verilmeyerek bu süre içerisinde işçinin çalıştırılması halinde, çalışılarak geçirilen bu süreler, işçinin normal çalışma süresine eklenir ve toplamda ulaşılan süre haftalık 45 saati aştığı takdirde aşan kısım fazla çalışma sayılacaktır<sup>237</sup>.

#### 2.1.4.6. Yolda Geçen Süreler

İş Kanununun 66. maddesinin f fıkrası gereğince, “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” çalışma süresinden sayılır. Buna karşın, aynı maddenin son fıkrasına göre, “İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz”<sup>238</sup>. Yargıtay, işin niteliğinden

<sup>235</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.873; Akın, a.g.m., s.790.

<sup>236</sup> Astarlı, a.g.e., s.151; Demir, İş Hukuku, s.111; Aynı yazar, I.Cilt, s.303; Süzek, a.g.e., s.733; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.210-211; Güven ve Aydın, a.g.e., s.218; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.873-874.

<sup>237</sup> Y.9.HD. 07.07.1977, E.1977/4221, K.1977/5678, Arıcı, a.g.m., s.103; Karacan, a.g.e., s.32; Güven ve Aydın, a.g.e., s.218; “Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımını da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz.” Y.9. HD. 01.05.2007, E. 2007/4893, K. 2007/13796, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=202>, 22.08.2011.

<sup>238</sup> Süzek, a.g.e., s.733; Subaşı, a.g.m., s.344-345; Çelik, a.g.e., s.334; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.150; Güven ve Aydın, a.g.e., s.219; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.874.

doğmayıp sırf sosyal yardım amacıyla işveren tarafından işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen sürenin çalışma süresinden sayılmayacağına ilişkin hükmün emredici bir karakter taşıdığı, bu nedenle toplu iş sözleşmesinde yolda geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılacağı hükmünün geçersiz olduğunu kabul etmiştir<sup>239</sup>.

#### 2.1.4.6.1. İşin Niteliği

İşyerine götürülüp getirilme esnasında yolda geçen sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için öncelikle götürüp getirmenin, işin niteliğinden kaynaklanması gerekmektedir. Fıkra hükmünde belirtildiği türden bir iş söz konusu ise işin niteliği şartı gerçekleşmiş olacaktır. Bu nitelikte olmayan işlerde, işyeri işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir mesafede bulunsa ve işçiler işveren tarafından toplu ve düzenli olarak götürülüp getirilse bile yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır. Çünkü bu halde işçilerin taşınması, sosyal yardım niteliği taşımaktadır. Örneğin, şehirden uzak ve ulaşımı güç olan süt mamulleri fabrikası işçilerinin işyerine topluca getirilip götürülmeleri işin niteliğinden kaynaklanmayan, mesafenin uzaklığı ve ulaşım güçlüğü nedeniyle sağlanmış sosyal yardım niteliğindedir<sup>240</sup>.

Kanunun maddede saydığı işleri bu kapsama alması bu işlerin özellikleri itibariyledir. Nitekim bu işlerde işyerleri sabit nitelikte değildir. İşin görüleceği yer, iş yapıldıkça ilerleyen, ilerledikçe de farklı alanlara yayılan bir nitelik taşımaktadır<sup>241</sup>. Buna karşın, işyerinin değişken nitelikte olması işverenin yönetim yetkisi kapsamında verdiği talimatlar neticesinde ise bu madde hükmü uygulanmayacaktır. Örneğin beyaz eşya yetkili servisinde gezici servis elemanı olarak çalışan işçi, tamir talebi üzerine işverence gönderildiği yerde işini görmekte ve her zaman başka bir yerde tamir işini yapmaktadır. Burada işçinin işini değişik yerlerde

<sup>239</sup> Y.9.HD. 27.11.1980, E.1980/14117, K.1980/12267, Subaşı, a.g.m., s.346; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 02.04.2002, E.2001/19731, K.2002/5740, Astarlı, a.g.e., s.154; Demir, İş Hukuku, s.111-112; Aynı yazar, I.Cilt, s.304-305; Çelik, a.g.e., s.334; Güven ve Aydın, a.g.e., s.212; Aksi görüş için bkz. Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.3-4; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149; Çenberci, a.g.e., s.748.

<sup>240</sup> “Davacı işçinin çalıştığı işyeri Gölbaşı İlçesi Oğulbey Köyünde bulunmaktadır. Davalı işveren sosyal yardım olarak Ankara’dan servis aracı kaldırarak davacıyı işyerine taşımaktadır. Bu durumun 1475 sayılı İş Kanununun 62. maddesinde öngörülen “İş süresinden sayılan haller” kapsamına girdiği düşünülemez. Bu bakımdan servis aracında geçen sürenin iş süresinden sayılarak fazla mesai hesabında dikkate alınması hatalıdır.” Y.9.HD. 02.04.2002, E.2001/19721, K.2002/5740, 2000-2005 Yargıtay Kararları, s.477; Aynı doğrultuda, YHGK, 21.10.1970, E.1970/9-501, K.1970/600, Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.3; Akın, a.g.m., s.791-792; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.874; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149; Çenberci, a.g.e., s.739 vd.

<sup>241</sup> YHGK. 10.11.1971, E.1970/1003, K.1971/645, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.02.2011; Mollamahmutoğlu a.g.e., s.875; Akın, a.g.m., s.792; Arıcı, a.g.e., s.105; Süzek, a.g.e., s.734; Çelik, a.g.e., s.334; Çenberci, a.g.e., s.744-745.



görmesi işin niteliğinden değil taraflar arasında imzalanan sözleşme ve bu sözleşme kapsamında yönetim yetkisini kullanan işverenin iradesinden kaynaklanmaktadır<sup>242</sup>.

#### **2.1.4.6.2. Mesafenin Uzaklığı**

İşçilerin işverence işyerlerine topluca taşınması halinde araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için işyerinin işçilerin ikamet ettikleri yerden uzak bir mesafede olması gerekir. Uzaklık için iki ölçüt dikkate alınmalıdır. Bunlardan ilki, işçilerin ikamet ettikleri yer ile işyerleri arasındaki mesafenin yaya gidilemeyecek kadar uzaklıkta olması, diğeri ise, işçilerin ikamet ettikleri yerlerden işyerine düzenli vasıtanın bulunmaması ya da vasıta araçlarından işin niteliği gereği yararlanılamamasıdır. İşyeri, yaya gitmek için uzak olmasına rağmen, işyerine düzenli bir şekilde vasıta işlemekteyse artık yaya gitmenin doğurduğu güçlükten bahsedilemeyecektir<sup>243</sup>.

#### **2.1.4.6.3. Toplu ve Düzenli Bir Şekilde Götürülüp Getirilme**

İş Kanununun 66. maddesinin f fıkrasının uygulanabilmesi ve yolda geçen sürelerin çalışma sürelerinden sayılabilmesinin üçüncü şartı işçilerin toplu ve düzenli bir şekilde getirilip götürülmeleridir. İşin sabit nitelikte olmayışı ve ikamet yerlerinin uzaklığı işçilerin topluca taşınmalarını zorunlu kılmalıdır<sup>244</sup>. Toplu şekilde götürülüp getirilmenin kabul edilebilmesi için birden fazla işçinin olması gereklidir. Örneğin tek bir işçinin istisnai olarak götürülüp getirilmesi halinde, işçi bu hükümden yararlanamayacaktır<sup>245</sup>. Bununla birlikte, işveren tarafından toplu taşımaya tahsis edilen araçta bazen fiilen bir işçinin bulunması taşımının toplu niteliğini değiştirmeyecektir. Taşımının toplu nitelikte olduğunun kabul edilmesi için tüm işçilerin taşınması gerekli olmadığı gibi tüm işçilerin aynı zamanda taşınması da şart değildir. Değişik zamanlarda farklı araçlarla yapılan taşıma da toplu şekilde taşıma sayılacaktır<sup>246</sup>. Toplu taşıma söz konusu değilse veya işçi kendi sağladığı bir araçla işyerine gidip geliyorsa, toplu şekilde getirilip götürülme şartı gerçekleşmiş sayılmayacaktır. Buna karşın, toplu taşımının mutlaka işveren tarafından ve işverene ait araçlarla yapılması

---

<sup>242</sup> Astarlı, a.g.e., s.152-153.

<sup>243</sup> Süzek, a.g.e., s.733; Arıcı, a.g.e., s.104; Centel, a.g.e., s.231; Akın, a.g.m., s.792-793; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149; Güven ve Aydın, a.g.e., s.219; Çenberci, a.g.e., s.743-744; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.875.

<sup>244</sup> Y.9.HD. 10.11.1998, E.1998/1013, K.1998/15756, Astarlı, a.g.e., s.157; Centel, a.g.e., s.231; Süzek, a.g.e., s.734; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149; Güven ve Aydın, a.g.e., s.219; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.3; Çenberci, a.g.e., s.745; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.875.

<sup>245</sup> Çenberci, a.g.e., s.748; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.875.

<sup>246</sup> Astarlı, a.g.e., s.156-157; Akın, a.g.m., s.793; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.876; Centel, a.g.e., s.231.

zorunlu olmayıp, taşımanın işveren tarafından sağlanmış olması yeterlidir<sup>247</sup>. Düzenli bir şekilde getirilip götürülme ise, taşımanın gelişi güzel olmaması, belirli bir programa bağlı olmasıdır. Taşıma işveren tarafından önceden tespit edilmiş yer ve saatte işçilerin alınarak işyerine getirilmeleri ve işin bitiminde tespit edilen yere bırakılmaları koşuluyla sağlanıyorsa taşımanın düzenli olduğu kabul edilecektir<sup>248</sup>.

## 2.2. Diğer İş Kanunları Bakımından Normal Çalışma Süreleri

### 2.2.1. Deniz İş Kanunu Bakımından Normal Çalışma Süreleri

Denizde çalışmanın farklı özelliklere ve ihtiyaçlara sahip olması, denizin riskleri ve tehlikeleri, denizde çalışmanın farklı kurallara tabi olmasını gerektirmiş ve birçok ülkede gemi adamları için farklı iş kanunları çıkartılmıştır<sup>249</sup>. Deniz İş Kanununun 26. maddesinin I. fıkrasına göre, “*Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.*” İş Kanunundan farklı olarak çalışma süresi hem haftalık hem de günlük olarak belirlenmiştir<sup>250</sup>. Kanuni normal haftalık çalışma süresinin, haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanması gerekeceğinden, çalışma süresi olarak 48 saatlik kanuni haftalık çalışma süresinin kabul edilmesi durumunda, işyerinde haftada 6 gün, günde 8 saat çalışma yaptırılacaktır. Kanunun katı ifadesi nedeniyle, haftalık çalışma süresinin, çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılması mümkün görünmemektedir<sup>251</sup>. Kanunun 26. maddesinin II. fıkrasına göre, çalışma süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir. Bununla beraber, gemi adamının çalışma süresi boyunca eylemli olarak çalışması gerekmez. İşin başlaması ve bitirilmesi için gereken sürede çalışmadığı halde iş görmeye hazır durumda, işgücünü işverenin emrinde hazır tutarak geçirdiği süre de çalışma süresinden sayılacaktır<sup>252</sup>. 854 sayılı

<sup>247</sup> Subaşı, a.g.m., s.344; Süzek, a.g.e., s.734; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.149; Çenberci, a.g.e., s.747; Centel, a.g.e., s.231.

<sup>248</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.876; Astarlı, a.g.e., s.157.

<sup>249</sup> Can Tuncay, “ILO Normları Işığında Gemiadamının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, **Prof. Dr. DEVRİM ULUCAN’a ARMAĞAN**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.91-92; M.Deniz Güner, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:15, S:5, 2001, s.15-16; Fevzi Şahlanan, “Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar”, **TÜHİS**, C:11, S:7, 1998, s.7-8.

<sup>250</sup> Güner, a.g.m., s.15-16; Şahlanan, Deniz İş Hukuku, s.11.

<sup>251</sup> Astarlı, a.g.e., s.160; Deniz İş Kanunundaki çalışma süreleriyle ilgili düzenlemelerin katılığı hakkındaki tartışma için bkz. Güner, a.g.m., s.15-16.

<sup>252</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 04.02.1976 tarih ve E.1975/29155, K.1976/4039 sayılı kararında, gemi adamlarının gerek normal gerekse fazla saatlerle çalışma süresinin belirlenmesinde gemide kaldıkları, buldukları sürenin değil, iş başında geçirdikleri ya da nöbet tuttıkları sürenin dikkate alınacağına karar vermiştir. Gerek normal çalışma ve gerek fazla çalışma süresinin saptanmasında, gemiadamının gemide bulunduğu zamanın değil, işverene hizmet ettiği ya da hizmet arzı için işverenin buyruğunda bulunduğu zamanın gözönünde tutulması gerekecektir. Münir Ekonomi, “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı

Kanunun 27. maddesine göre, birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun; 2 nci maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar dahil); birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist; doktor ve sağlık memurları; hemşire ve hastabakıcıları; asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları; gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar bu kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi değildirler<sup>253</sup>.

## 2.2.2. Basın İş Kanunu Bakımından Normal Çalışma Süreleri

Basın İş Kanununda “çalışma süreleri” ve “fazla çalışmalar” tek bir maddede, Ek madde 1 de düzenlenmiştir. Ek madde 1, Kanuna 12.02.1954 gün ve 6253 sayılı Kanunla eklenmiş ve bu madde daha sonra 04.01.1961 gün ve 212 sayılı Kanunla değiştirilmiştir. Madde hükmüne göre, Basın İş Kanunu kapsamındaki gazetecilerden “*gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibarıyla müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir.*” Görüleceği üzere; Basın İş Kanununda doğrudan günlük çalışma süreleri belirlenmiş, “gündüz” ve “gece” çalışmalarında hafta tatili süresini farklı düzenlemek suretiyle, haftalık çalışma süresini dolaylı olarak düzenlemiştir<sup>254</sup>. Kanunun 19. maddesine göre, “*Her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.*” Bu hüküm gereği, Kanunun Ek 1. maddesinde düzenlenen niteliklere sahip sürekli gündüz çalışan bir gazetecinin haftalık çalışma süresi 6 gün, sürekli gece çalışan gazetecinin haftalık çalışma süresi ise 5 gündür. Günlük çalışma süresi 8 saat olduğuna göre, sürekli gündüz çalışan bir gazetecinin haftalık çalışma süresi 48 saat, sürekli

---

Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 1979, s.53-54; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 14.10.1985, E.1985/6928, K.1985/9281; Y.9.HD. 09.07.1995, E.1995/4223, K.1975/37758, Tuncay, Gemiadamının Çalışma Süresi, s.109; **ULUCAN**’ a göre, gemi adamının 24 saat gemide kalması, 24 saat kesintisiz çalıştığı anlamına gelmeyeceğinden Yargıtayın bu görüşü isabetlidir. Devrim Ulucan, Gemi Adamının Normal Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma, **İHU**, Den.İşK.26 (No.2), s.2-3; **ŞAHLANAN**’a göre ise, gemi adamının, gemiden ayrılamaması ve 24 saatini de gemide geçirmesi, geminin deniz ortasında seferde olmasından kaynaklanan fiili bir zorunluluktan doğduğu hallerde gemi adamının gemide iş başında ve vardiyada geçen süre dışındaki süresini, iş süresinden saymak hakkaniyete uygundur. Çünkü gemi adamı işe girerken bu gerçeği bilerek iş istemiştir. Buna karşın, gemi adamının gemide bulunmasının liman veya tersanelere ilişkin mevzuattan kaynaklandığı durumlarda, gemi adamının yemek, uyumak gibi ihtiyaçları dışında kalan sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiğini ifade etmektedir. Şahlanan, Deniz İş Hukuku, s.12.

<sup>253</sup> Şahlanan, Deniz İş Hukuku, s.13; Astarlı, a.g.e., s.164; Güner, a.g.m., s.17 vd.

<sup>254</sup> Öner Eyrenci, “Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, 1. Bası, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2006, s.75.

gece çalışan bir gazetecinin haftalık çalışma süresi 40 saat olacaktır<sup>255</sup>. Kanunda günlük ve haftalık çalışma süresi azami olarak tespit edildiğinden, taraflar bu sürelerden daha az bir günlük ve haftalık çalışma süresini serbest iradeleri ile kararlaştırabilirler. Buna karşın, bu süreleri aşacak şekilde çalışma sürelerinin kararlaştırılması mümkün olmayıp, böyle bir düzenleme yapılması halinde Kanunun açık hükmü doğrultusunda fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilir ve işçi zamlı ücrete hak kazanır (BasİŞK. Ek madde 1/D)<sup>256</sup>.

## 2.3. Kanunda Yer Alan Esneklik Uygulamaları

### 2.3.1. Denkleştirme

4857 sayılı Kanunun çalışma süreleri bakımından getirdiği en önemli yeniliklerden biri denkleştirme uygulamasının düzenlenmiş olmasıdır<sup>257</sup>. Kanunun 63. maddesinin II. fıkrasına göre, “*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak üzere farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.*” Bu halde, taraflar, gerek iş sözleşmeleriyle ya da daha sonradan anlaşarak, gerekse toplu iş sözleşmeleriyle günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması<sup>258</sup> ve iki aylık denkleştirme

<sup>255</sup> Nuray Gökçek Karaca, “Basın İş Kanununa Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:7, S:2, 2003, s.4

<sup>256</sup> Astarlı, a.g.e., s.165–166; Karaca, a.g.m., s.4-5.

<sup>257</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.40; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.140; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.6; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.155; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e. s.216.

<sup>258</sup> 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde, işçinin 24 saatlik bir dönemde en az 11 saat dinlenme süresinden yararlanabileceği öngörülmüş ve günlük çalışma süresi altı saati aşan işçilere, süresi ve şartları toplu iş sözleşmeleri ya da mevzuat tarafından belirlenecek bir ara dinlenmesi verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunu, işçiye, ara dinlenmesi hariç, 24 saatlik dönem içinde 12 saatlik dinlenme imkanı sağladığı için, günlük azami çalışma süresinin 11 saat olarak belirlenmiş olmasında Avrupa Birliği Yönergesine herhangi bir aykırılık bulunmamaktadır. Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.140 (6. dn.); Denkleştirme yapılan hallerde günlük çalışma süresinin 11 saate kadar çıkarılabilmesini öngören İş Kanununun 63/II. maddesinin, anayasal dinlenme hakkını (m. 50) zedelemesi, bu hakkı ölçsüz şekilde sınırlaması (m.13), sosyal devlet ilkesine aykırı olması gibi nedenlerle anayasaya aykırılığı ileri sürülmüştür. Ancak Anayasa Mahkemesi çalışma hayatındaki gelişmelerin ve teknoloji alanındaki yeniliklerin bir sonucu olarak çalışma süresinin düzenlenmesinde taraflara mümkün olduğu kadar geniş bir hareket alanı sağlaması gerektiği, denkleştirme yönteminin çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan bir uygulama olduğu, denkleştirmede esas alınan azami sürede, işçinin ortalama günlük ya da haftalık çalışma süresinde işçi aleyhinde değişikliğin söz konusu olmadığını gerekçeleriyle iptal istemini reddetmiştir. AYM 19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72, (RG, 24.11.2007, S:26710); Süzek, a.g.e., s.728; Y.9.HD. 03.10.2005, E.2005/27072, K.2005/32189, Şahin Çil, **4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi. Açıklamalar-Kararlar-İlgili Mevzuat Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 2. Bası 3. Cilt**, Turhan Kitabevi: Ankara, 2007, s.2949-2950; Y.9.HD. 21.10.2008, E.2007/29064, K.2008/28172, Aynı yazar, Yargıtay Kararları, s. 424.

süresi<sup>259</sup> içerisinde kalmak koşuluyla, haftalık çalışma süresini çalışılan günlere farklı şekilde dağıtabileceklerdir<sup>260</sup>.

### 2.3.1.1. Tarafların Anlaşması ve İşçinin Onayı

Denkleştirme dönemi uygulamasını işveren, yönetim hakkına<sup>261</sup> dayanarak, tek yanlı uygulayamaz. Bu konuda tarafların anlaşması, diğer bir deyişle işçinin onay vermesi şarttır. İşçi yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına onayını, iş sözleşmesi yapılırken sözleşmede yer alacak bir hükümle başlangıçta verebilir. Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işyerlerinde, işverene denkleştirme uygulama yetkisi toplu iş sözleşmesi ile de tanınabilecektir<sup>262</sup>.

### 2.3.1.2. Denkleştirme Yapılabilecek Süreler

İşçilerin sağlıklarının korunması<sup>263</sup> amacıyla, 24 saat içinde kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlamak koşuluyla, ara dinlenmeleri dışında günlük çalışma süresi, her bir işçi için en fazla 11 saat olarak kararlaştırılabilir. Ancak haftalık çalışma süresini aşan iş süreleri, haftalık ortalama çalışma süresine denk gelecek şekilde “iki aylık” süre içinde ya haftalık çalışma sürelerinin altında iş süreleri uygulayarak veya haftalık çalışma süresini aşan iş süreleri toplamı kadar işçilere tam gün tatil verilerek ya da işyeri tatil edilerek

<sup>259</sup> 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinde denkleştirme döneminin azami sınırı 4 ay olarak belirlendiğinden yasanın bu hükmü de Yönerge aykırı değildir. Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.140.

<sup>260</sup> Soyer, Konferans Notları, s.24; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.186-187; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.139-140; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.129; Süzek, a.g.e., s.727; Çelik, a.g.e., s.329; Sümer, a.g.e., s.131; Demir, İş Hukuku, s.105; Aynı yazar, I.Cilt, s.262-263; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.147; Uçum, a.g.e., s.77; Subaşı, a.g.m., s.324-325; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.6; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.155; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.217; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyan, a.g.e., s.237; Kaya, a.g.m., s.5; Kanunda gece çalışma sürelerinin de belirlenecek bir referans dönem içerisinde denkleştirilmesine ilişkin imkan verilmediğinden, kanun koyucunun denkleştirme esasının uygulanmasını yalnız gündüz döneminde yapılan çalışmalar için öngördüğü düşünülebilir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.864; Astarlı, a.g.e., s.290.

<sup>261</sup> İşverene değişiklik kayıtları ile çalışma süresinin toplamı aynı kalmak şartı ile toplam süreyi aylık, haftalık ya da günlük olarak farklı dağıtmak, işçiyi günün farklı saatlerinde ya da haftanın farklı günlerinde çalıştırmak yetkisinin sözleşmelerle tanınması mümkündür. İşçinin zaman bakımından özgürlüğünü sınırlayabileceği ve onun kişisel değerlerine zarar verebileceğinden, bu tür kayıtların çalışma sürelerinin dağılımı konusundaki yasal düzenlemelere uygun olup olmadığının denetlenmesi gerekecektir. Mustafa Alp, **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2005, s.370-371.

<sup>262</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.41; Subaşı, a.g.m., s.348; Süzek, a.g.e., s.728; Çelik, a.g.e., s.330; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.217; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.864; Astarlı, a.g.e., s.299; Sümer, a.g.e., s.131; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyan, a.g.e., s.238; Demir, I.Cilt, s.289; Cevdet İlhan Günay, “İş Sürelerinin Denkleştirilmesinde Fazla Çalışma”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2008, s.388-389; Yönetmelikte yer alan yazılılık koşuluna yönelik eleştiri için bkz. Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.9; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.160-161.

<sup>263</sup> Denkleştirme süresi, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etkileri olabilecek bir dönemdir. Bu itibarla, denkleştirme süresine ilişkin olarak her hukuk sisteminde sınırlamalar öngörülmektedir. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.156; Aynı yazar, Günlere Bölünme, s.7; İren, a.g.e., s.217.

denkleştirilecektir. Bu şekilde, çeşitli nedenlerle iş yerlerinde “yoğunlaştırılmış iş günleri ya da haftaları”<sup>264</sup> uygulamasına geçilebilecektir. Kanunda yer alan düzenlemeye göre, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş süreleri 2 ya da toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilecektir<sup>265</sup>. İki veya dört aylık sürenin sonu, yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı güne denk gelen iki veya dört ayın son günüdür. Belirlenen denkleştirme süresi sabit bir süre olup, bu sürenin işçinin hastalığı veya izin hakkının kullanılması gibi nedenlerle uzatılması mümkün değildir. Tarafların Kanunda belirlenen süreden daha uzun bir süreyi kararlaştırmış olmaları halinde, bu anlaşma emredici düzenlemeye aykırı olacağından geçersiz kabul edilecektir<sup>266</sup>. Diğer taraftan, iki veya dört aylık denkleştirme döneminin aynı takvim yılı içinde kalması da gerekli değildir. Dört aylık bir denkleştirme dönemi, örnek vermek gerekirse, Kasım ve Şubat ayları arasında uygulanabilir. Ancak, bu dönemin birbirini izleyen aylar olması şarttır. Nitekim Kanunda, denkleştirme dönemini ifade etmek üzere “iki aylık süre içinde” kavramının kullanılmış olması böyle bir sonuca ulaşılmasını zorunlu kılmaktadır. Benzer durum, denkleştirme döneminin toplu iş sözleşmeleriyle uzatıldığı haller bakımından da geçerli olacaktır<sup>267</sup>. Kanun denkleştirme döneminin azami sınırını belirlemiş olup, alt sınır bakımından bir süre öngörmemiştir. Bu nedenle, taraflar yasal sınırın aşılması ve işçilerin de rızası ile tamamen işyerinin ihtiyacına göre iki aylık sürenin altında bir denkleştirme dönemi belirleyebilirler<sup>268</sup>.

---

<sup>264</sup> Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamaları ile ilgili örnekler için bkz. Uçum, a.g.e., s.77 vd.

<sup>265</sup> 2003/88/EC sayılı Yönergenin 19/I. maddesinde denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya çıkartılabileceği düzenlenmiştir. Kanunda denkleştirme süresinin 4 aya kadar çıkartılabileceği hükmünün, yönergeye uygun şekilde 6 ay olması yerinde olacaktır. İren, a.g.e., s.231; Böyle bir durumda işçinin sağlığının korunması bakımından peş peşe uygulanacak iki ayrı dönemde, yoğunlaştırılmış iş haftalarının bir dönemin sonuna, diğer dönemin de başına konularak ard arda gelecek şekilde uygulanarak kendiliğinden oluşabilecek daha uzun süreli bir denkleştirme dönemine izin verilmemelidir. Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.9; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.160; Kanunda denkleştirme süresi olarak öngörülen iki ya da dört aylık sürenin daha uzun olması gerektiği eleştirilerine karşı görüş için bkz. Karacan, a.g.e., s.49; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.82; Süzek, a.g.e., s.727; Çelik, a.g.e., s.329; Ulucan, İş Süreleri, s.6; Demir, İş Hukuku, s.105; Aynı yazar, I.Cilt, s.288-289; Güven ve Aydın, a.g.e., s.212-213.

<sup>266</sup> Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.7; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.157; Çelik, a.g.e., s.331; Subaşı, a.g.m., s.329; Soyer, Konferans Notları, s.25; Aynı yazar, Avrupa Birliği, s.244 vd.; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.140; Süzek, a.g.e., s.728; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.42; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.239; Uçum, a.g.e., s.77; Denkleştirme süresinin bu süreye rastlayan hastalık ve izin süreleri kadar uzatılamayacağı yönündeki görüş işverenin hastalık ve izinde geçen sürelerle bağlı olarak denkleştirme olanağı kalamayacağından isabetli değildir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.865; Astarlı, a.g.e., s.297 vd.

<sup>267</sup> Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.140; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.42; Soyer, İş Kanunu Tasarısı, s.187-188; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.866; Astarlı, a.g.e., s.297.

<sup>268</sup> İşveren, kural olarak, işgücünü işletme gereklerine uygun şekilde kullanmak hakkına sahiptir ve esnek çalışma düzenlemeleri ile bu durum kanun koyucu tarafından meşrulaştırılmıştır. Bu itibarla, iş sözleşmesinde mutlaka çalışma süresinin günlere nasıl dağılacığının kesin bir şekilde belirlenmiş olması aranmamalıdır. Alp, a.g.e., s.372-373; İren, a.g.e., s.212; İşveren, işçileri çok kısa bir süre azami çalıştırıp, yoğun işgücü ihtiyacını giderip, ardından haftalık ortalama 45 saat şartını sağlayacak kadar boş zaman vererek tekrar işyerinin olağan

Kanunun 63. maddesinin II. fıkrası gereğince bir işçinin günlük çalışma süresi 11 saati geçemeyeceğinden ve 46. madde uyarınca yedi günlük bir zaman diliminde işçiye kesintisiz en az 24 saat dinlenme süresi verilmesi zorunluluğu nedeniyle, yoğunlaştırılmış bir iş haftasında işçi haftada en fazla 66 saat çalıştırılabilecektir. Buna göre, bir işçi sekiz haftalık bir denkleştirme süresinde azami toplam  $45 \times 8 = 360$  saat çalıştırılabilecektir. Yoğunlaştırılmış iş haftasında işçi günde 11 saat çalıştırılırsa toplam  $360 : 11 = 32,5$  gün çalıştırılabilecektir. Haftada 6 işgünü çalışılan bir işyerinde 8 haftada  $6 \times 8 = 48$  işgünü olacağından, işçinin 8 haftalık denkleştirme süresi içerisinde, tatiller hariç, toplam  $48 - 32,5 = 15,5$  günlük boş gün hakkı olacaktır<sup>269</sup>. İşveren yoğun çalışma haftasının ardından geri kalan süreyi denkleştirebilmek için, işçileri ya haftalık normal çalışma süresinden daha az çalıştırmak ya da denkleştirme süresinde işçilerin çalıştırılabileceği azami süreyi tamamladıktan sonra geri kalan zamanı işçilere boş zaman olarak vermek zorundadır. 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde, yoğunlaştırılmış iş haftasının denkleştirme döneminin mutlaka başında yer almasına ilişkin herhangi bir düzenleme olmadığından, işçiye tanınması gereken boş zamanın denkleştirme dönemi içerisinde istenildiği gibi dağıtılması mümkündür. İşveren, işçiye bu dağılımı tespit yetkisi de verebilecektir<sup>270</sup>. İşçiye tanınan bu boş zamanın, yıllık ücretli izinlerle ya da işçinin örneğin hastalık nedeniyle işe gelmediği ya da yakınlarından birinin ölümü nedeniyle izinli sayılması gereken günlerle bir ilgisi bulunmamaktadır. Başka bir deyişle, denkleştirme esasının uygulanmasında işçiye tanınması gereken toplam boş zaman, bu izinlerden mahsup edilemeyecektir. Ancak bu prensibin tek istisnasını, işçinin haklı nedene dayanmayan devamsızlığı oluşturabilecektir<sup>271</sup>. Denkleştirme esası gereğince işçiye tanınan boş zaman, daha önce çalışılmış sürenin karşılığı olduğu için, gerek yıllık izni gerekse diğer kıdeme bağlı haklar açısından çalışma süresi olarak değerlendirilecektir. Ancak işçi, bu sürede işverenin otoritesinde olmadığından bu dönemin çalışma süresinden sayılması

---

çalışma dönemine geçmesini isteyebilir. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.157; Aynı yazar, Günlere Bölünme, s.7-8; Subaşı, a.g.m., s.330-331; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.42; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.866-867; Kanunda yer alan iki aylık denkleştirme süresinin kısaltılması mümkün ise de bu sürenin işveren tarafından tek taraflı olarak ya da iş sözleşmelerinde yer alan düzenlemelerle uzatılmasına imkan bulunmamaktadır. Soyer, İş Kanunu Tasarısı, s.187.

<sup>269</sup> Ulucan, İş Süreleri, s.6; Süzek, a.g.e., s.729; Astarlı, a.g.e., s.307; Çelik, a.g.e., s.329; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.43; Güven ve Aydın, a.g.e., s.214; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.82; Süzek, a.g.e., s.727; Soyer, İş Kanunu Tasarısı, s.188-189; Denkleştirme uygulamaları örnekleri için ayrıntılı bilgi için bkz. Demir, I.Cilt, s.288-289; Aynı yazar, İş Hukuku, s.105 vd.

<sup>270</sup> Günay, Denkleştirme, s.383; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.141; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.188; Süzek, a.g.e., s.729; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.155; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.867.

<sup>271</sup> Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.141; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.189; Denkleştirme uygulaması nedeniyle işçiye tanınması gereken boş zaman ile işçinin isteği üzerine fazla saatlerle çalışma karşılığı olarak verilmesi öngörülen serbest zamanla arasındaki farklar için bkz. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.158-159.

mümkün değildir. Ayrıca, işçiye verilmesi gereken boş zamana, işçinin sözleşmeden veya Kanundan doğan izin ve tatillerinin de eklenmesi gerekecektir<sup>272</sup>.

Çalışma süreleri işyerine değil, işçilere yönelik olduğundan, denkleştirme süresinin belli bir işçi ya da işçi grubu için uygulamak ya da bunu işyerinin tamamına yaymak mümkündür<sup>273</sup>. Denkleştirme dönemi bakımından kanun koyucu yılda bir veya birden fazla yapılabilir şekilde bir sınırlama getirmediğine göre, denkleştirme uygulanan bir işyerinde işveren bu dönemin bitmesinin hemen ardından, işçilerle anlaşarak yeni bir denkleştirme dönemi uygulayabilecektir. Kanun koyucu, denkleştirme döneminin uzun belirlenerek işçilerin uzun bir süre yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışmasını engellemek istemiştir<sup>274</sup>. Kanununun 104. maddesinin I. fıkrasında “*bu madde ve Yönetmelikte belirtilen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran işveren veya işveren vekili hakkında para cezası*” öngörmüştür. Ayrıca, iki ya da dört aylık süreler içerisinde denkleştirilmeyen iş süreleri fazla çalışma sayılacağından %50 artırımlı ücret ödenmesi ya da işçi isterse fazla çalışma karşılığı %50 artırımlı serbest zaman kullandırılması gündeme gelecektir<sup>275</sup>.

### **2.3.1.3. Denkleştirme Döneminin Ödenmesi Gereken Ücrete Etkisi**

Denkleştirme dönemi ile ilgili olarak açıklığa kavuşturulması gereken en önemli konulardan biri, bu dönemde işçilere ödenecek olan ücretin, çalışılan sürenin uzunluğuna veya kısalığına göre değişip değişmeyeceğidir. Denkleştirme döneminde, çalışılan sürenin ihtiyaca göre değişkenlik göstermesine rağmen, haftalık çalışma süresinin değişmemesi amaçlanmaktadır. Bu esas, ücret açısından da geçerlidir. Bu bağlamda, işverenin fiilen çalışılan süreye göre değil, çalışılan sürenin ortalamasının, işçinin normalde çalışması gereken

<sup>272</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.159; Aynı yazar, Günlere Bölünme, s.8; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.867-868; Aynı yazar, Yenilikler, s.19; Astarlı, a.g.e., s.317-318; Öte yandan, hafta tatili mutlak emredici hükümle düzenlendiğinden, denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçiye çalışılan haftalarda bir gün hafta tatili verilmelidir. Hafta tatili olması gereken bir günlük sürede yapılan hukuka aykırı çalışma denkleştirmenin hesabında dikkate alınmayacaktır. Günay, Denkleştirme, s.385; Subaşı, a.g.m., s.332.

<sup>273</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.42; Çelik, a.g.e., s.329; Soyer, Konferans Notları, s.25; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.188; Süzek, a.g.e., s.730; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.218; Günay, Denkleştirme, s.387; Astarlı, a.g.e., s.292-293; Sümer, a.g.e., s.132; Güven ve Aydın, a.g.e., s.213; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.238; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.866; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.7; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.156.

<sup>274</sup> Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.8; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.158; İren, a.g.e., s.220; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.142.

<sup>275</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.83; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.7; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.157; Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, C:7, S:3, 2004, s.248-249.



süreye eşit olması halinde, normalde kararlaştırılan ücreti ödemesi gerekir<sup>276</sup>. Kararlaştırılan ücretin maktu olması halinde herhangi bir sorun yaşanmayacaktır. Ancak, ücretin saat üzerinden kararlaştırılması halinde, işçinin o hafta fiilen ne kadar çalıştığı dikkate alınmaksızın, normal haftalık çalışma süresinin, kararlaştırılan saat ücreti ile çarpımı sonucu bulunacak miktarın işçiye ödenmesi ve azaltılmış çalışma haftası için de aynı işlemin yapılması gerekecektir. Öte yandan, denkleştirme döneminde işçinin çalışma süresinin normal çalışma süresini aşması halinde, fazla saatlerle çalışma gündeme geleceğinden fazla saatlerle çalışmaya ilişkin esaslar dikkate alınarak hesap yapılmalı ve buna göre işçiye ücreti ödenmelidir<sup>277</sup>.

Yoğunlaştırılmış iş haftalarında işçi normal yasal 45 saatin üzerinde çalışmış, ancak henüz denkleştirme yapılmadan herhangi bir nedenle iş ilişkisi sona ermiş ise işçiye 45 saatin üzerindeki her saat için zamlı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir. Sözleşme ile haftalık normal çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmişse, belirlenen süre ile 45 saat arasında kalan süre için fazla sürelerle yapılan çalışmalar için %25 zamlı, 45 saatin üzerindeki saatler için %50 zamlı ödeme yapılmalıdır<sup>278</sup>. Bu halde, işçinin sözleşmesinin işçi veya işveren tarafından feshedilmiş olması ya da feshin haklı nedenle olup olmaması önemli değildir. Benzer şekilde, iş sözleşmesinin belirli süreli olması ve sürenin dolmasıyla sözleşmenin kendiliğinden sona ermesinin de bir önemi olmayacaktır<sup>279</sup>.

#### **2.3.1.4. Yargıtay'ın Denkleştirme Uygulamasına Yaklaşımı**

Yargıtay'ın denkleştirme uygulaması hakkında görüşlerini ortaya koyduğu ilk karar 2005 tarihlidir<sup>280</sup>. Bu karara konu olan olayda davacı ayda on gün, günde 24 saat süre ile

<sup>276</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.162; Aynı yazar, Günlere Bölünme, s.10; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e. s. 218; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.43; Çalışma süresinin denkleştirilmiş olmasının ücretin ödenme zamanı ve miktarında bir değişikliğe neden olmayacağını kabul edilmektedir. Ulucan, İş Süreleri, s. 6; Astarlı, a.g.e. s. 294; Mollamahmutoğlu, a.g.e. s. 867; Subaşı, a.g.m. s. 331.

<sup>277</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.162; Aynı yazar, Günlere Bölünme, s.10.

<sup>278</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.43; Süzek, a.g.e., s.730; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.218-219; Güven ve Aydın, a.g.e., s.214-215; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.868; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.239; Astarlı, a.g.e., s.318; Bu konuda akla gelebilecek bir diğer olasılık ise, işçinin denkleştirme döneminde yapmış olduğu çalışmaların, çalışılan süre ile sınırlı olmak üzere denkleştirmeye tabi tutulması ve haftalık ortalama çalışma süresini aşan kısmın fazla çalışma olarak kabul edilmesidir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.10-11; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.162-163.

<sup>279</sup> Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.11.

<sup>280</sup> “Davacı işçi, yanında diğer bir işçi ile nöbet tutmaktadır. Normal olarak günlük 24 saat çalışmanın 12 saatinde bir işçi, kalan sürede diğer işçinin çalıştığı varsayılır. Çalışılan bu süre içerisinde bir saatin zorunlu yemek ve diğer ihtiyaçlar için harcandığı göz önüne alındığında davacı işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşmaz. Haftada çalışılan süre 77 saat eder, ikinci haftaya sarkan üç günde de 33 saat çalışmış olur. Gerek 1475

davalı idare bünyesindeki radyolink istasyonunda; güvenlik görevlisi olarak çalışmak üzere görevlendirilen bir işçidir ve 15.11.2000- 24.02.2005 tarihleri arasındaki fazla çalışma ve vardiya primi alacaklarını talep etmektedir. Söz konusu karara konu olay bakımından iki dönem söz konusudur: birincisi, işçinin 15.11.2000-10.06.2003 tarihleri arasında 1475 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalıştığı dönem, diğeri ise 10.06.2003-24.02.2005 tarihleri arasında 4857 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalıştığı dönemdir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme döneminin söz konusu olduğu; anılan dönemde davacı işçinin 11 saati aşan çalışmasının bulunmadığı ve her ay 10 gün çalıştıktan kalan 20 gün için 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesi gereğince denkleştirmenin varlığının kabul edileceği sonucuna varmıştır<sup>281</sup>.

İş Kanununun 63. maddesinin II. fıkrasında düzenlenmiş bulunan denkleştirme dönemi iki koşulun bir arada bulunması halinde uygulanabilir. Bunlardan biri tarafların yazılı olarak anlaşması, diğeri ise denkleştirmenin yasa da öngörülen sınırlara uygun şekilde yerine getirilmesidir. Karara konu olan işçinin günde 11 saati aşmayan bir çalışmayla her ayın on günü çalışması ve böylece denkleştirmenin 2 ay içinde yerine getirilmesi sınırına uygun olması, denkleştirmenin sadece ikinci şartını sağlamaktadır. Karardan işçi ile işveren arasında, işçinin bu çalışma biçimi karşılığında fazla saatlerle çalışma ücreti kazanmayacağına, çalışılan günlerin çalışılmayan günlerle fazla çalışma söz konusu olmadan telafi edileceğine dair bir anlaşmanın olup olmadığı anlaşılamamaktadır. Tarafların arasında bu yönde bir düzenleme bulunmaması halinde, sözleşmede denkleştirmeye ilişkin tarafların anlaşmış olduğundan söz edilemeyecektir. Belirtilen nedenlerle, Yargıtay'ın davacı işçinin günde 11 saati aşan bir çalışmasının bulunmadığı gerekçesiyle 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olduğuna ilişkin görüşüne katılmak mümkün değildir<sup>282</sup>. Öte yandan, işçi, 4857 sayılı İş Kanununun yürürlük dönemine rastlayan çalışmaları sırasında da, 77 saat çalıştığı haftalarda yaptığı 32 saat fazla çalışma karşılığı ücrete hak kazanmaktadır.

---

sayılı gerek 4857 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresi 45 saat kabul edildiğinden davacı işçinin 1475 sayılı Kanun döneminde birinci haftanın fazla çalışmasını 32 saatten hesaplama gerekir. 10 günlük sürenin ikinci haftaya sarkan üç günü için haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunmadığından anılan günler için fazla çalışma ücreti ödenmez. Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki çalışması için örtülü bir denkleştirme sözkonusu olur. Çünkü anılan dönemde, davacı işçinin günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Her ay 10 gün çalıştıktan kalan 20 gün için 4857 sayılı Kanunun 63. Maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilir. Mahkemece yukarıda belirtilen usul ve hesaplamalara dayanmayan kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir". Y.9.HD. 16.06.2005, E.2004/ 31721, K.2005/26173, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.02.2011.

<sup>281</sup> Songu, a.g.e., s.206.

<sup>282</sup> Karacan, a.g.e., s.61-62; Ayrıntılı bilgi için bkz. Murat Engin, "Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:5, 2007, s.69-75; Songu, a.g.e., s.206-207; Özyurt, a.g.e., s.56-57.

Buna karşın, Yargıtay'ın kararda işçinin ilk hafta günde 11 saatten 7 gün boyunca, toplam 77 saat çalıştırılması konusuna hiç değinmemiş olması ilginçtir. Nitekim İş Kanununun 46. maddesi uyarınca Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi yasal bir zorunluluktur. Kanunun emredici hükmü gereği, yedi günlük süre içinde hafta tatili olması gereken bir gün gerçekleştirilen 11 saatlik çalışma kanuna aykırı fazla çalışma oluşturur ve işçi zamlı ücrete hak kazanır<sup>283</sup>.

Yargıtay, 2006 tarihli başka bir kararında, tarafların açıkça kararlaştırmamış olmamalarına rağmen fiilen gerçekleştirdikleri yoğunlaştırılmış iş haftası-denkleştirme uygulamasını “örtülü denkleştirme” olarak tanımlamış ve bu uygulamayı Kanuna uygun bulmuştur. Karara konu olayda işçi bir aylık sürede 10 gün boyunca günde 12 saat çalışıp 20 gün boş kalmıştır. Yargıtay, 12 saatlik sürenin bir saatinin ihtiyaçlara ayrıldığı varsayımından hareketle, günlük 11 saat çalışma sınırının aşılmadığı ve ortada örtülü bir denkleştirme olduğunu kabul etmiştir<sup>284</sup>.

Benzer olaylar, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun da önüne gelmiş; Genel Kurul ise Dairenden farklı sonuçlara ulaşmıştır<sup>285</sup>. Hukuk Genel Kurulu, 1475 ve 4857 sayılı Kanun döneminde yapılan çalışmalarını ayırarak değerlendirme yapmıştır. Buna göre, 1475 sayılı Kanun dönemi için günlük ölçüt yerine haftalık 45 saatlik ölçütü uygulayarak sadece 4 gün çalışılan haftalar için (4X14-45=) 11 saat fazla çalışmanın ortaya çıktığına; 3 gün çalışılan

<sup>283</sup> Engin, Emredici Hükümler, s.74; Hakkı Kızıloğlu, “Örtülü Denkleştirme Süresine Yönelik Karar İncelemesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:1, 2006, s.88; Songu, a.g.e., s.208.

<sup>284</sup> Y.9.HD. 22.01.2007, E.2006/9766, K.2007/98; Y.9.HD. 15.03.2006, E.2005/24836, K.2006/6669, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009; Birtakım varsayımlarla karara varılması, Kanunda ya da yönetmelikte düzenlenmeyen yeni bir kavram yaratılması ve giderek bunun işçi aleyhine uygulamalara yol açabileceğinden Yargıtay'ın bu kararı eleştirilebilecektir. Güven ve Aydın, a.g.e., s.214; Y.9.HD. 03.05.2007, E.2006/17647, K.2007/14046; Y.9.HD. 25.03.2010, E.2010/9024, K.2010/7984, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.02.2011; Yargıtayın bu kararının isabetli olmadığı yönünde eleştiri için bkz. Ulucan, İş Süreleri, s.9-10; Y.9.HD. 21.10.2008, E.2008/25716, K.2008/28014, Çalışma ve Toplum Dergisi, S:21, 2009/2, s.242-244; Tüm bu kararlara karşın, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 28.03.2008 tarih ve E.2008/4429, K.2008/6641 sayılı kararında, davacı işçinin iki gün çalıştıktan sonra üçüncü gün çalışmayarak dinlendiği, ayın her haftasında farklı çalışılan bu çalışma şeklinde, fazla çalışma süresi hesaplanırken, ortalama haftalık çalışma süresinin nazara alınmasını yerinde bulmamış; her bir haftanın ayrı ayrı değerlendirilmesine karar vermiştir. Karacan, a.g.e., s.64-65.

<sup>285</sup> Hukuk Genel Kurulu, bu olayların birinde, güvenlik görevlisi olarak bir hafta 3 gün ve 24 saat, diğer hafta 4 gün 24 saat aralıksız çalıştıktan sonra, haftada 3 veya 4 gün nöbetten sonra diğer haftadaki nöbeti gelene kadar dinlenen bir işçinin fazla çalışma ücreti ile ilgili olarak, öncelikle bir işçinin yapılan işin ve iş yerinin özelliğine göre, uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için geçen zaman dışında 14 saat çalışabileceği sonucuna ulaşmıştır. Karacan, a.g.e., s.62; Aynı yönde, Y.9.HD. 21.10.2008, E.2008/25716, K.2008/28014, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.02.2011.

haftalarda ise (3X14=42 saat) 45 saatlik haftalık çalışma süresini aşmadığından fazla çalışmanın ortaya çıkmadığına karar vermiştir. 4857 sayılı Kanun dönemi için ise, günlük 11 saati aşan çalışmaları fazla çalışma sayarak 4 gün çalışılan haftalar için (14-11)X4=12 saat, 3 gün çalışılan haftalar için (14-11)X3=9 saat, toplamda ve 12+9=21 saat fazla çalışma, bunun dışında kalan süreler o hafta için 45 saati aşmadığı için denkleştirmeye gerek kalmadığına karar vermiştir<sup>286</sup>.

### 2.3.2. Telafi Çalışması

İş Kanununun işin düzenlenmesinde esneklik sağlayan hükümlerinden bir diğeri de telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması önemli bir ihtiyacı karşılamaya yönelik olarak düzenlenmiştir. Telafi çalışmasıyla iş gücü kaybının azaltılması mümkün olduğu gibi, işçinin izin ihtiyacının belirli ölçülerde karşılanması da mümkündür<sup>287</sup>. Telafi çalışması, İş Kanununun 64. maddesinde, öngörülen nedenlerle yerine getirilemeyen çalışmanın daha sonra ifa edilmesi olarak tanımlanmıştır<sup>288</sup>.

<sup>286</sup> YHGK, 14.06.2006, E.2006/9-374, K.2006/382, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 06.02.2011; Engin, Emredici Hükümler, s.69 vd.; Karacan, a.g.e., s.62; Ayrıca kararın isabetli olmadığı yönündeki eleştiriler için bkz. Murat Özveri, “4857 Sayılı Yasa Döneminde Fazla Çalışma Kavramı Üzerine”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, C:1, S:2, 2006, s.193 vd.

<sup>287</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, işyerinin belirli nedenlerle tamamen veya kısmen tatil edilmesi halinde, çalışılmayan sürenin sonradan çalışılmak suretiyle telafisine hukuken olanak bulunmamaktaydı. Ancak uygulamada, özellikle ulusal bayram ve genel tatil günlerinin öncesinde veya sonrasında arada kalan günlerin tatil edilerek, çalışılmayan gün veya günlerin sonradan çalışılarak telafi edilmesine sık sık rastlanmaktaydı. Benzer durum, işçilere belirli mazeretler dışında ücretli veya ücretsiz izin verilmesi durumunda da yaşanmaktaydı. İşveren kanunda belirtilen nedenlerin dışında kalan bir nedenle izin talep eden işçiye ücretli izin verdiğinde bu durum kendisi bakımından, ücretsiz izin verdiğinde ise işçi bakımından istenmeyen bir durum olarak ortaya çıkmaktaydı. Buna karşın, telafi çalışması yaptırılması imkanının getirilmesiyle, işçinin çalışmadığı sürenin telafi edileceğini bilen işverenlerin, Kanunda belirtilen mazeretlerin dışında kalan nedenlerle de işçiye izin vermesi mümkün olabilecektir. Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:19, S:6, 2005, s.30-31; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148; Güven ve Aydın, a.g.e., s.219-220; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, **Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU’na ARMAĞAN**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:9, Özel Sayı, 2007, s.31; Aynı yazar, Genel Bir Değerlendirme, s.46; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.187; Sezgi Öktem Songu ve Erhan Birben, “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür?”, **Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU’na ARMAĞAN**, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C:9, Özel Sayı, İzmir, 2007, s.276-277; Ercan Akyiğit, “Telafi Çalışması”, **TÜHİS**, C:19, S:3, 2005, s.1; Münir Ekonomi, “Telafi Çalışması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:1, S:4, 2004, s.1249-1250; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.909; Astarlı, a.g.e., s.321; Çelik, a.g.e., s.337; Uçum, a.g.e., s.81; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.243; Subaşı, a.g.m., s.335-336; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyan, a.g.e., s.244; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.129; Muhittin Astarlı, Telafi Çalışması, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, C:1, S:2, 2006, s.12.

<sup>288</sup> İren, a.g.e., s.224; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1249; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.1; Süzek, a.g.e., s.740; **EKMEKÇİ**’ye göre, telafi çalışması kavram olarak, işçinin önce izinli sayıldığı ve fakat ücreti ödenen bir sürenin, sonradan çalışılması şartıyla ifa edilmesini ifade etmektedir. Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.31; Ancak, **EYRENCİ**’ye göre Ekmekçi tarafından yapılan bu tanım dar ve yasal düzenleme ile tam anlamda

### 2.3.2.1. Telafi Çalışmasının Koşulları

#### 2.3.2.1.1. Telafi Çalışmasını Gerektiren Bir Olgunun Varlığı

4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinin birinci fıkrasına göre, “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatilden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırılabilir”. Kanunda sayılan nedenler sınırlı değildir. Maddede, açık bir şekilde “benzeri sebeplerle”<sup>289</sup> de telafi çalışması yapılabileceği belirtilmiştir. Kanunda sayılanlar dışında bir nedenle işin tatil edilmesi ve telafi yapılması mümkün olsa da işin tatili, Kanunda sayılmayan ve işverenden kaynaklanan bir nedenle olmuşsa, bu durumda işin tatilini gerektiren nedenin en azından Kanunda belirtilen nedenlere benzer nitelikte olması gerekecektir<sup>290</sup>.

#### 2.3.2.1.1.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması

Kanun, telafi yapılabilecek hallerin başında, “zorunlu nedenlerle işin durmasını” saymıştır. Ancak ne Kanunda ne de Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin telafi çalışmasını düzenleyen 7. maddesinde, zorunlu neden kavramından ne anlaşılması gerektiği diğer bir deyişle, bu kavramın ne tür durumları kapsadığı konusunda açıklayıcı bir ifade yer almamaktadır<sup>291</sup>. Hükümdeki zorunlu nedenlerin kapsamına öncelikle, İş Kanununun 24. maddesinin III. fıkrasında yer alan zorlayıcı nedenlerin girdiği, bu bağlamda, önceden öngörülemeyen ve kaçınılmayan, kusurdan uzak dıştan gelen; deprem, yağmur, şiddetli kar, don gibi doğa olayları ya da yasama ve yürütme organları tarafından konulan yasaklar ve

---

örtüşmemektedir. Telafi çalışmasını, “telafi” kelimesinden hareketle yapılacak kavramsal bir tanım yerine, “yasada öngörülen nedenlerle ve koşullarda yapılan çalışma” olarak tanımlamak gerekir. Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.32.

<sup>289</sup> Hükümde geçen “benzer sebepler” ile ilgili örnekler için bkz. Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.34-35; Songu ve Birben, a.g.m. s. 280 vd.; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.6; Bu anlamda, “kanun dışı grevde” geçen süre için telafi çalışması yaptırılabilirdiği halde, “kanuni grevde” geçen sürede telafi çalışması yaptırmak mümkün olmayacaktır. Demir, I.Cilt, s.293; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.912; Kanundışı grevde geçen süre için telafi çalışması yaptırılmayacağı yönünde, Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.34.

<sup>290</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.187-188; Subaşı, a.g.m., s.332-333; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.82; Süzek, a.g.e., s.727; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.129-130; Çelik, a.g.e., s.329; Ulucan, İş Süreleri, s.6; Demir, İş Hukuku, s.107; Aynı yazar, I.Cilt, s.288-289; Songu ve Birben, a.g.m. s. 277; Soyer, İş Kanunu Tasarısı, s.194; Uçum, a.g.e., s.81; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.32; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.3; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.31; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1250; Mollamahmutoğlu, a.g.e.,s.910; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.244; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.243; Astarlı, Telafi Çalışması, s.12.

<sup>291</sup> Akyiğit, Telafi Çalışması, s.3; Astarlı, a.g.e., s.323; Aynı yazar, Telafi Çalışması, s.16; Songu ve Birben, a.g.m., s.277-278.

yapılan işlemler ile iç savaş, isyan gibi fiillerin telafi çalışmasına imkan sağladığı kabul edilmektedir<sup>292</sup>. Buna karşın, Kanunun 64. maddesinde belirtilen zorunlu nedenlerin, zorlayıcı sebep olarak anlaşılması gerekmektedir. Diğer zorunlu nedenlere dayalı olarak da işçilere telafi çalışması yaptırılabilir<sup>293</sup>. Öte yandan, zorlayıcı neden kapsamına girmeyen, ancak işyeri ile ilgili olarak, engellenemez nitelikte olmamakla beraber, beklenmedik şekilde işin durması sonucunu doğuracak haller de zorunlu neden olarak kabul edilmelidir. Örneğin, işverenden kaynaklanmayan sebeplerle ve işverenin hemen müdahale etmesinin mümkün olmadığı bir şekilde hammaddenin gelmemesi bu kapsamdadır<sup>294</sup>. Zorunlu nedenlerle işin durması halinde zorunlu neden kavramı sadece mücbir neden olarak da anlaşılmalıdır. Önceden öngörülemeyen ve kaçınılmayan, kusurdan uzak, tarafların dışından gelen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal afetler ya da yasama ve yürütme organının kararları veya işlemleri ile iç savaş gibi sosyal olaylar ve benzeri zorlayıcı nedenlerle, işyerinde faaliyetin durması halinde işveren telafi çalışması uygulayabilir<sup>295</sup>.

İş Kanununun zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlıklı 42. maddesine göre, “*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 madde metninden de anlaşılacağı üzere, zorunlu nedenler ile zorlayıcı nedenler eş anlamlı kavramlar olmayıp, zorunlu nedenler, zorlayıcı nedenleri de kapsayan geniş bir anlam taşımaktadır<sup>296</sup>. EYRENCİ’ye göre, fazla çalışma yapılmasını gerektiren ve 42. maddede belirtilen sebepler fazla çalışmaya özgü nedenlerdir. Bu nedenlerin varlığı halinde işçilere fazla çalışma yaptırılabilir, ancak fazla çalışma yapılmasını gerektirmeyen, fakat işyerinde faaliyetin durması ya da haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasını gerektiren başka zorunlu bir neden de telafi

<sup>292</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.33; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1251.

<sup>293</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1251; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.3; Songu ve Birben, a.g.m., s.278; Örneğin makinelerin ya da elektrik tesisatının arızalanması, işyerini de etkileyen elektrik kesilmesi veya işyerindeki bilgisayar sisteminin işlemez hale gelmesi zorunlu neden kavramının kapsamındadır. Fakat sadece bu arızaların ortaya çıkması değil, bu arızaların mümkün görülmesi ya da araç gereç için hemen yapılması gereken acele işler nedeniyle faaliyetin tamamen ya da bir kısmının durması veyahut normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışması da telafi çalışması bakımından zorunlu nedenler arasında sayılacaktır. Buna karşın, makinelerin olağan bakım ve revizyonu nedeniyle faaliyetin durduğu veya normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışıldığı hallerde telafi çalışması yapılamayacaktır. Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.156-157; Astarlı, Telafi Çalışması, s.19.

<sup>294</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.189; Fatma Başterzi, “Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve “Tatil” Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:12, Aralık 2008, s.128.

<sup>295</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.33; Astarlı, a.g.e., s.324; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.243.

<sup>296</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1251-1252; Songu ve Birben, a.g.m., s.278; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.33.

çalışması yapılmasını mümkün kılabilir. Nitekim telafi çalışması yaptırılabilmesi için gerekli olan zorunlu nedenleri Kanunun 42. maddesinde sayılan nedenlerle sınırlamamak gerekir<sup>297</sup>. Bunun dışında, ekonomik ya da mevsimsel sebeplerle işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması hallerinde telafi çalışması yaptırılmayacaktır<sup>298</sup>.

### **2.3.2.1.1.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce ve/veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi**

Telafi çalışması yaptırılabilir diğer bir durum ise, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesidir. Bazı hallerde, özellikle, dini bayramların, hafta tatilinden bir gün önce sona ermesi ya da hafta tatilinden hemen bir gün sonra başlaması mümkün olmaktadır. Bu gibi durumlarda, bazı işverenler, genel tatillerin hemen öncesinde veya sonrasında iş gününü ya da günlerini tatil ederek işçilerin daha fazla izin kullanmasına imkan vermektedir. Geçmiş dönemlerde de fiili bir uygulama olarak, tatil edilen bu günler için ya sendikayla anlaşmak ya da işçilerin rızası alınmak suretiyle telafi çalışması yaptırılmaktaydı. Bu uygulama, işçinin lehine olduğu için her ne kadar yasal bir temeli bulunmasa da sorun yaşanmamaktaydı. Kanun, yapılan bu düzenlemeyle isabetli olarak bu durumu yasal temele kavuşturulmuştur<sup>299</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden ne anlaşılması gerektiği 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanuna<sup>300</sup> göre belirlenecektir. Anılan Kanuna göre, ulusal bayram sadece 29 Ekim Cumhuriyet Bayramıdır. 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Ramazan ve Kurban Bayramı ile yılbaşı günü genel tatil günüdürler. Bununla beraber, maddenin sadece bu günlerle sınırlı olmadığını kabul etmek gerekir. Örneğin, sözleşme ile kabul edilen yöresel bir tatil günü ile hafta tatili arasında bir günlük çalışma

<sup>297</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.33-34; Başterzi, Telafi Çalışması, s.128.

<sup>298</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.34; Astarlı, Telafi Çalışması, s.25; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.244; Akyiğit'e göre ise, uluslararası ve ulusal ekonomide ortaya çıkıp da işyerini de etkileyen genel ekonomik kriz veya sektörel krizin hatta sırf bu işyerine özgü olarak gerçekleşen bir ekonomik kriz halinde dahi telafi çalışması yaptırılabilir. Akyiğit, Telafi Çalışması, s.4; Bu düşünceye karşın, Kanun maddesinde yer alan zorunlu neden ya da zorlayıcı neden benzeri hal kavramlarının her türlü ekonomik krizi de kapsayacak şekilde geniş anlaşılması işletme rizikosunun işverenin üstlenmesi kuralı ile bağdaşmayacağı yönünden eleştirilmektedir. Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.34 (dn.6).

<sup>299</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.33; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.4-5; Astarlı, a.g.e., s.327-328; Süzek, a.g.e., s.740-741; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.191; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1252.

<sup>300</sup> RG. 19.03.1981, S: 17284.

gününün bulunması halinde, aradaki çalışma gününün de tatil edilerek sonra işçilere telafi ettirilmesi mümkündür<sup>301</sup>. Tatil edilebilecek günlerin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonraki günler olarak belirtilmesinin anlamı, bunlardan sadece birinde değil, hem önce hem de sonrasında tatil edilebilmesidir<sup>302</sup>. Bununla beraber, 2429 sayılı Kanuna göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin son günü Cuma gününe denk gelirse bunu takip eden cumartesi günü de tatil edilmelidir. Bu halde, işyerinde telafi çalışmasını gerektirmeyen ancak kanundan doğan bir tatil günü ortaya çıkmaktadır<sup>303</sup>.

### **2.3.2.1.1.3. İşçinin Talebi İle Kendisine İzin Verilmesi**

Kanunda telafi çalışma yaptırılabilir bir diğer durum olarak, işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hali düzenlenmiştir. Telafi çalışması yaptırılabilmesi için, işçinin izin talebinde ileriki bir tarihte telafi çalışması yapacağını belirtmesi ya da işverenin izni telafi çalışması yapması koşuluna bağlaması gerekir. Uyuşmazlık halinde, iznin işçinin ileride telafi çalışması yapması şartı ile verildiğini ispatlama yükümlülüğü işverende olacaktır<sup>304</sup>.

Telafi çalışması yapılması olanağı işverene, işçi talep ettiğinde izin verilmesi zorunluluğunu doğurmamaktadır. Bununla birlikte, çalışılmayan sürenin telafi edilmesi karşılığında, herhangi bir nedenle talepte bulunan işçiye izin verilmesine de bir engel bulunmamaktadır<sup>305</sup>. Buna karşın, işçiye kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği hükümlerine göre verilmesi öngörülen ücretli ve ücretsiz izin sürelerinin telafi çalışmasına tabi tutulmasına imkan yoktur. Sözleşmelerle konulan hükümlerde işçiye belli mazeret hallerine ilişkin izin verilmesi dışında, bir izin talebi söz konusu olduğunda bu izinlerin işveren tarafından telafi çalışmasına tabi tutulabileceği kararlaştırılabilecektir<sup>306</sup>. İşçinin, telafi çalışma karşılığında izin aldığı sürenin, işçinin haftalık normal çalışma süresi içerisinde yer alması gerekir. İşçinin, normal çalışma

<sup>301</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.191; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.35; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1252; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.5.

<sup>302</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.33; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.158; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1252; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.5.

<sup>303</sup> Yargıtay vermiş olduğu bir kararda, genel tatil gününün son gününün cumaya denk gelmesi halinde, takip eden cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabul edilemeyeceği sonucuna ulaşmıştır. Y.9.HD. 23.10.2003, E.2003/17723, K.2003/176523, Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.191-192.

<sup>304</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.36; Astarlı, a.g.e., s.329; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.158-159; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.192; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1254.

<sup>305</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.34; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.6.

<sup>306</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1254; Süzek, a.g.e., s.741; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.192; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.36; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.34.



sürelerinin üstünde fazla saatlerle çalışacağı bir sürede izinli sayılarak, yaptırılmayan bu çalışmanın karşılığında telafi çalışması yaptırılmayacaktır<sup>307</sup>.

### **2.3.2.1.2. İşin Durması, İşyerinin Tamamen Tatil Edilmesi veya Çalışma Sürelerinin Önemli Ölçüde Altında Çalışılması**

Telafi çalışması yaptırılabilmesi için, telafi çalışmasını gerektiren sebebin, “işyerinde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması” ya da “tamamen tatil edilmesi” sonucunu doğurması gerekecektir. Kanunun 64. maddesinde belirtilen “normal çalışma sürelerinin” normal günlük çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerekecektir. Madde hükmündeki normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılmasına ilişkin olarak ise kısmi çalışma için Kanunun 13. maddesinin gerekçesinde getirilen ölçüden yararlanılarak normal çalışma süresinin en az üçte birine kadar bir süre anlaşılmalıdır. Örneğin, haftalık çalışma süresi 45 saat olan işçiler için ya bu sürenin tamamı tatil edildiği veya üçte ikiden azı çalışılmadığı takdirde çalışılmayan süre telafi edilebilecek, eğer haftalık çalışma süresinin üçte ikisinden fazla (30 saatten çok) çalıştırılmış ve bu arada 4 saatlik bir arıza nedeniyle çalışılmamış ise, bunun telafisi yapılamayacaktır<sup>308</sup>. Tamamen tatil edilme ise, sadece işyerinin tamamının tatil edilmesi değil, işyerinin bir bölümünün ya da belirli faaliyetlerinin tatil edilmesini de kapsayabilir. Hükümde sadece işyerinin tamamen tatil edilmesinden değil, normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasından söz edildiğinden, işyerinde faaliyet kısmen sürerken, tatil kararı alınan bölüm ya da faaliyet için telafi çalışması kararı alınması mümkündür<sup>309</sup>. Bununla beraber, işyerinde işin durmasının belirli bir süre devam etmiş olması da gerekmez. İş bir gün durmuş olsa dahi bu süre işveren tarafından telafi ettirilebilir<sup>310</sup>.

<sup>307</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.36-37; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.31.

<sup>308</sup> Süzek, a.g.e., s.741; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.193-194; Subaşı, a.g.m., s.339; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.244; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.34; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.35; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.245; Çelik, a.g.e., s.338; Kısa çalışma için öngörülen haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranının altında çalışılmasının, telafi çalışması bakımından da dikkate alınmasının isabetli olacağı yönünde bkz. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.910; Aynı örnekten hareketle, haftalık çalışma süresi 45 saat ve günlük çalışma süresi 7,5 saat olan işçi, günlük çalışma süresinde 4 saatlik bir arıza nedeniyle çalıştırılmamış ise, normal çalışma süresinin üçte ikisi olan 5 saatin altında çalıştırılmadığı için bu sürenin telafisi mümkündür. Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1253-1254; Aksi görüş için bkz. Akyiğit, Telafi Çalışması, s.7 vd.

<sup>309</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.35; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.7; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.192-193; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1255; Ekonomik kriz dolayısıyla, işin tatil edilmesi veya işçilerin işyerindeki normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasının da telafi çalışmasına yol açacağına ilişkin görüş için bkz. Songu ve Birben, a.g.m., s.281 vd.

<sup>310</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.193.

Bununla beraber, 64. maddede tamamen tatil edilme veya normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışma ölçütleri, zorunlu nedenlerle işin durması ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi halinde telafi çalışması halleri için ifade edilmiştir. İşçinin normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında kalmayan bir süre için izin istemesi halinde, bu iznin telafi çalışmasına konu olması mümkün olacaktır<sup>311</sup>.

### **2.3.2.2. Telafi Çalışmasını Belirleme Yetkisi ve İşçilere Bildirim**

İşveren, zorunlu nedenlerle işin durması halinde ya da ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce veya sonra işyerini tatil etme kararı aldığı anda yahut benzer sebeplerin ortaya çıkması durumunda işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da tamamen tatil edilmesi veya işçinin talebi üzerine kendisine izin verilmesi halinde telafi çalışması kararı alabilir ve bu çalışmanın gerçekleştirilmesi işçinin rızasına tabi değildir. İşçinin telafi çalışması karşılığı işverenin kendisini izinli kabul etmesini reddetme hakkı yoktur<sup>312</sup>.

Kanunda açıkça belirtilmemiş olmasına rağmen telafi çalışması yaptırılabilmesi için, Kanunda sayılan nedenlerle kaybolan işgücünün telafi ettirileceği işçiye zamanında bildirilmiş olması gerekmektedir. Nitekim telafi çalışması, yapılması zorunlu olan bir çalışma şekli değildir. İşverenin iradesine bağlı olarak, telafi çalışması yapılmaksızın da işyeri normal çalışma düzenine dönülebilir<sup>313</sup>. Bununla beraber, telafi çalışması yaptırılacak zamanın işveren tarafından iyiniyet kuralları çerçevesinde uygun bir süre önceden işçiye bildirilmesi gerekir. Zira Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7. maddesinin II. fıkrasında, telafi çalışması yaptıracak işverenin, bu çalışmanın hangi nedene dayandığını açıkça belirtmek ve hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorunda olduğu öngörülmüştür<sup>314</sup>. Telafi çalışması yapılacağı iyiniyet kuralları ve işverenin işçiyi gözetme borcu gereği önceden işçiye bildirildiği takdirde işçi için telafi çalışmasına uymak bir yükümlülük haline gelecektir.

<sup>311</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.35; Astarlı, a.g.e., s.331.

<sup>312</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.35; Astarlı, a.g.e., s.336; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.195; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.10; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1254; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.913; Uçum, a.g.e., s.81.

<sup>313</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.194-195; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.10; Süzek, a.g.e., s.741; Güven ve Aydın, a.g.e., s.220.

<sup>314</sup> Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.35-36; Subaşı, a.g.m., s.337; Demir, I.Cilt, s.294; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.195; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.37; Çelik, a.g.e., s.338; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.10-11; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.245; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1255; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.912.

İşçinin izin talebi karşısında telafi çalışması koşuluna bağlanması halinde işçinin sözü edilen şartı kabul ettiği ve bu şartla izni kullanacağı iradesini açıklamış olması gerekir<sup>315</sup>.

### 2.3.2.3. Telafi Çalışmasının Uygulanması

Telafi çalışması yapma konusunda karar alma yetkisi işverende olduğu gibi, telafi çalışmasının ne zaman yaptırılacağına karar verme yetkisi de işverendedir<sup>316</sup>. Telafi çalışması kural olarak, Kanunda belirtilen hallerin sona ermesinden itibaren iki ay<sup>317</sup> içinde, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak<sup>318</sup> şartıyla ve günde üç saatten fazla olmamak üzere yaptırılabilir. Üç saatlik sınırlama, işçinin günlük çalışma süresini tamamladıktan sonra yapılacak telafi çalışmaları için geçerlidir. Cumartesi günleri çalışılmayan bir işyerinde Cumartesi günü yaptırılacak telafi çalışmasında üç saatlik sınırlama söz konusu olmayacaktır. Maddede telafi çalışmasının yapılacağı iki aylık süre emredici nitelikte azami süre olarak düzenlenmiştir. Taraflara sözleşmelerle bu süreyi uzatma imkanı tanınmamaktadır<sup>319</sup>. Buna karşın bu sürenin sözleşmelerle kısaltılması mümkün olabilecektir. İki aylık sürenin başlangıcı, telafi çalışmasının yapılmasını gerektiren zorunlu nedenin ortadan kalktığı ve

<sup>315</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1255; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.36; Telafi çalışmasına katılmayan işçinin iş sözleşmesinin İşK. m. 25/II, h fıkrası gereğince feshedilebileceği görüşü için Akyiğit, Telafi Çalışması, s.13.

<sup>316</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.195; Süzek, a.g.e., s.742; Başterzi, Telafi Çalışması, s.127; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1254.

<sup>317</sup> Telafi çalışmasının yaptırılacağı iki aylık sürenin sözleşmelerle artırılamayacağı düşüncesi işçiyi belirsiz bir ortama düşmekten koruyacağı için isabetlidir. Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.37-38; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.148; Akyiğit, Telafi Çalışmaları, s.12; Demir, I.Cilt, s.294; Güven ve Aydın, a.g.e., s.220-221; Songu ve Birben, a.g.m., s.284; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1255-1256; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.36.

<sup>318</sup> İşverenin yaptıracağı telafi çalışması ile o işyerinde uygulanmakta olan günlük çalışma süresinin toplamı, günlük azami çalışma süresi olan 11 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftalarında, 11 saat üzerinden çalışma yaptırılıyorsa, bu dönemde ayrıca telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir. Haftada altı gün çalışılan işyerlerinde (7,5 saatlik çalışma düzeni olan işyerlerinde), günlük çalışma süresinden sonra işverenin en fazla üç saat telafi çalışması yaptırılabilirken, haftada beş gün çalışılan işyerlerinde (9 saatlik çalışma düzeni olan işyerlerinde), işveren en fazla iki saat telafi çalışması yaptırılabilir. İşveren, telafi çalışması ile birlikte 11 saati aşmışsa, kanuna aykırı olan bu sürenin fazla çalışma gibi değerlendirilerek ücret ödenmesi gerekir. Günlük azami çalışma süresinin aşılmamasına rağmen, üç saatlik yasal sınırın aşıldığı durumlarda da aynı sonuca ulaşılmalıdır. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.196; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.14.

<sup>319</sup> Öğretide tartışma konusu olan bir nokta; telafi çalışmasının mutlaka, çalışmayan sürelerden sonra yapılmasının zorunlu olup olmadığıdır. Kanunda telafi çalışmasının sadece çalışılmayan günlerden sonra yapılabileceğine ilişkin bir hükme madde metninde yer verilmediğinden telafi çalışmasının, bu uygulamayı gerektiren öngörülebilir nedenlerin ortaya çıkmasından önce de yapılabilecektir. Böyle bir görüş, telafi çalışmalarının kabul edilmesini gerektiren düşüncelerle de uyumludur. Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.160; Astarlı, Telafi Çalışması, s.13; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.245; Demir, I.Cilt, s.295; Ekonomi, Telafi Çalışmaları, s.1255-1257; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.38-39; Buna karşın telafi çalışmasını mutlaka daha sonra yapılmasını ileri süren bir görüşe göre, telafi çalışmasının önceden yapılması bir fazla çalışmadır ve bunun karşılığında çalışılmaması ise fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanılması anlamındadır. Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.31-32; Güven ve Aydın, a.g.e., s.220; Akyiğit, Telafi Çalışmaları, s.12; Kanunun ifadesine çok sıkı bağlanıldığı takdirde, telafi çalışmasının önceden yapılması mümkün gözükme de zorlayıcı sebepler dışında çalışılmayan sürelerin önceden çalışılarak telafi edilmesi söz konusu olabilecektir. Mollamahmutoglu, a.g.e., s.909.

işyerinin normal çalışma düzenine geri döndüğü tarihtir. Zorunlu nedenler dışında ise, iki aylık süre, telafi çalışmasını gerektiren nedenin ortadan kalktığı tarihten itibaren işlemeye başlar<sup>320</sup>. Bunun yanında, telafi çalışmasını gerektiren nedenin sona erdiği tarih ile işçinin işbaşı yaptığı tarih arasında farklılık olması halinde, işçinin iş başı yaptığı tarihten itibaren iki aylık süre başlatılmalıdır<sup>321</sup>. Telafi çalışması için işveren tarafından belirlenen günde ya da günlerde işçinin hastalanması veya haklı bir mazereti nedeniyle çalışmaya başlayamaması gibi nedenlerle telafi çalışması yapılamamışsa, mümkünse iki aylık süreyi aşmamak koşuluyla, telafi çalışması daha sonraki günlerde yapılabilecektir<sup>322</sup>.

İki aylık sürenin hesabında sadece işgünleri değil, Cumartesi ve Pazar günleri de dahil tüm sürenin dikkate alınması gerekir. İki aylık sürenin geçmesinden sonra yaptırılan çalışma, işveren tarafından telafi çalışması olarak kabul edilmiş olsa bile, haftalık yasal veya taraflarca kararlaştırılan normal çalışma süresini aşıyorsa yapılan bu çalışma fazla çalışma olarak kabul edilmelidir<sup>323</sup>. Kanuna göre, tatil günlerinde (hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde) kural olarak telafi çalışması yaptırılmayacaktır<sup>324</sup>. Kanunun 44. maddesi

---

<sup>320</sup> Telafi çalışmasına sadece zorunlu nedenler dolayısıyla yapılmadığından, Yönetmelikteki bu hüküm tek bir ihtimali ele aldığından eksik bir düzenlemedir. Bu nedenle, telafi çalışmasına yol açan olgunun yaşanıp bittiği normal çalışmaya geçileceği anı iki aylık sürenin başlangıcı olarak görmek gerekir. Akyiğit, Telafi Çalışması, s.12.

<sup>321</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.37-38; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.36.

<sup>322</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.38.

<sup>323</sup> Caniklioglu, III. Yılında İş Yasası, s.195-196; Uçum, a.g.e., s.81; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.12.

<sup>324</sup> Y. 9. HD. 17.03.2008, E. 2007/27667, K. 2008/5298 sayılı kararında özetle, telafi çalışması tatil günlerinde yaptırılmayacağı ve günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamayacağına hükmedilmiştir. **BAŞTERZİ**'ye göre, Kanunda yer alan zorunlu nedenler ve benzeri hallerin katı yorumlanarak esneklik yaklaşımından uzaklaşılması için bu nedenlere benzer nitelikteki ekonomik nedenlerin de değerlendirilmesi, işletme riskinin her durumda işçinin üzerine yüklenmesi anlamına gelecek geniş bir yorum tarzı benimsenmemesi halinde yerinde olacaktır. Yargıtay'ın kararı incelendiğinde, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınamaması durumunun işverence telafi çalışması yaptırılmasına dayanak oluşturabileceğini kabul ettiği ve böylece biraz geniş bir yoruma gittiği sonucuna varılabilecektir. Nitekim Yargıtay mahkeme kararını, akdi tatil günü olarak nitelendirdiği çalışılmayan Cumartesi günleri işçilere telafi çalışması yaptırılmayacağı gerekçesiyle bozmuştur. Başterzi, Telafi Çalışması, s.125-135; Aynı kararı inceleyen **ÖKTEM ve BİRBEN**'e göre, Yüksek Mahkeme'nin kararında, telafi çalışması yapılması için gerekli koşulların bulunup bulunmadığı tartışılmadığı gibi, eğer işveren döviz kurlarının genel veya sektörel bir kriz neticesinde gerçekten ani olarak dalgalandığını; buna bağlı olarak fiyat oluşmadığını ve siparişlerin de azaldığını ispatlayabiliyorsa, öngörülemezlik ve kaçınılmazlık kıstaslarının varlığı ve dolayısıyla da telafi çalışması yapılması için bir zorunlu nedenin mevcut olduğu kabul edilebilecektir. Tatil günlerinde telafi çalışması yapılamayacağı gibi sözleşmelerden kaynaklanan tatil günlerinde de telafi çalışması yapılamayacaktır. Genel tatil günlerinde işçinin çalışmayı kabul etmesi durumundaysa, artık bu tatil günü işçi için işgünü niteliği kazandığından, bu günlerde de telafi çalışması uygulanabilecektir. Öte yandan, işyerinde çalışılmayan cumartesi günü, esas itibarıyla bir tatil günü olmayıp, işgünü olduğundan telafi çalışması yaptırılması mümkündür. Kararda da isabetli bir şekilde telafi çalışmasının günde 3 saatten fazla yapıldığı; bu durumda davacının çalışmak istemesininin 64. madde hükmüne uygun düştüğü ifade edilmiştir. Yazarlara göre, davalı işverenin telafi çalışması yapmak için ileri sürdüğü nedenlerin zorunlu neden kapsamında değerlendirilebilmesi halinde, cumartesi günü günde üç saati aşmamak koşuluyla telafi çalışması yapılabileceğinden, söz konusu karar sadece günlük telafi çalışması süresi bakımından doğrudur. Songu ve Birben, a.g.m., s.282-287; Kararı inceleyen

gereğince, ulusal bayram ve tatil günlerinde çalışacağı sözleşmelerle kabul edilmiş ya da işçi anılan günlerde çalışmayı kabul etmişse, o tatil gününün işçi bakımından bir iş günü niteliği taşıması nedeniyle sözü edilen günlerde telafi çalışması yaptırılabilse de, Kanun bu günlerde yapılan çalışmalar için özel artırımlı ücret düzenlendiğinden, bu günlerde yapılan telafi çalışmalarının Kanununun 47. maddesi çerçevesinde ücretlendirilmesi gerekecektir. Bununla beraber, akdi tatil günlerinde de telafi çalışması yaptırılamaz. Haftalık çalışma süresinin beşe bölünerek Cumartesi çalışılmayan işyerlerinde, Cumartesi günü akdi tatil günü kabul edilemeyeceğinden telafi çalışması uygulanabilecektir. Bununla birlikte, taraflar çalışılmayan Cumartesi gününü açıkça tatil kabul ederek o gün hiçbir surette çalışılmayacağını kabul edebilirler. Bu halde, Cumartesi günü o işyerinde telafi çalışması yaptırılamaz. Diğer yandan, işçinin raporlu bulunduğu ya da yasa ile kendisine tanınan, örneğin gebelik veya analık iznini kullandığı süre içinde de telafi çalışması yaptırılamaz<sup>325</sup>.

İki aylık süre içerisinde işveren tarafından telafi çalışması yaptırılmamış ise, artık bu nedene ilişkin olarak telafi çalışması yaptırılması mümkün olamayacaktır. Bu durumda işveren, işçiyi çalıştırmadan ödediği ücreti de geri alamayacaktır. Ancak telafi çalışması yaptırılması işçinin izin almış olmasına dayanmakta ve işçi iki aylık süre içerisinde telafi çalışması yaptırılmadan iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshetmişse ya da işveren tarafından haklı nedenle sona erdirilmişse, bu durumda izin verilen ancak telafi çalışması yaptırılmayan sürenin ücretinin kesilmesi gerekecektir<sup>326</sup>.

#### **2.3.2.4. Telafi Çalışmasının Karşılığı**

Telafi çalışması, Kanununun 64. maddesinde sayılan hallerde, iş gününün kullanılarak çalışma yapıldığı zamanları telafi etmek için yapılan bir çalışma olduğundan, bu çalışmanın karşılığında bir ücret ödenmelidir. 64. maddenin I. fıkrasının II. cümlesinde açıkça

---

**ASTARLI**'ya göre, işletme riski niteliğindeki işletme güçlükleri ile ekonomik zorluklar zorlayıcı neden olmadıkları gibi zorunlu neden de değildir. Bu itibarla, olayda döviz kurlarındaki dalgalanmadan kaynaklı işyerinin yaşadığı ekonomik zorluk, bir zorunlu neden niteliğine sahip olmadığından, bu sebeple çalıştırılmayan sürelerin ileride işveren tarafından yaptırılacak bir telafi çalışmasına konu edilemez. Buna karşın, Yargıtayın haftalık çalışmanın beş iş gününde tamamlanarak kural olarak iş günü olan Cumartesi günü işçiye çalışma yaptırılmaması durumunda, çalışılmayan Cumartesi gününün hukuki niteliğinin akdi tatil kabul edilerek bu günü dinlenme günü olarak hak kazanan işçiye telafi çalışması yaptırılmayacağı gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozması bu yönüyle isabetlidir. Astarlı, Telafi Çalışması, s.26 vd.

<sup>325</sup>Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.39; İren, a.g.e., s.226; Demircioğlu ve Centel, s.130; Çelik, a.g.e., s.338; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.161; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.197; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.245-246; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.37; Astarlı, Telafi Çalışması, s.31-32; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1257.

<sup>326</sup>Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.36; Akyiğit, Telafi Çalışması, s.12-13.

öngörüldüğü üzere, telafi çalışması fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma sayılmayacağından, işçiye normal çalışma karşılığı ücreti ödenecektir. Telafi çalışmasında ücret konusu, farklı telafi çalışmaları bakımından ayrı ayrı değerlendirilmelidir<sup>327</sup>.

#### **2.3.2.4.1. Zorunlu nedenlerle Telafi Çalışmasında Ücret**

Zorlayıcı nedenin varlığı halinde iş sözleşmesi askıda kalacaktır. Zorlayıcı nedenlerle geçici ifa ya da ifayı kabul imkansızlığı sebebiyle iş sözleşmesinin askıda kaldığı sürede işçinin iş görme, işverenin de ücret ödeme borcu kalkmakla birlikte, Kanunun 40. maddesi gereğince işveren, ilk bir haftalık süre içinde işçiye her gün için yarım ücret ödemelidir. Kanun gereği ödenen bu ücret sosyal bir ücrettir ve telafi çalışmasından bağımsızdır. Diğer yandan, zorlayıcı sebeplerle işyerindeki faaliyetin tamamen ya da kısmen durması ya da haftalık çalışma sürelerinin önemli ölçüde azaltılması halinde, işçilere kısa çalışma ödeneği ödenir. İşverenin zorlayıcı nedenlerden dolayı işçinin çalıştırılmadığı sürelerin telafi edilmesine karar verdiğinde, telafi çalışma yapıldığı tüm süre için işçiye normal ücretinin ödenmesi gerekecektir<sup>328</sup>.

Zorlayıcı nedenler dışında işyerinde bir arızanın meydana gelmesi ya da araç ve gereç için hemen yapılması gereken işler sebebiyle fiilen çalıştırılmadan geçirilen süreler, işçi iş görmek üzere işverenin emrinde hazır bulunmakla birlikte çalıştırılmaksızın geçen ve işçinin günlük çalışma süresinden sayılan sürelerdir ve ücretinin ödenmesi gerekecektir. İşveren, işçinin çalıştırılmadığı, ancak ücretinin ödendiği bu süreler için Kanunun 64. maddesine göre telafi çalışması yaptırabilecektir. Bu halde, telafi çalışmasına ilişkin sürede gördüğü işin karşılığı olarak işçiye normal ücretinin ödenmesi gerekir. Maddede sayılan zorunlu nedenler halinde çalışılmayan süreler için işçiye ücretinin ödenmesi yasa gereği olup, işveren zorlayıcı nedenlerde olduğu gibi, işçiye telafi çalışması yaptırın veya yaptırılmasın bu ücreti ödemekle yükümlüdür. İşveren, zorunlu nedenlerle çalıştırılmadan geçen süreyi, telafi çalıştırmasına

---

<sup>327</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1258; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.198; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.40; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.921; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.246; İşçinin izinli sayıldığı süre içinde ücretinin tamamını aldığı ve bu nedenle de telafi çalışması yapacağı sürenin ücretini önceden almış olacağından, işçiye telafi çalışması yaptığı saatler karşılığı fazla çalışma ücreti ve normal çalışma ücreti ödenmeyeceği yönündeki görüş için bkz. Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.37 vd. ; Ömer Ekmekçi, **TİSK, EBSO VE MESS Tarafından Müştereken Düzenlenen “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri**, 40. Yıl, İzmir, 2003, s.47.

<sup>328</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.40; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1258; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.246.

tabi tutarak değerlendirmeyi uygun görüyor ise karşılığını ödeyerek böyle bir uygulamaya gidebilecektir<sup>329</sup>.

#### **2.3.2.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi Halinde Ücret**

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonra iş görülmesi gereken tam veya yarım gün işçilere serbest zaman olarak bırakıldığında çalışılmayan süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğünün bulunup bulunmadığı taraf iradelerine bağlıdır. Taraf iradeleri, çalışılmayan bu sürelerde iş sözleşmesini askıya aldıkları şeklinde yorumlanabiliyorsa işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. Serbest zaman talebinin işçilerden gelmesi halinde ya da işverenin tek taraflı olarak serbest zaman vermesine işçilerin itiraz etmeksizin buna uymaları örtülü onay olarak kabul edilmelidir<sup>330</sup>. Bu sürelerin telafi edilmesine karar verildiği takdirde ise, çalışılan sürelerin karşılığında işçiye normal ücretinin ödenmesi gerekecektir. Çalışılmayan sürelerde sözleşme askıya alınmış olmakla birlikte, ücrette bir kesinti yoluna gidilmediği takdirde, telafi dönemindeki çalışmalar için bir ödemede bulunulmasına gerek kalmayacaktır. Böyle bir halde, telafi çalışması karşılığında verilmesi gereken ücret peşin olarak ödenmiş olacaktır. Maktu aylıklı işçi açısından da aynı durum söz konusu olacaktır<sup>331</sup>.

#### **2.3.2.4.3. İşçinin Talebi İle Kendisine İzin Verilmesi Halinde Ücret**

Telafi çalışma yapması şartıyla, kanun ve sözleşme hükümleri ile tanınan izinler dışında işçiyetalebi üzerine izin verilmesi halinde, verilen izin ücretli olup olmadığına göre işverenin ücret ödeme yükümlülüğü değişecektir. Maktu ücret alan işçiler dışındaki işçiler, örneğin saat ücretli işçi, izin talebinde bulunduğu anda işverenin bunu kabul etmesi halinde verilen iznin ücretsiz izin olması esastır. Bu izin süresi için işveren telafi çalışması yaptırabilir. İşverenin ücretli izin vermesi işçiye telafi çalışması yaptırmasını engellemez.

---

<sup>329</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1259; Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.40-41; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.247; Ancak bu düşünce isabetli değildir. Çünkü Telafi çalışması yapılmasına imkan sağlayan neden, işçinin işverence izinli sayılmasıdır. Ancak verilen örnekte, işçi işi görmek üzere işverenin emrinde hazır beklediğinden, bu süre zaten İŞK.m.66 uyarınca iş süresinden sayılmaktadır. İş süresinden sayılan bir süre içerisinde işçi çalışmış kabul edileceği ve dolayısıyla bu süre içerisinde izinli olmadığı için, anılan sürenin çalışarak telafisi söz konusu olamayacak ve işçi ücrete hak kazanacaktır. Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.38.

<sup>330</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.41; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.162; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.247; Aksi yönde Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1259.

<sup>331</sup> Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.162; Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1259.

İşveren, izni ücretli ya da ücretsiz vermiş olsa bile, çalışılmayan sürenin telafi edilmesi koşuluna bağlı olduğunu işçiye bildirmelidir. İşveren, izin talebi üzerine işçiye ücretli izin veya telifisi yapılacak süreye ilişkin ücretin peşin olarak ödendiğini açıkça bildirmelidir. Nitekim işveren, ücretli izin verdiğinde, peşin ödeme söz konusu değilse, telafi çalışmasının karşılığını da ödemekle yükümlüdür. Maktu ücret alan işçi yönünden ise işçi haklı bir mazereti bulunması halinde, işe gelmez ya da izin isterse, işveren aylık ücretinden bir kesinti yapamaz. İşveren bu süreler için telafi yaptırabilir. Ancak, bu halde telafi çalışması kapsamında görülen sürenin ücretini ödemelidir. Haklı mazereti bulunmayan işçiye, işveren izin vermek zorunda değildir. İzin verildiği halde ise bunun ücretli olması gerekmez. İşveren isterse böyle bir halde telafi çalışması yaptırma olanağını kullanabilir ve kesebileceği ücreti, telafi çalışması olarak işçiye peşin ödemiş olabilir. Bu halde, telafi çalışmasına ayrıca ücret ödemez<sup>332</sup>.

### **2.3.2.5. Kanuna Aykırı Telafi Çalışması Uygulamasının Yaptırımı**

İşçi, yasal nedenlerin dışında ya da yasak olan tatil günlerinde yahut iki aylık süre geçtikten sonra işverenin telafi çalışma talebini kabul etmek zorunda değildir. Bu halde, işçiye herhangi bir yaptırım uygulanamaz<sup>333</sup>. Telafi çalışması adı altında yaptırılan bu çalışmalar “telafi çalışması” olarak nitelendirilemez, işçinin bu çalışmalarının yaptırıldığı haftada ve haftalardaki çalışması sözleşmedeki ya da Kanundaki yasal çalışma sürelerinin üzerine çıktığında fazla çalışma sayılır ve işçi bunun karşılığı olarak zamlı ücret veya serbest zaman talep hakkına sahip olur. Buna karşın, günlük telafi çalışmaları üç saati aşmasa bile, işçinin o gün yaptığı toplam çalışma süresi 11 saati aşıyorsa, 11 saati aşan kısmı denkleştirmeye tabi tutulmaz<sup>334</sup>. Bununla birlikte, Kanununun 104. maddesinin II. fıkrasında, 64. maddede öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren ya da işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verileceği öngörülmüştür<sup>335</sup>.

<sup>332</sup> Ekonomi, Telafi Çalışması, s.1259-1260; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.163.

<sup>333</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.42; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.39.

<sup>334</sup> Eyrenci, Telafi Çalışmaları, s.42; “Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.” Y.9.HD. 11.03.2009, E.2007/36241, K.2009/6663; Y.9.HD. 19.01.2009, E.2007/34124, K.2009/109, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011.

<sup>335</sup> Telafi çalışmasına ilişkin hükümlere aykırılıkta uygulanacak idari para cezası miktarında önemli olan işçi sayısıdır. Maddede belirtilen işçi başına yüz milyon lira tutarındaki para cezası her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümleri gereği tespit ve ilan edilen yeniden değerlendirme oranında artırılmaktadır. Süzek, a.g.e., s.742; Ekmekçi, Telafi Çalışması, s.39; Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.m.,



### 2.3.3. Kısa Çalışma

Bütün dünya ile birlikte 2008 yılı ortalarından itibaren ülkemizde de yaşanmaya başlayan ekonomik kriz nedeniyle işçi ile işveren ilişkilerinde önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Bazı işverenler işletmelerini küçültme yoluna giderek işçi sayısını azaltırken; diğer bir kısım işverenler ise çalışma sürelerini azaltma, üretimi kısma, işi geçici olarak durdurma ya da ücretsiz izin<sup>336</sup> uygulamalarına gitmektedir. Sadece ekonomik kriz dönemleriyle sınırlı olmamak üzere, işyerinde yaşanan zorlayıcı nedenler dolayısıyla da işverenlerin benzer nitelikte önlemlere başvurdukları bilinmektedir. Bütün bu önlemler değerlendirildiğinde; hem işçilerin hem de işverenlerin etkilendiği görülmektedir. Geçmiş yıllarda da sıklıkla yaşanan bu gibi durumların işçiler ve işverenler yönünden olumsuz etkilerini kısmen de olsa önüne geçebilmek için getirilen önlemlerden biri de kısa çalışma uygulamasıdır<sup>337</sup>. Kısa çalışma, feshin son çare olması ilkesinin de en önemli uygulamalarındandır. Özellikle, ekonomik kriz dönemlerinde ve kriz yönetiminde işverenler, fesih yoluna başvurmadan önce işletmesinin içinde bulunduğu sıkıntıyı işçilere kısa çalışma yaptırarak gidermeyi denemesi, ancak bu da sorunu çözmediyse, son çare olarak fesih yoluna gitmesi gerekmektedir<sup>338</sup>. Kısa çalışma uygulamasının, işçi ve işveren açısından yararı yanında, toplumsal boyutu da bulunmaktadır. Kısa çalışma, ekonomik kriz dönemlerinin

---

s.250; **EKMEKÇİ**'ye göre, hükümde yer alan idari para cezasının işçi başına belirlenmesinin, çalışma sürelerine aykırılık için öngörülen maktu para cezaları ile çelişmekte ve bu idari para cezasının 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 17/1 hükmü gereğince nispi para cezası niteliğinde olduğundan artırıma tabi tutulmaması gerekir. Ekmekçi, *Telafi Çalışması*, s.39.

<sup>336</sup> Ücretsiz izin uygulamasının sakıncıları için bkz. Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:54, S:3, 2005, s.74 vd.; Nurşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı İş Kanuna Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **A.Can Tuncay'a Armağan**, Legal Yayıncılık: İstanbul, 2005, s.502; Süzek, a.g.e., s.743; Uçum, a.g.e., s.83-84.

<sup>337</sup> Ufuk Aydın, "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:13, 2009, s.29; Ömer Ekmekçi, "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:14, 2009, s.47; Nurşen Caniklioğlu, "Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri (İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği)", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s.98-99; Aynı yazar, **6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler**, <http://www.toprakisveren.org.tr/2011-89-nursencaniklioglu.pdf>, 23.05.2011, s.6; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.499 vd.; Ercan Akyiğit, "Kısa Çalışma", **TÜHİS**, C:19, S:1-2, 2004, s.1; Süzek, a.g.e., s.742; Fevzi Demir, "Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkisi", **Legal İş Hukuku Dergisi**, C:6, S:22, 2009, s.541-542; Aynı yazar, *I.Cilt*, s.296; Subaşı, a.g.m., s.348; Soyer, *İş Kanunu Tasarısı*, s.195 vd.

<sup>338</sup> Başterzi, *Feshe Karşı Koruma*, s.64; Ekmekçi, *Kısa Çalışma*, s.58-59.

işverenlerce daha hafif atlatılmasına imkan sağladığı için, toplu işçi çıkarmalarının önüne geçmekte, bu dönemlerde işsizliğin sosyal bir sorun haline gelmesini engellemektedir<sup>339</sup>.

İşyerinde kısa çalışma yapılması ve işçilerin kısa çalışma ödeneğinden yararlanmasına yönelik ilk düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde düzenlenmiştir<sup>340</sup>. Bununla birlikte, belirtilen düzenleme birkaç münferit olay dışında pek gündeme gelmemiştir<sup>341</sup>. Ancak 2008 yılının ortalarından itibaren yaşanmaya başlayan ekonomik krizle birlikte kısa çalışma uygulaması bir anda gündemin en önemli konusu olmuştur. “İstihdam Paketi” olarak adlandırılan 5763 sayılı Kanun<sup>342</sup> ile İş Kanununun 65. maddesi yürürlükten kaldırılmış ve “*kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği*” başlığı altında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek-2. maddesi düzenlemesi olarak öngörülmüştür. Bu halde, kısa çalışma uygulamasına yönelik düzenleme 4447 sayılı Kanunda yer aldığından, bu uygulamadan sadece İş Kanununa tabi olan işçiler değil, diğer iş kanunlarına ve Borçlar Kanununa tabi olan işçilerin de yararlanması sağlanmıştır<sup>343</sup>. Ekonomik krizin tüm ağırlığını hissettirmesi nedeniyle, 5838 sayılı Kanunla,<sup>344</sup> 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 8. madde ile Ek 2. maddenin uygulanmasında bazı değişiklikler yapılmıştır<sup>345</sup>. Son olarak, torba yasa olarak da bilinen 6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması İle Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Ve Diğer Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun<sup>346</sup> 73. maddesi ile 4447 sayılı Kanunun kısa çalışmaya düzenleyen Ek 2. maddesinde değişiklik yapılmıştır. Kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine ilişkin usul ve esasları göstermek üzere, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü

<sup>339</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.500; Aynı yazar, Kısa Çalışma Ödeneği, s.99; Aynı yazar, 6111 Sayılı Kanun, s. 6; Aksi halde toplu işçi çıkarmaları nedeniyle hem sosyal sorunlar hem de işsizlik sigortası fonunun finansal dengesi ciddi anlamda etkilenecektir. O.Nejat Güneri, “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Sosyal Diyalog Dergisi**, C:1, S:2, 2009, s. 70.

<sup>340</sup> Süzek, a.g.e., s.742; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47-48; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.97; Demir, Kısa Çalışma, s.542; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.914; Aydın, Kısa Çalışma, s.30 vd.

<sup>341</sup> 4857 sayılı Kanun döneminde kısa çalışmanın yaygınlık kazanamamasının temelinde 65. madde hükmü gereğince kısa çalışma yapılabilmesi için yerine getirilmesi gereken prosedürün uzun ve karmaşık bir yapıya sahip olması yatmaktaydı. Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.98; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.514 vd.; Aydın, Kısa Çalışma, s.30; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47.

<sup>342</sup> RG. 26.05.2008, S:26887.

<sup>343</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.97; Aynı yazar, 6111 Sayılı Kanun, s.5-6; Aydın, Kısa Çalışma, s.30-31; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47-48; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.4; Demir, Kısa Çalışma, s.542; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.914; Astarlı, a.g.e., s.358-359; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.248.

<sup>344</sup> RG. 28.02.2009, S: 27155.

<sup>345</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47-48; Aydın, Kısa Çalışma, s.31; Demir, Kısa Çalışma, s.544-545.

<sup>346</sup> RG. 25.02.2011, S:27857 (Mükerrer).

alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılması öngörülen yönetmelik, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik<sup>347</sup> adıyla çıkartılmıştır.

Kanunda kısa çalışma uygulamasının tanımına yer verilmemiş, hangi hallerde kısa çalışma yapılacağı belirtilmiştir. Buna karşın, maddenin uygulanmasını göstermek amacıyla çıkartılan Yönetmelikte kısa çalışma, “Üç ayı geçmemek üzere<sup>348</sup>; 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 etmektedir (KısaÇalışmaYön.m.3)<sup>349</sup>. Kavram olarak kısa çalışma, işverenin ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle, işyerinde işin geçici olarak tamamen ya da kısmen durdurulması veya haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azaltılmasıdır. Kısa çalışma, geçici işsizlik, kısmi işsizlik veya geçici kısmi işsizlik olarak da tanımlanmaktadır<sup>350</sup>.

### **2.3.3.1. Kısa Çalışmanın Koşulları**

#### **2.3.3.1.1. Kısa Çalışmayı Gerektiren Bir Olgu Bulunmalıdır**

Kısa çalışma işverenin her istediğinde başvurabileceği bir yol olmayıp, belirli bazı şartların gerçekleşmesi aranacaktır<sup>351</sup>. İşsizlik Sigortası Kanununa göre, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplere dayanarak işveren kısa çalışması uygulaması yapabilecektir. Genel ekonomik krizin ne anlama geldiği Yönetmeliğin 3. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre; genel ekonomik kriz<sup>352</sup>, ulusal veya uluslararası

<sup>347</sup> RG. 30.04.2011, S:27920.

<sup>348</sup> AKYİĞİT'e göre, Kanun hükmünde yer alan üç aylık sınır, kısa çalışmanın süresini oluşturmaktadır. Ancak kısa çalışmaya neden olan sebebin yasal süreyi aşar şekilde devam etmesi halinde, yasal süreyi aşan kısımda kısa çalışma gündeme gelmeyecektir. Kısa çalışmaya imkan veren olgular, telafi çalışmasına da imkan verebilecek nitelikte olduğundan işveren bu süreyi tatil edip telafi çalışması yaptırılabilir. Akyiğit, Kısa Çalışma, s.12; CANIKLIOĞLU'na göre ise, kısa çalışma ile telafi çalışması arasında böyle bir bağ kurmak oldukça güçtür. İşverenin kısa çalışma talebinde bulunduktan ve bu yönde bir çalışma yaptırdıktan sonra aynı nedenle çalışılmayan sürelerin telafi edilmesini istemesi mümkün olmayacaktır. Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.543-544.

<sup>349</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.99-100; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.2.

<sup>350</sup> Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.63; Süzek, a.g.e., s.743; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s 915; Kısa çalışma, Kanunda sayılan nedenlerle ekonomik açıdan zor duruma düşen işletmelerde, işçi ve işverenlerin çıkarlarının, sigorta sisteminin de dahil edilmesi ile uzlaştırıldığı ve işin geçici olarak kısmen veya tamamen durdurulduğu ya da çalışma sürelerinin azaltıldığı bir uygulamayı ifade edecektir. Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.100; Kısa çalışma uygulaması için işçinin rızasının alınması gerektiği yönündeki görüş için bkz. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47.

<sup>351</sup> Subaşı, a.g.m., s.348; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.915; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.3; İşsizlik Sigortası Fonunun gelirlerinin azalmaması için kısa çalışma ödeneğinin verilmesinin sınırlanması gerektiği yönünde bkz. Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.504-505.

<sup>352</sup> Ekonomik kriz, genel olarak ekonomik yapıdan doğan ve sadece ekonomik yaşamı değil sosyal ve siyasal yaşamı da sekteye uğratan, işsizlik, yokluk, genel maddi bir sıkıntı yaratan bir kötüye gidiş olarak ifade

ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumları ifade eder (KısaÇalışmaYön. m.3. f.1/c)<sup>353</sup>. Yönetmeliğe göre sektörel kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları (KısaÇalışmaYön. m.3. f.1/ğ); bölgesel kriz ise ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları (KısaÇalışmaYön. m.3. f.1/c) ifade etmektedir. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikten önce, sektörel düzeyde ya da işyerine özgü bir ekonomik kriz, kısa çalışmayı haklı gösterir nitelikte sayılmamaktaydı. Ancak yapılan değişiklikle, bir sektöre veya bölgeye ilişkin spesifik kriz durumunda da (Örneğin Kuş gribi zamanında tavukçuluk sektöründe yaşanan sorun) kısa çalışma uygulaması imkanı getirmiştir<sup>354</sup>. Buna karşılık, yönetsel ya da organizasyona dayalı olarak o işyerinin kendisinden kaynaklanan bir krize girmesi halinde, işveren kendi kusurundan kaynaklanan bu nedene dayanarak kısa çalışma yaptıramayacaktır. Ancak dıştan gelmeyen, işverenin sevk ve idaresinden, işyerinden kaynaklanan ve benzeri nedenler genel ekonomik krizden kaynaklanıyorsa, bu durumda kısa çalışma yaptırılabilir. Ancak genel ekonomik kriz değil de, sadece işyerine özgü bir kriz söz konusu ise, zorlayıcı sebepten de bahsedilemeyeceği için kısa çalışma yaptırılmayacaktır<sup>355</sup>.

Kısa çalışma yapılmasına olanak sağlayan diğer hal ise, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasıdır. Genel anlamda zorlayıcı neden, önceden öngörülemeyen, engellenemeyen, dıştan gelen ve meydana gelmesinde kusurlu olunmayan durumlar olarak tanımlanabilir. Zorlayıcı neden, yangın, kaza, arıza gibi teknik nedenlerle, sel, deprem, toprak kayması gibi doğal nedenlerle ya da örneğin belediyece yol genişletme çalışması sebebiyle işyerinde faaliyetin

---

edilmektedir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.916; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.505; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.5; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.247; Genel ekonomik krizin ülkedeki tüm sektörleri etkileyen bir kriz anlamında yorumlanmaması gerektiğine yönelik görüş için bkz. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47-48.

<sup>353</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.32; Süzek, a.g.e., s.744; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.505; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.47.

<sup>354</sup> Kadri Kabak, "Torba Yasa ve Kısa Çalışma Ödeneği", Yenigün İnternet Gazetesi, (21.03.2011), <http://www.gazeteyenigun.com.tr/koseyazilari/19911/torba-yasa-ve-kisa-calisma-odeneği>, 08.04.2011; M.Kemal Biçerli, "Torba Yasa İŞKUR'un Çalışma Alanını Nasıl Etkileyecek?", **İşveren Dergisi**, C:49, S:2, 2011, s.49-50; Kanun değişikliğinden önce, öğretilde, bir sektörde oluşmuş olsa da kriz ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini önemli ölçüde olumsuz etkiliyorsa, bu hali de genel ekonomik kriz olarak kabul etmek gerekeceği öne sürülmüştü. Süzek, a.g.e., s.744; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.101. Yine, bir sektörde yaşanan ve ülke ekonomisini önemli ölçüde etkileyen bir krizden, işyerlerinin önemli ölçüde etkilenmesi ve ciddi zarar görmesi söz konusuysa, diğer koşulların da bulunması koşuluyla kısa çalışma yapılabilirliği belirtilmişti. Başterzi, Feshe Karşı Koruma, s.68.

<sup>355</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.101-102; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.507.

geçici olarak durdurulmasının istenmesi gibi hukuki nedenlerden kaynaklanabilir. Buna karşın, işyerindeki makinelerin yenilenmesi amacıyla işyerinde işin durdurulması halinde ya da işverenin kötü yönetimi nedeniyle işyerinin kriz içinde olması zorlayıcı neden olarak kabul edilemeyecektir<sup>356</sup>. Diğer taraftan, Yönetmelikte, kusursuzluk zorlayıcı sebebin unsurları arasında sayıldığından, zorlayıcı sebepten bahsedilebilmesi için kusurun bulunmaması gerekecektir. Bunun gibi, önceden öngörülebilir ve önlem alınabilen, örneğin işyerinde alınmayan bazı önlemler neticesinde çıkan yangın sebebiyle kısa çalışma talebinde bulunulamayacaktır<sup>357</sup>.

İşverenin kısa çalışma uygulamasına gidebilmesi için genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin ve zorlayıcı sebebin varlığı yeterli değildir. Bunların yanında, talepte bulunan işverenin işyerinin bu krizden ciddi bir şekilde etkilenmiş olması da gerekmektedir. Başka bir deyişle, ekonomik krizin etkilerinin kısa çalışmaya oranla daha hafif önlemlerle atılması mümkün ise, kısa çalışma uygulaması yapılamayacaktır<sup>358</sup>.

### **2.3.3.1.2. Çalışma Geçici Olarak Tamamen veya Kısmen Durmalı ya da Önemli Ölçüde Azalmalı**

Genel ekonomik, bölgesel veya sektörel kriz ya da zorlayıcı sebeplerin “*işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici durduracak*”<sup>359</sup> ya da “*haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltacak*”<sup>360</sup> nitelikte olması gerekir<sup>361</sup>. Öte yandan, ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplere bağlı olarak faaliyetin tamamen veya

<sup>356</sup> Yönetmelikte kısa çalışma nedeni olarak kabul edilecek olan zorlayıcı nedenler sınırlı sayı esasına göre değil, örnekleme yoluyla belirtildiğinden, bu olaylarla aynı veya benzer nitelik ve ağırlıkta olan, aynı ya da benzer etkiyi gösteren olaylara dayanılarak da kısa çalışma yapılabilecektir. Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.102, Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.508; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.6-7; Süzek, a.g.e., s.744; Aydın, Kısa Çalışma, s.32; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.48.

<sup>357</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.102-103.

<sup>358</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.103; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.506; Akyiğit, Kısa Çalışma, s. 9.

<sup>359</sup> Mülga yönetmelikten farklı olarak artık “en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması” için süreklilik koşulu aranmayacaktır. (KısaÇalışmaYön. m.3. f.1/ç).

<sup>360</sup> Çalışma süresinin önemli ölçüde azalmasından ne anlaşılması gerektiği Kanunda açıklanmamış olduğundan, bu konuda kısmi süreli çalışanlar için Kanunun gerekçesinde yer alan “normal haftalık çalışma süresinin en az üçte bir oranında azalmış olması” ölçütünün kabul edilmesi gerekecektir. Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.510; Kısa çalışmadan bahsedebilmek için haftalık çalışma süresinin “önemli ölçüde” azaltılmış olması gereği göreceli bir kavram olduğu gerekçesiyle öncelikle işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresine bakmak ve buna göre azaltılan süreyi değerlendirmek gerekmektedir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.915-916; İşverenin işyerindeki faaliyeti durdurma ya da haftalık iş süresini önemli ölçüde azaltımının yasal anlamda kısa çalışma sayılabilmesi için, bunun geçici nitelikte olması gerekmektedir. Akyiğit, Kısa Çalışma, s.11.

<sup>361</sup> Demir, Kısa Çalışma, s.543; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.105; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.249; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.9-10; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.49-50.

kısmen durması işyerinin genelinde olabileceği gibi, sadece bir kısmında da olabilecektir. Örneğin, belli hatların ya da belirli birimlerin kapatılmasında işyerinin sadece bir kısmında faaliyetin durması söz konusudur<sup>362</sup>.

### 2.3.3.1.3. Kısa Çalışma Başvurusu ve İnceleme

Kısa çalışma düzenlemesinin İş Kanunundan 4447 sayılı Kanuna aktarılması sürecinde, yapılan değişiklikle, “*Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir*” ifadesi getirilerek bir taraftan Bakanlığın bu konudaki tek yetkili olması esnasından vazgeçilmiştir<sup>363</sup>. Son yapılan değişiklikle, “*Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir*” hükmü getirilmiştir (4447 Sayılı Kanun m. Ek 2/II). Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz nedeniyle kısa çalışma uygulaması yapabilmek için, krizin varlığı yeterli olmayıp, kriz yaşandığının ifade edilmesi gerekmektedir. Yönetmeliğin 5/II maddesinde “*Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır*” denilmektedir<sup>364</sup>.

Kısa çalışması uygulaması için başvuru hakkının sadece işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarına bırakılmıştır. Bu hakkın sendikalara tanınmamış olması uygulama açısından bir eksiklik<sup>365</sup>. İşverenin, kısa çalışma başvurusunu Kurumun il veya ilçelerde kurulu birimlerine yapması gerekir. Yapılacak olan başvuru “Kısa Çalışma Talep Formu” diye adlandırılan matbu form ile yapılmalıdır. Bu talep formunda, işyerine ait bilgiler, kısa çalışmanın başlaması ve sona ermesi öngörülen tarih, kısa çalışma başvurusunun hangi gerekçeye dayandığı, işyerinde çalışan toplam işçi sayısı ile kısa çalışma yaptırılacak işçi sayısı, işyerinde daha önce kısa çalışma yaptırılıp yaptırılmadığı, kısa çalışmasının nasıl yapılacağı gibi bilgilere yer verilir. Bu başvuruda ayrıca işverenin krizden etkilendiğini ilişkin varsa kanıtlarını belirtmesi ve Kısa Çalışma Talep Formunu bir üst yazı ekinde Kuruma

<sup>362</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.50; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.9; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.105; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.513.

<sup>363</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.33; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.49.

<sup>364</sup> Mülga Yönetmelikte yer alan “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı duruma açıklık getirmesi” koşulu hakkında eleştiriler için bkz. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.49; Aydın, Kısa Çalışma, s.33; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.103-104.

<sup>365</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.33.

vermesi yeterlidir<sup>366</sup>. Yönetmeliğin 5. maddesinde, karar alınmadan genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz nedeniyle yapılan başvuruların reddedileceği öngörülmüştür. Bu halde yapılan başvurular, daha başından sebep yönünden reddedilecektir. Benzer şekilde, kısa çalışma talebinin Türkiye İş Kurumu yerine Bakanlığa yapılması, bildirimde Yönetmeliğin 3. maddesinde yer alan hususların yer almaması veya başvurunun “Kısa Çalışma Talep Formu” doldurulmaksızın yapılması hallerinde yapılan başvurular şekil yönünden reddedilecektir<sup>367</sup>. Kurum tarafından yapılan başvuru şekil ve sebep yönünden değerlendirildikten sonra, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz nedeniyle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle<sup>368</sup> yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına<sup>369</sup> bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır. (KısaÇalışmaYön. m.5/IV)<sup>370</sup>.

Zorlayıcı nedenlerle yapılan başvurularda, genel ekonomik kriz nedeniyle yapılan başvurularda olduğu gibi Kurum yetkilileri tarafından konuya açıklık getirmesi ön koşulu bulunmamaktadır<sup>371</sup>. Bununla birlikte, Yönetmeliğin 5. maddesinde öngörüldüğü gibi, zorlayıcı sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurum tarafından reddedilecektir. Ancak, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebepler genel ekonomik krizin bir sonucu olarak ortaya çıkması halinde ise kısa çalışma uygulaması yapılabilecektir<sup>372</sup>.

### **2.3.3.2. Kısa Çalışma Yaptırılmasının Sonuçları**

#### **2.3.3.2.1. Kısa Çalışma Uygulamasının İş Sözleşmelerine Etkisi**

İşyerindeki faaliyetin kısmen veya tamamen durdurulması şeklindeki kısa çalışma uygulaması iş sözleşmesinin kanundan kaynaklanan bir nedenle ve kendiliğinden askıya

---

<sup>366</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.50-51; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.249; Aydın, Kısa Çalışma, s.31-32; Demir, Kısa Çalışma, s.543; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.104; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.512-513; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.917; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.14 vd.

<sup>367</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.33.

<sup>368</sup> Bu konuda bir süre getirilmesinin daha isabetli olacağı yönünde Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.104-105; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.515; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.17.

<sup>369</sup> Kanuna göre sendikaya sadece bildirim yapılması zorunlu olup, şekli bir zorunluluk getirilmiştir. Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.512.

<sup>370</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.34; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.105.

<sup>371</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.34.

<sup>372</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.49; Aydın, Kısa Çalışma, s.34.

alınması halinin tipik bir örneğidir. Kısa çalışmanın uygulanması nedeniyle işyerinde faaliyetin durmasıyla çalışmasına ara verilen işçilerin bu dönemde iş sözleşmeleri askıda kalacak, ancak kısa çalışma süresi son bulduktan sonra işçiler işbaşı yaparlarsa askı hali kendiliğinden sona erecektir. Buna karşın, süre dolmasına rağmen kriz veya zorlayıcı neden dolayısıyla işbaşı yapılmamış ve ücretsiz izne geçilmiş ise bu durumda iradi bir askı hali söz konusu olacaktır<sup>373</sup>. Kısa çalışma dönemleri ücretsiz izin dönemi olduğundan, bu dönemde işveren herhangi bir ücret ödeme yükümü ile karşı karşıya kalmamaktadır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda kaldığı bu dönemde, işçiler Kurum tarafından “kısa çalışma ödeneği” ile desteklenmektedirler. Yargıtay kararlarında, işveren tarafından iki güne kadar verilen ücretsiz izinlerin kıdem hesabında dikkate alınması gerektiğine<sup>374</sup>, bunun dışında kalan uzun süreli ücretsiz izin dönemlerinin yıllık ücretli izin<sup>375</sup>, ihbar ve kıdem tazminatlarının<sup>376</sup> hesabında dikkate alınmayacağına hükmetmiştir<sup>377</sup>. Kısa çalışma uygulamasında tatil edilen hafta ulusal bayram ve genel tatil günlerine<sup>378</sup> denk geldiğinde de, ücret ödemesi söz konusu olmayacaktır. İş Kanununun 46. maddesinde hafta tatiline hak kazanmak bakımından çalışılmış gibi sayılan haller düzenlenirken, zorlayıcı ve ekonomik bir neden olmaksızın işyerindeki çalışmanın tatil edildiği sürelerin hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılacağı öngörülmüştür. Ancak, kısa çalışma uygulaması, çalışma saatlerinin düzenli olarak azaltılması şeklinde gerçekleştiriliyorsa, bu sürenin tüm işçilik hakları bakımından dikkate alınması gerekecektir<sup>379</sup>. Bu halde, iş sözleşmesinin askıda kalması söz konusu olmayacak, tarafların İş Kanununun 22. maddesi gereğince iş sözleşmesinin koşullarında esaslı bir değişikliğe gitme konusunda anlaşmaları kabul edilecektir<sup>380</sup>.

<sup>373</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.37; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.250; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.518-519; Bu dönemde, işçinin sadakat borcunda olduğu gibi, iş sözleşmesinden doğan yan borçlar varlığını sürdürmeye devam edecektir. Akyiğit, Kısa Çalışma, s.19.

<sup>374</sup> Y.9.HD. 01.10.1986, E.1986/7337, K.1986/8701, Demir, Kısa Çalışma, s.549.

<sup>375</sup> İş Kanununun 55. maddesinde yıllık izne hak kazanılması bakımından çalışılmış gibi sayılan haller arasında “65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri” de sayılmıştır. Kanunda her ne kadar 65. maddeden bahsedilmiş olsa da bunu 4447 sayılı Kanunun Ek 2. maddesi olarak anlamak gerekir. Bu nedenle, kısa çalışma süresi yıllık izne hak kazanmak için doldurulması gereken bir yılın hesabında çalışılmış gibi sayılacaktır. Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.108.

<sup>376</sup> Kısa çalışma halinde de kısmi süreli çalışanlarda olduğu gibi sözleşmenin devam süresi dikkate alınmalıdır. Kısa çalışma halinde işçinin kıdeminin kısa çalışma süresi de dikkate alınarak hesap edilmesi gerekecektir. Kısa çalışma nedeniyle işyerinde faaliyetin tamamen durdurulması halinde de aynı sonuca ulaşılmalıdır. Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.108.

<sup>377</sup> Y.9.HD. 16.01.1996, E.1996/24545, K.1996/62; Y.9.HD. 21.11.2002, E.2002/7547, K.2002/21908, Demir, Kısa Çalışma, s.549; Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s.519.

<sup>378</sup> Kısa çalışmanın ulusal bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatiline olan etkileri için bkz. Demir, Kısa Çalışma, s.548-549.

<sup>379</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.57-58.

<sup>380</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.37.



### 2.3.3.2.2. Kısa Çalışma Uygulamasının Fesih Hakkına Etkisi

Kısa çalışma uygulaması ister çalışma süresinin azaltılması isterse işyerinde faaliyetin kısmen ya da tamamen durdurulması şeklinde ortaya çıksın, her iki halde de fesih sebebi olarak kabul edilmelidir. Nitekim İş Kanununun 24/II, e hükmü uyarınca, işveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümlerine ya da sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse bu durumda işçinin derhal fesih hakkı bulunmaktadır. Her ne kadar kısa çalışma döneminde işçinin ücret kaybı kısa çalışma ödeneği ile karşılanırsa da, ödeneğin tutarının işçinin ücretinden az olduğu ortadadır. Öte yandan, çalışma sürelerinin azaltılması biçimindeki kısa çalışma uygulaması teklifini reddeden işçi için İş Kanununun 22. maddesi hükmü gündeme gelebilecektir. Tüm bunların dışında, kısa çalışma döneminde tarafların iş sözleşmesini şartları gerçekleşmişse, derhal fesih ve süreli fesih haklarının bulunduğu kabul edilmelidir<sup>381</sup>. Buna karşın, kısa çalışma döneminde işçiye haklı nedenle fesih olanağının tanınması, kısa çalışma uygulaması ile istenen amaca kural olarak uygun düşmeyeceği öne sürülmektedir. İradesi dışında gerçekleşen nedenlerle ekonomik kriz içinde olan işverene, işyerinde çalışan tüm işçilerin de yararına olmak üzere yasal bir hak tanınarak çalışma şartlarında tek taraflı değişiklik yapma yetkisi tanınmıştır. İşçinin de Kanunun belirlediği esaslar çerçevesinde bu düzene uyması gerekecektir. Buna karşın, kısa çalışma süresi uzadıkça işçinin de bu fedakarlığa belirli ölçüde katlanması gerekeceğinden işçinin buna uymasından söz edilmeyecektir. Kısa çalışma ödeneğine hak kazanamayan işçiler bakımından da aynı zorluk bulunmaktadır. Bu nedenlerle, kısa çalışma uygulamasının haklı fesih nedeni olarak kabul edilip edilmemesinin, işçinin ödeneğe hak kazanıp kazanmadığı veya kısa çalışma süresinin işçi tarafından katlanılabilecek nitelikte olup olmadığına göre değerlendirilmelidir<sup>382</sup>.

### 2.3.3.2.3. İşçinin Kısa Çalışma Uygulamasını Kabul Zorunluluğu

Kanunda belirtilen sürelerle sınırlı olsa da, kendilerine işveren tarafından tek taraflı olarak ücretsiz izne çıkma önerisi getirilen işçilerin bu teklifi kabul etme zorunlulukları yoktur. Ücretsiz izne çıkarılan işçi bunu kabul etmeyerek İş Kanununun 24/II, f maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip tazminatını talep edebilir. Ancak, işverenin

<sup>381</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.37-38; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.251.

<sup>382</sup> Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.107; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.520 vd.; Demir, Kısa Çalışma, s.546; Buna karşın, kısa çalışma ödeneğinden yararlanması, kısa çalışma süresi içerisinde işçinin m.24/III'e göre haklı nedenle fesih hakkına engel değildir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.920.

Kuruma yaptığı tek taraflı talebi ile kısa çalışma oluru alarak işyerinde ücretsiz izne çıkarılan işçilerin bunu kabul etmemeleri Medeni Kanunun 2. maddesinde düzenlenen objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacaktır. Nitekim kısa çalışma hükümlerinin yararı, işverene işçilerini kaybetmeden işyerinde geçici süre için üretimi durdurma hakkını tanınması, işçilere de bu süre içinde kısa çalışma ödeneği desteği ile işini kaybetmeme hakkını vermesidir. Ancak, bunun tek istisnası, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanamaması halidir. Bu halde işçinin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı doğacaktır<sup>383</sup>.

#### 2.3.3.2.4. Kısa Çalışma Ödeneğinin Ödenmesi

Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma hakkı işverene değil, işçiye aittir. Ancak tüm işçilerde bu hakka sahip olmayıp, işçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik ödeneği hak etme koşullarını yerine getirmesi gerekir<sup>384</sup>. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için ödenecektir. Bu nedenle, eğer işveren işyerinde çalışma süresini önemli ölçüde azaltmış ancak, faaliyet durmamışsa, bu durumda kısa çalışma ödeneği azaltılan kısmı tamamlayacak nitelikte olacaktır. İşyerinde zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması durumunda, ödemeler İş Kanununun 24/III. bendinde ve 40. maddesinde düzenlenen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine ve aylık olmak üzere her ayın sonunda ödenmektedir<sup>385</sup>. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişikliklerle, günlük kısa çalışma ödeneği miktarının, işsizlik ödeneği miktarı kadar olduğu hükmü değiştirilmiştir. Kanunun 73. maddesinin IV. fıkrasına göre, “*Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60’ıdır. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemez.*” Buna göre, değişiklik

<sup>383</sup> Demir, Kısa Çalışma, s.545-546; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.106; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.520; İşçinin kısa çalışma uygulamasını kabul etme zorunda olmadığına yönelik görüş için bkz. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.53-54; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.251.

<sup>384</sup> Kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için sigortalıların, İşsizlik Sigortası Kanununun 50. maddesine göre, son 120 günü kesintisiz geçmek koşuluyla son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olmalıdır. Kanun maddesinde yapılan değişiklikte “işçi” yerine “sigortalı” ifadesi kullanılmaması hatalıdır. Caniklioğlu, 6111 Sayılı Kanun, s.7-8; İşsizlik sigortasından yararlanma koşulları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aynı yazar, Kısa Çalışma Ödeneği, s.82 vd.; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.526 vd.; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.919; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.250; Subaşı, a.g.m., s.351; Aranan koşulların ağır olduğu görüşü yönünde Akyiğit, Kısa Çalışma, s.24; Kısmi süreli çalışanlar bakımından kısa çalışma ödeneğinden yararlanma konusundaki tartışma için bkz. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.54-55.

<sup>385</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.36.

öncesinde kısa çalışma ödeneğinin bir aylık asgari tutarı net 318,60- TL iken değişiklik sonrası bu tutar 477,90- TL ye çıkarılmıştır. Ödeneğin tavan miktarı ise yaklaşık iki katına çıkmıştır. Buna göre, aylık 637,20- TL olan tavan miktarı 1.194,95- TL olmuştur<sup>386</sup>.

Kanunda kısa çalışma uygulaması ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi en fazla üç ay olarak düzenlenmiştir<sup>387</sup>. Öte yandan, kısa çalışma için öngörülen sürenin bir defada kullanılması gerekmez. İşverenin bir süre kısa çalışma yapıldıktan sonra azami süreye kadar yeniden kısa çalışma uygulamasından yararlanma talebinde bulunmasına herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>388</sup>. 6111 sayılı Kanunun 73. maddesinin VI. fıkrası ile kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve uzatma yapılan süreye ait kısa çalışma ödeneğinin, işsizlik ödeneği süresinden düşülüp düşülmeyeceğini belirleme konusunda Bakanlar Kuruluna yetki verilmiştir<sup>389</sup>.

Kısa çalışma ve Kısa Çalışma Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinin I. fıkrası uyarınca bazı hallerde işçiye verilen kısa çalışma ödeneği kesilecektir. Buna göre; kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilecektir<sup>390</sup>. Kanunda düzenlenen hallerin meydana geldiğini Kuruma bildirmekle işveren değil, işçi yükümlü olduğundan, böyle bir halde kendisine fazladan bir ödeme yapıldığı takdirde, bunun işçiden geri alınması söz konusu olacaktır<sup>391</sup>. Son değişiklikle, işverenin hatalı bilgi ve belge

---

<sup>386</sup> Kabak, a.g.m., s.1; Caniklioğlu, 6111 Sayılı Kanun, s.8; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından, 2005 yılında 21 kişiye 10.566,00- TL, 2006 yılında 217 kişiye 64.398,01- TL, 2007 yılında 40 kişiye 22.051,13- TL, 2008 yılında 650 kişiye 70.639,73- TL, 2009 yılında 192.244 kişiye 162.473.091,19- TL kısa çalışma ödeneği ödenmiştir. **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2009 Yılı Faaliyet Raporu**, Yayın No:354, Ankara, 2010, s.53.

<sup>387</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.918; Ancak, 5838 sayılı Kanunla 4447 sayılı Kanun'a eklenen geçici 8. madde ile 2008 ve 2009 yıllarında kısa çalışma için başvurularla sınırlı olmak üzere, kısa çalışma süresinin altı ay olarak uygulanacağı düzenlenmiştir. Kanunun yayım tarihi olan 28.02.2009 tarihinden önce uygunluk tespiti yapılan kısa çalışma başvurularında sürenin işverenin talebi üzerine aynı koşullarla altı ay olarak uygulanacağı öngörülmüştür. Bununla birlikte, altı aylık sürenin bir altı ay daha uzatılması konusunda Bakanlar Kurulunun yetkili olduğu hükme bağlanmıştır. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.55-56; Aydın, Kısa Çalışma, s.35; Kanunda öngörülen esaslar çerçevesinde 02.07.2009 tarih ve 27276 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Bakanlar Kurulunun 22.06.2009 tarih ve 2009/15129 sayılı kararı ile kısa çalışma süresi altı ay daha uzatılmıştır. Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.249.

<sup>388</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.55-56; Aydın, Kısa Çalışma, s.35.

<sup>389</sup> Biçerli, a.g.m., s.50; Caniklioğlu, 6111 Sayılı Kanun, s.9; Kısa çalışma döneminin uzatılması halinde işsizlik ödeneğinden yararlanma süresine etkisi yönünde görüşler için bkz. Demir, Kısa Çalışma, s.551-552.

<sup>390</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.36; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.112; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.540; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.250; Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.59; Ayrıntılı bilgi için bkz. Akyiğit, Kısa Çalışma, s.28 vd.

<sup>391</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.59; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.112.

vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemelerin, yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edileceği öngörülmüştür (6111 sayılı Kanun m. 73/VII)<sup>392</sup>.

### **2.3.3.3. Kısa Çalışmanın Sona Ermesi**

Kısa çalışma süresinin önceden taraflarca belirlendiği durumlarda, bu sürenin dolması ile kendiliğinden sona erer. Ancak sürenin belirlenmediği ya da belirsiz süreli olarak kararlaştırıldığı hallerde ise kısa çalışma, hukuki varlığını oluşturan şartların ortadan kalkması ile sona erecektir<sup>393</sup>. Yönetmeliğin 11. maddesi gereğince, işveren, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşveren, işçiyi çalışmaya başlatmasına rağmen durumu süresinde Kuruma bildirmemesi nedeniyle Kurum tarafından işçiye fazla bir ödeme yaptığı halde, işçi işe başladığını, işveren de kısa çalışmanın erken sona erdiğini bildirmediğinden dolayı her ikisinin de birlikte sorumluluğu doğacaktır<sup>394</sup>. İşverenin kısa çalışmanın devamını sırasında veya sonunda işyerini kapatması halinde de kısa çalışma uygulaması sona erecektir<sup>395</sup>. Son olarak, işçinin kısa çalışma döneminde ölümü halinde kısa çalışma ödeneği sona erecektir<sup>396</sup>.

### **2.3.3.4. Kısa Çalışmaya İlişkin Hükümlere Uymamanın Sonuçları**

4857 sayılı İş Kanununun 104. maddesi ile kısa çalışma ve ödeneğini düzenleyen 65. madde hükmüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira idari para cezası öngörülmüştü. Ancak 4447 sayılı Kanuna aktarılan yeni düzenlemeye aykırılık haline ilişkin herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir. Bu nedenle 4447 sayılı Kanunun kısa çalışmayı düzenleyen Ek 2 maddesine aykırı davranan işveren aleyhine, kanunsuz suç ve ceza olmaz ilkesi uyarınca, idari para cezası uygulanamayacaktır<sup>397</sup>.

<sup>392</sup> Biçerli, a.g.m., s.50; Caniklioğlu, 6111 Sayılı Kanun, s.9.

<sup>393</sup> Astarlı, a.g.e., s.372; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.109; Aynı yazar, Kısa Çalışma, s.539 vd.; Akyiğit, Kısa Çalışma, s.33 vd.; İster sürenin dolması ile isterse işverenin erken sona erdirmesiyle bitmiş olsun, kısa çalışma dönemi sona erdiğinde işçinin işe dönmemesi, iş sözleşmesini istifa yoluyla feshettiği anlamındadır. Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.59

<sup>394</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.59; Aydın, Kısa Çalışma, s.37; Caniklioğlu, Kısa Çalışma Ödeneği, s.109; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.918.

<sup>395</sup> Aydın, Kısa Çalışma, s.37.

<sup>396</sup> Ekmekçi, Kısa Çalışma, s.59.

<sup>397</sup> Güneri, a.g.m., s.72; Aydın, Kısa Çalışma, s.38.

### 2.3.4. Çağrı Üzerine Çalışma

Çağrı üzerine çalışma, çalışma sürelerinin ve istihdam şekillerinin esnekleştirilmesinin özgün bir şeklidir. Çağrı üzerine çalışma İş Hukukunun kapsamında yer aldığından, iş hukukunun işçiyi koruma ve işçi yararına yorum gibi temel ilkeleri bu çalışma biçimi bakımından geçerli olmaktadır. Ülkemizde son zamanlarda giderek artan bir şekilde uygulanan, özellikle sağlık, eğitim, otel, eğlence gibi iş kolunda yaygınlaşan ve ekstra işçi adı altında ve bu sözleşme ile çalıştırılan işçilerin atipik çalışma ilişkisidir<sup>398</sup>. Kısmi süreli çalışmanın bir türü olan ve Almanya’da “kapasiteye bağlı değişken çalışma süresi” (KOPAVAZ) olarak da tanımlanan çağrı üzerine çalışma,<sup>399</sup> ya esas alınan hafta, ay, yıl gibi belirli bir zaman diliminde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağını önceden belirlemek ve bu süre ile sınırlı kalmak şartıyla ihtiyaç duyulduğunda işveren tarafından işçinin çağrılarak çalıştırılmasıyla ya da esas alınan zaman diliminde işçiyi ne kadar süre çalıştırılacağı yetkisi işverene tanınarak işveren ihtiyaç duyduğunda işçiye çağrıda bulunmak suretiyle gerek gördüğü sürede çalıştırılması şeklinde yapılmaktadır<sup>400</sup>.

#### 2.4.4.1. İş Sözleşmesinin Şekli

Kısmi süreli iş sözleşmesinin özel bir uygulama şeklini düzenleyen Kanunun 14. maddesi, Alman “İstihdam Teşvik Yasası” hükümleri göz önünde tutularak düzenlenmiştir. Maddede önce, “*işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir*” denilerek çağrı üzerine çalışmanın tanımı yapılmış ve TBMM’nde yapılan bir ekleme ile çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin “*yazılı*

<sup>398</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 12.03.2003 tarih, E.2003/21-143, K.2003/159 sayılı kararı ile çağrı üzerine çalışma türlerinden bahsedilmiş ve bu iş sözleşmelerine ait düzenlemelerin 1475 sayılı Kanunda düzenlenmemiş olmasına rağmen uygulanmasına herhangi bir engel hüküm bulunmadığı belirtilmiştir. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 04.01.2011; Benzer şekilde, Y.9.HD. 29.06.1998, E.1998/9346, K.1998/10881, Akyiğit, I. Cilt, s.563-564; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.28; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.77; Ufuk Aydın, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:8, 2007, s.41-42; Sarıbay, a.g.m., s.285; Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.136 vd.

<sup>399</sup> Çağrı üzerine çalışmanın kısmi süreli çalışma, mevsimlik iş sözleşmesi, sıfır saatli/zamanlı iş sözleşmesi ile işe hazır ve nöbetçi olarak çalışma arasındaki farklar için bkz. Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.43-44; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.83.

<sup>400</sup> Mollamahmutoglu, a.g.e., s.921; Alpay Hekimler, “Avrupa Hukuku Işığında Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:18, S:2, 2004, s.23; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.77; Kaya, a.g.m., s.3; Sarıbay, a.g.m., s.284; Centel, Yeni İstihdam Türleri, s.245; Günay, Ödünç İş İlişkisi, s.19-20; Eyrenci, Esneklik, s.233; Aynı yazar, Çalışma Süreleri, s.166 vd.; Hueck, a.g.m., s.120 vd.; Çağrı üzerine çalışmanın işveren ve işçi yönünden olumlu ve olumsuz yönleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.43.

*sözleşme*” şeklinde yapılması öngörülmüştür (İşK.m.14/I)<sup>401</sup>. Bu hüküm gereği, taraflar arasında kurulan iş ilişkisinin çağrı üzerine çalışma ilişkisi olduğu yazılı bir sözleşme ile ispatlanamadığı durumlarda, haftalık çalışma süresinin yirmi saat belirlenmiş kabul edildiği normal bir kısmi süreli ilişki olduğu sayılacaktır<sup>402</sup>. Sözleşmenin yazılı yapılması koşulu geçerlilik şartı değil, ispat şartıdır. Sözleşmenin basit yazılı şekilde yapılması yeterlidir. Çağrı üzerine çalışmanın düzenlendiği hükümlerin nispi emredici niteliğe sahip olması nedeniyle, maddedeki düzenlemelerin aksi, ancak işçi lehine bir düzenleme yapılmışsa geçerli olacaktır. Eğer yapılan sözleşme ile o konularda işçi aleyhine bir düzenleme yapılmışsa veya madde metnine açıkça atıf yapılmışsa, bu hükümdeki düzenlemeler uygulanacaktır<sup>403</sup>.

#### 2.4.4.2. Çağrı Süresi

Çağrı üzerine çalışmayı konu edinen sözleşmelerin diğer geleneksel kısmi süreli iş sözleşmelerinden en önemli farkı, işçinin iş görme edimini ifa edeceği sürenin sözleşmede sabit bir şekilde düzenlenmeyip, işletmenin sürekli değişen işgücü ihtiyacına<sup>404</sup> göre belirleme yetkisinin işverene tanınmasıdır<sup>405</sup>. Kanunun 14. maddesinin II. fıkrası uyarınca, taraflar sözleşme ile çalışma süresini, hafta, ay veya yıl olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, haftalık yirmi saat olacağı öngörülmüştür. İşçinin lehine bu sürenin uzatılması mümkün olacaktır. Çünkü sürenin kısaltılmasıyla yapılan iş azalacak, bu da ücretin azalmasına neden olarak işçi aleyhine bir sonuç doğuracaktır<sup>406</sup>.

---

<sup>401</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.921; Cumhuriyet Halk Partisi, 11.07.2003 tarihli dava dilekçesi ile çağrı üzerine çalışmaya ilişkin Kanunun 14. maddesinin, çağrı üzerine çalışanlar için ödenecek olan toplam ücretin, işçi için adil ve yeterli olmadığından Anayasa'nın 55 ve 5. maddesine, emeklilik için birlikte aranan, prim ödeme gün sayısı, kıdem ve yaş koşullarından, prim ödeme gün sayısını tutturabilmenin fiilen imkânsız olması nedeniyle 60. maddesine, sağlık konusundaki sosyal yardım ve sigortalardan yararlanabilmenin olanaksız olduğundan 56. maddesine ve 60. maddelerdeki hakları sınırlandırma nedenleri ve sınırlandırma ölçüsü bakımından 13. maddesine, işçilerin örgütlenme ve sendikal çalışma yapma haklarından yararlanmalarına imkan tanımadığı için de 51. maddesine ve 13. maddesine, çalışanları yeterince korumadığı ve Anayasa'nın üstünlüğü ve bağlayıcılığı ilkeleri ile bağdaşmadığı için de 2 ve 11. maddelerine aykırı olduğu, gerekçeleri ile iptal başvurusunda bulunmuşlardır. Ancak Anayasa Mahkemesinin 19.10.2005 tarih, E.2003/66, K.2005/72 sayılı kararı ile “Anayasa'nın 13, 51, 55, 56 ve 60. maddelerine aykırı olmadığı ve iptali istenilen kuralın Anayasa'nın 2, 5 ve 11. maddeleriyle ilgisi görülmediğinden iptal istemi reddedilmiştir. Şakar, a.g.e., s.186 vd.; Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.48.

<sup>402</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.28; Hekimler, a.g.m., s.23; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.28.

<sup>403</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.84; Sarıbay, a.g.m., s.284-285; Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.49; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.922.

<sup>404</sup> Çağrı üzerine çalışma kapsamında Kanunda belirtilen, “işgücü ihtiyacı” ölçütü subjektif niteliktedir. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.921-922.

<sup>405</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.922; Astarlı, a.g.e., s.380.

<sup>406</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.84; Kaya, a.g.m., s.3; Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.49-50; Sarıbay, a.g.m., s.286; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.28.

Kanun, haftalık ve günlük çalışma sürelerinin belirlenmiş olması şartıyla, çalışma süresinin hafta dışında farklı bir zaman dilimi esas alınarak düzenlenebileceğini öngörmüştür. Ancak çalışmanın aylık ya da yıllık olarak belirlenmesi işverenin bu dönem içerisinde herhangi bir haftalık çalışma süresi ile bağlı olmaksızın çağrıda bulunarak işçiyi çalıştıracığı anlamına gelmeyecektir. Nitekim kanun koyucunun bu düzenlemedeki amacı, işverenin bir haftalık çalışma süresini o çalışma haftasına işletmesinin ihtiyaçlarına göre çağrı yoluyla dağıtabilmesidir. Çağrı üzerine çalışma ilişkisinde taraflar, günlük ve haftalık çalışma süresini belirlemek zorunda olmakla birlikte, bu durum işçinin her gün ya da her hafta çalışmasını gerektirmeyecektir. Taraflar, sözleşmede belirleyecekleri Kanunun 63. maddesine uygun bir denkleştirme süresi kapsamında işverenin çalışma süresini bu döneme çağrı suretiyle dağıtabileceğini kararlaştırabileceklerdir<sup>407</sup>. Çağrı üzerine çalışmada, işçinin çalışma süresinin Kanundaki hükümler doğrultusunda taraflarca belirlenmediği takdirde, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır (m.14/son fıkra). Kanunda düzenlenen dört saatlik bu süre, taraflar için günlük çalışma süresinin tespitinde bir alt sınır olmayıp, taraflar günlük çalışma süresini belirlerken Kanundaki dört saatlik sürenin altında bir süreyi de günlük çalışma süresi olarak belirleyebileceklerdir<sup>408</sup>.

#### **2.4.4.3. İşçinin Çağrıldığında Çalışma Yükümü**

İşveren, işçiden çalışmasını çağrı yapmak suretiyle talep edebilir. İşverenin yapacağı çağrıyı aksi kararlaştırılmamışsa, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün<sup>409</sup> önce yapması gerekir. Sözleşmede ya da Kanunda öngörülen süreye uygun olarak çağrıya muhatap olan işçi, çağrı üzerine iş görme edimini ifa ile yükümlüdür (m.14/III). Aksi halde, işveren iş sözleşmesini Kanunun 25/II, h hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir<sup>410</sup>. Öte yandan, hükümde yer alan, dört gün önceden çağrı yapılması kuralı yedek hukuk kuralı olup, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde, taraflar çağrı yapılması süresini serbestçe

<sup>407</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.922; Akyiğit, I. Cilt, s.557; Astarlı, a.g.e., s.380 vd.

<sup>408</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.923; Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.49; Demir ve Gerşil, a.g.m., s.77; Kaya, a.g.m., s.4; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.28.

<sup>409</sup> Kanun çağrı süresini düzenlemekle birlikte, bu sürenin nasıl hesap edileceğine dair herhangi bir hüküm öngörmediğinden, Borçlar Kanununun genel hükümlerinden hareket ederek, işverenin çağrıyı yaptığı tarihi değil, işçinin çağrıya muhatap olduğu tarihi esas almak gerekecektir. Çağrının işçiye ulaştığı gün sürenin hesabında dikkate alınmayacaktır. Benzer şekilde, iş görme ediminin ifa edileceği gün de hesaba dahil edilmemelidir. Astarlı, a.g.e., s.393; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.924.

<sup>410</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.923; Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.51-52; Astarlı, a.g.e., s.385; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.84.

kararlaştırabilirler<sup>411</sup>. Bununla birlikte, işyerinde ortaya çıkabilecek zorunlu nedenler, işçinin kararlaştırılan süreden önce çağrılmasını gerektirebilir. Böyle bir halde, iyiniyet kuralları gereğince işçinin bu çağrıya uyması gerekir<sup>412</sup>. Kanunda ya da sözleşmede öngörülen sürede yapılmayan ağrı geçersiz olacağından, işçi, iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilecektir. Ancak çağrının süresinde yapılamaması işverenden kaynaklanmıyor ve bu durum işçi tarafından da biliniyor ise, sadakat borcunun bir gereği olarak işçinin çağrıya uymayacağını işverene bildirmesi gerekecektir<sup>413</sup>. ağrı, işçinin iş görme borcunu somutlaştıracaağından, işçiye hangi gün, hangi saatler arasında ihtiyaç olacağının çağrıda açıkça belirtilmesi gerekmektedir. İşveren işçinin menfaatlerini değerlendirerek özellikle onun ailevi durumu, çalıştığı diğer kısmi süreli işleri, işyerine ulaşım olanakları gibi durumları dikkate alarak durumun Şartlarına göre işçiye çağrıda bulunmalıdır<sup>414</sup>.

#### 2.4.4.4. cret denmesi

İşçi, sözleşmeyle kararlaştırılan ücretini, işveren çağrıda bulunmasa da hak edecektir. Nitekim Kanunun 14. maddesinin II. fıkrasında, “ağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır” ifadesi ile bu husus düzenlenmiştir<sup>415</sup>. İşverenin süreye uymaması nedeniyle yapılmayan çalışma için işveren yeniden usulüne uygun bir çağrıda bulunabilir. Ancak ağrı döneminin sonuna gelinmesi halinde, işverenin yeni bir ağrı yapmasının mümkün olmadığı durumlarda, çağrının geçersizliği nedeniyle alışılamayan bu süre bakımından işçinin ücrete hak kazanacağı kabul edilmelidir<sup>416</sup>. ağrıldığında sözleşmede belirtilen sürenin üzerinde zorunlu nedenle çalıştırılan işçi, haftalık çalışma süresinin aşılması halinde, Kanunun 42. maddesinin II. fıkrası uyarınca fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazanacaktır<sup>417</sup>. ağrı zerine çalışmada ihbar ve kıdem tazminatı gibi hakların oluşmasında Yargıtay uzunca bir süre diğer kısmi alışma Şekillerinden farklı bir uygulama yapmıştır. Diğer kısmi alışma Şekillerinde kıdem tazminatının hesabında başlangıç ve bitiş tarihleri dikkate alırken, ağrı üzerine çalışma

<sup>411</sup> Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.28-29.; Akyiğit, I. Cilt, s.558

<sup>412</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.924.

<sup>413</sup> Astarlı, a.g.e., s.394.

<sup>414</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.923; Aydın, ağrı üzerine çalışma, s.49; Akyiğit, I. Cilt, s.559; Astarlı, a.g.e., s.393.

<sup>415</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.924; Aydın, ağrı üzerine çalışma, s.47; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.84; Sarıbay, a.g.m., s.286.

<sup>416</sup> Astarlı, a.g.e., s.394-395.

<sup>417</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.924.



halinde fiili çalışma süresini dikkate almıştır<sup>418</sup>. Ancak Yargıtay özellikle 2000’li yıllarda vermiş olduğu çok sayıda kararda çağrı üzerine çalışmalarda kıdem süresinin hesabında iş sözleşmesinin başlangıcı ile sona ermesi arasındaki çalışılan ve çalışılmayan süre ayrımı yapmaksızın tüm süreyi dikkate almıştır<sup>419</sup>.

## 2.5. Özel Bazı Çalışma Şekillerinde Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

### 2.5.1. Gece Çalışması

Kural olarak çalışma, günün gündüz döneminde günlük çalışma süresine göre yapılmalıdır. Ancak işyerinin gerekleri veya işin niteliği günlük çalışmanın, gece döneminde yapılmasını gerektirebilir<sup>420</sup>. Ekonomik ve sosyal ihtiyaçlar,<sup>421</sup> bazı işyerlerinin hem gündüz hem gece olmak üzere faaliyet göstermesini zorunlu kılmıştır<sup>422</sup>. Aynı işçileri sürekli çalıştırmak suretiyle 24 saat faaliyette bulundurmak mümkün olmadığından, bu tür işyerlerinde postalar halinde çalışma zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Bu halde, bazı işçiler gündüz, bazılarının ise gece çalışması kaçınılmazdır. Buna karşın işin niteliği gereği bazı işyerlerinin ise sadece gece döneminde faaliyet göstermesi söz konusudur<sup>423</sup>. Gece çalışması gündüz döneminde yapılan çalışmalardan daha zordur<sup>424</sup>. Bu nedenle, gerek uluslararası

---

<sup>418</sup> Akyiğit, I. Cilt, s.560; Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.52; “İhtiyaç hasıl oldukça işverence çağırılıp çalıştırıldığı için, işçinin yılın tamamında çalıştığı kabulü hatalıdır. İşin niteliği ve işçinin başka işlerde de çalıştırılıp çalıştırılmadığı dikkate alınarak çalışılan süre tespit edilmeli ve ihbar ve kıdem tazminatı istekleri buna göre hüküm altına alınmalıdır. Her yıl çalışılan süre tespit edildikten sonra işçinin yıllık ücretli izne hak kazanıp kazanmadığı bulunmalıdır.” Y.9.HD. 27.09.1999, E.1999/11675, K.1999/14527. Bu kararda isabetli olarak ihbar, kıdem ve yıllık ücretli izin süresinin hak edilme şartlarının tespitinde ve hesabında işçinin çalışması devamlılık arz etmediğinden onun fiili çalışma süresinin göz önünde tutulması gerektiğine karar verilmiştir. Tuncay, Yeni İstihdam Biçimleri, s.137.

<sup>419</sup> Aydın, Çağrı Üzerine Çalışma, s.52, dn (64) de yer alan kararlar.

<sup>420</sup> Mollamahmutoglu, a.g.e., s.876; Nüket Saracel, **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenmesi**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No:209, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No:44, Eskişehir, 1987, s.7-8; Zeki Okur, “İş Hukukunda Gece Çalışması”, **Prof. Dr. ALİ GÜZEL’E ARMAĞAN**, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul, 2010, s.511.

<sup>421</sup> Ayrıntılı bilgi için bkz. Saracel, a.g.e., s.11 vd.

<sup>422</sup> Çalışma süreleri, Kanunda işçilerin şahıslarına yönelik olarak sınırlandırılmış olduğundan, bir işyerinin gündüz ve gece sürekli işletilmesi mümkündür. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.239.

<sup>423</sup> Saracel, a.g.e., s.6-7; Okur, a.g.m., s.511.

<sup>424</sup> Gece çalışmasının işçiler bakımından yaratacağı olumsuz sonuçlar için bkz. Saracel, a.g.e., s.29 vd.; Okur, a.g.m., s.514 vd.; Gece çalışmasının işletme ve işverene olan etkileri için bkz. aynı yer, s.51 vd.; Murat Özveri, “Çalışma Süresi ve Gece Çalışma”, **Prof. Dr. ALİ GÜZEL’E ARMAĞAN**, Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul, 2010, s.627 vd.

belgelerde<sup>425</sup> gerekse İş Kanununda gece çalışmasına ilişkin daha koruyucu hükümler öngörülmüştür<sup>426</sup>.

### 2.5.1.1. Gece Çalışması Kavramı

Çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir (İşK.m.69/1)<sup>427</sup>. Kanundaki tanımda kullanılan “en erken” ve “en fazla” ifadeleri çerçevesinde, söz konusu düzenlemenin işçi lehine değiştirilebilecek nispi emredici nitelikte bir düzenleme olduğu, gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin değiştirilebileceği, ancak gece süresinin hiçbir surette onbir saatin üzerinde belirlenemeyeceği sonucu çıkmaktadır<sup>428</sup>. Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre ya da yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması ya da gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle gece döneminin başlama ve bitme zamanları değişik şekilde belirlenebilecektir (İşK.m. 69/II)<sup>429</sup>.

Kanunda yer almayan gece çalışması kavramı, 76. maddenin II. fıkrası hükmü uyarınca çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin<sup>430</sup> 7. maddesinin II. fıkrasında, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması olarak tanımlanmıştır<sup>431</sup>. Gece çalışmasından bahsedebilmek için işçi postasının vardiyasının 20.00-

<sup>425</sup> Gece çalışması ile ilgili uluslararası düzenlemeler hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Okur, a.g.m., s.522 vd.; İren, a.g.e., s.209.

<sup>426</sup> Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C:20, S:1, 2006, s.50; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.242; Güven ve Aydın, a.g.e., s.232-233; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.876; Sacarel, a.g.e., s.3.

<sup>427</sup> Mustafa Kılıçoğlu, **4857 Sayılı İş Kanununun Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ayhan Yayıncılık: Ankara, 2005, s.507; Soyer, Avrupa Birliği, s.244; Avrupa Birliği Hukukunda 04.11.2003 tarihli 2003/88 sayılı Yönergenin 2/3 maddesine göre gece çalışma süresi, 24.00-05.00 saatlerine denk düşen ve 7 saatten az olmayan çalışmayı ifade eder. Bu yönerge kapsamında “gece işçisi” günlük normal çalışma süresinin en az üç saatini gece döneminde geçiren ya da yıllık çalışma süresinin belirli bir kısmını gece döneminde geçiren kişi olarak tanımlanmıştır. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.880; Özveri, Gece Çalışması, s.629; Sargıcı, a.g.e., s.98.

<sup>428</sup> Okur, a.g.m., s.512.

<sup>429</sup> Sümer, a.g.e., s.139; Çelik, a.g.e., s.335; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.50; Özveri, Gece Çalışması, s.629; Okur, a.g.m., s.512; Demir, I.Cilt, s.264; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.242; Güven ve Aydın, a.g.e., s.233; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.877; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.239.

<sup>430</sup> RG. 07.04.2004, S:25426.

<sup>431</sup> “İş hayatında gece saat 20.00 de başlayıp ertesi gün saat 06.00 ya kadar devam eden süredir. Toplu iş Sözleşmesi hükümlerine göre ise yarısından fazlası geceye isabet eden çalışma karşılığı zamlı olarak ödenir. 16-24 vardiyasının yarısından fazlası geceye isabet etmediğinden bu kalem istek de reddedilmelidir.” Y.9.HD. 01.03.1976, E.1976/4586, K.1976/7003, Şakar, a.g.e., s.597-598; Okur, a.g.m., s.513; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.50.

06.00 saatleri arasında başlaması ya da bu saatler arasında sona ermesi değil, çalışma süresinin yarısından fazlasının 20.00 ile 06.00 saatleri arasında yer alması gerekmektedir. Örneğin, günlük çalışma süresi 9 saat olan bir işçinin 14.00’de başlayarak 23.00’de biten çalışması ya da 04.00’de başlayarak 13.00’de biten çalışması gece çalışması niteliğinde değildir. Çünkü verilen örneklerde çalışma süresinin yarısından fazlası 20.00-06.00 saatleri arasındaki dönemin dışında kalmaktadır<sup>432</sup>. Hem gece hem de gündüze rastlayan çalışma saatlerinin eşitliği halinde ise, gece çalışmaları için öngörülen iş sağlığını koruyucu hükümler dikkate alınarak, işçi yararına yorum ilkesi gereğince, işin gece işi olacağı kabul edilmelidir<sup>433</sup>.

İş Kanununun 69. maddesinin III. fıkrasına göre, işçilerin gece çalışması yedi buçuk saati<sup>434</sup> geçemez. Bu hükümden, gece çalışmasında fazla çalışmanın mümkün olmadığı sonucu da çıkmaktadır. Kanun bu hususu 41. maddenin VI. fıkrasında “69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz” hükmü ile açıkça belirtmiştir<sup>435</sup>. Kanunun 41. maddesinde olağan nedenlerle fazla çalışma düzenlendiğinden, VI. fıkrada yer alan yasağın sadece bu tür fazla çalışma için geçerli olacağı açıktır. Kanunun zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. maddesi ile olağanüstü hallerde fazla çalışmayı düzenleyen 43. maddesi gereğince fazla çalışma yapılması halinde gece çalışmasına ilişkin yedi buçuk saatin aşılması mümkündür. Bununla birlikte, 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun<sup>436</sup> gece çalışmaları da dahil olmak üzere günlük çalışma sürelerinin üçer saat arttırılabileceğini öngören 6. madde hükmü ile 4857 sayılı İş Kanununun 70.

<sup>432</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.50; Okur, a.g.m., s.513.

<sup>433</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.239-241; Çelik, a.g.e., s.335; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.50-51; Okur, a.g.m., s.513; Demir, İş Hukuku, s.98; Aynı yazar, I.Cilt, s.264; Güven ve Aydın, a.g.e., s.233-234.

<sup>434</sup> Y.9.HD. 15.09.2009, E.2008/40386, K.2009/22958. <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.03.2011; Yargıtay, açık yasağa rağmen işçinin gece çalışmalarının 7,5 saati aşması halinde, aşan kısma haftalık 45 saatin dolup dolmamasına bakmaksızın fazla çalışma hükümlerinin uygulanacağına hükmetmiştir. Y.9.HD. 23.06.2009, E.2007/40862, K.2009/17766; Yargıtay’ın bu yönde vermiş olduğu bu kararlar, günlük çalışma süresinin fazla çalışmalar dâhil 11 saati aşamayacağı hükmüne aykırı olarak 11 saatin üzerinde yapılan çalışmaların haftalık çalışma süresini aşmasa da fazla çalışma sayılacağına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulundan geçmiş olan kararlarıyla da uyumludur. YHGK. 14.06.2006, E.2006/9-374, K.2006/382, Özveri, Gece Çalışması, s.639-641; İren, a.g.e., s.221.

<sup>435</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.879; Okur, a.g.m., s.550; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.51; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.240; Demir, İş Hukuku, s.98; Örneğin, 14.00-23.00 vardiyasında çalışan işçinin işi gündüz çalışması sayılacağından, kendisine fazla çalışma yaptırılabilir. Bununla beraber, fazla çalışma ile birlikte toplam gece çalışması gündüz çalışmasından daha fazla olan çalışmaların da gece çalışması sayılması kabul edilmelidir. Aynı yazar, I.Cilt, s.265-266.

<sup>436</sup> RG. 16.09.1960, S:10605, Kabul Tarihi:10.09.1960

maddesinde öngörülen Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinin<sup>437</sup> asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, en çok iki saate kadar hazırlama, tamamlama ve temizleme işi için işçilerin, çalıştırılabileceğini öngören 5. maddesi ile bu işlerin görüleceği saatlerin gece dönemine rastlaması halinde de yaptırılabilceğini öngören 13. maddesi hükümlerine göre yaptırılabilcek çalışmalarda Kanunda düzenlenen yedi buçuk saatin aşılması mümkündür<sup>438</sup>.

### **2.5.1.2. Gece Çalışması Bakımından Özel Korunan Grupların Çalışma Süresi**

İş Kanunu, gece çalıştırılacak işçiler bakımından işverene bazı sorumluluklar yüklemiştir. Buna göre, işçilerin gece döneminde çalıştırmaya başlamadan önce, sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu alınacak sağlık raporu ile belgelendirilmelidir. Bunun yanında, gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir olmak üzere işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilmelidir. İşçilerin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanacaktır (İşK.m.69/IV). Gece çalışması sebebiyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkün ise gündüz postasında iş vermekle yükümlüdür (İşK.m.69/V)<sup>439</sup>.

1475 sayılı Kanunun 69. maddesinde yer alan, sanayie ait işlerde her yaştaki kadınların çalıştırılma yasağı<sup>440</sup> 4857 sayılı Kanunla kaldırılmış ve Kanunun 73. maddesinin II. fıkrasında, onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin usul ve esasların yönetmelikte düzenlenmesini öngörmüştür. Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğinin<sup>441</sup> 6. maddesine göre, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılabilmeleri için öncelikle, işe başlamadan önce çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair sağlık raporlarının alınması şarttır. Bu raporların işe başlamadan önce bir defaya mahsus alınmaları yeterli olmayıp bu işçilerin muayeneleri her altı ayda bir tekrarlanmalıdır<sup>442</sup>. Yönetmeliğin 5. maddesi ile kadın işçilerin

<sup>437</sup> RG. 28.04.2004, S:25446.

<sup>438</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.879-880; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.51; Okur, a.g.m., s.551-552; Özveri, Gece Çalışması, s.634-635; Sümer, a.g.e., s.140.

<sup>439</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.240; Süzek, a.g.e., s.735; Çelik, a.g.e., s.335-336; Güven ve Aydın, a.g.e., s.235.

<sup>440</sup> Hükümetin gerekçesinde, 1475 sayılı Kanunun 69. maddesinde her yaştaki kadınlar için getirilen yasağın, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırıldığı, gece çalıştırma yasağının sadece çocuk ve genç işçiler için kabul edildiği belirtilmiştir. Özmen, a.g.e., s.150.

<sup>441</sup> RG. 09.08.2004, S:25548.

<sup>442</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.52; Okur, a.g.m., s.548-549; Süzek, a.g.e., s.735; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.240; Sümer, a.g.e., s.141; Güven ve Aydın, a.g.e., s.235; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.878-879.

her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalışmasını yasaklamıştır. Yönetmeliğin bu hükmündeki katı ifade nedeniyle kadın işçilerin, olağan nedenler dışındaki nedenlerle de fazla saatlerle çalışmaya tabi tutulamayacağı kabul edilmelidir<sup>443</sup>. Yönetmeliğin 9. maddesi gereğince, kadın işçiler, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar gece postalarında çalıştırılmazlar. Aynı maddenin II. fıkrasında, yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda, herhangi bir süre belirtilmeksizin, emziren işçinin, 6 aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğunun hekim raporu ile belirlendiği dönem boyunca, gece çalıştırılması yasak olduğu öngörülmüştür<sup>444</sup>.

İş Kanununun 73. maddesi gereğince, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayie ait işlerde gece çalıştırılması yasaklanmıştır. Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>445</sup> ile çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin pek çok sınırlama getirilmiştir<sup>446</sup>.

### **2.5.2. Postalar Halinde Çalışma**

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği yoğun uluslararası rekabet, çalışma yaşamının değişen koşullara uyum sağlaması amacıyla giderek esnekleşmesi, katı kurallı olarak bilinen normal çalışmaların dışında yeni biçim ve esasların da yer almasına neden olmuştur. Postalar halinde çalışma sistemi (vardiyalı çalışma) de yeni çalışma sistemlerinin en önemlilerinden biridir. Fabrikalarda bulunan araç ve gereçlerin kullanımının azami düzeye çıkarılması, teknolojik yöntemlerin gelişiminin sürekliliğinin sağlanması, iletişim, sağlık, güvenlik, turizm ve ulaşım gibi hizmet sektörlerinde toplumun genelinin taleplerinin karşılanması gibi başlıca sebepler neticesinde postalar halinde çalışmaya gereksinim duyulmuştur<sup>447</sup>.

Postalar halinde çalışma sisteminin mutlak bir tanımı bulunmamaktadır. İşin ya da işyerinin niteliği gereği, sürekli olarak faal durumdaki işyerlerinde, günün veya haftanın tüm zamanlarında, aynı günün değişik (birbirini izleyen) zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubu

<sup>443</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.879.

<sup>444</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.53; Okur, a.g.m., s.549-550; Sümer, a.g.e., s.141.

<sup>445</sup> RG. 06.04.2004, S:25425.

<sup>446</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması, s.54; Sümer, a.g.e., s.140.

<sup>447</sup> Süzek, a.g.e., s.736; Astarlı, a.g.e., s.263-264; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.48; Sümer, a.g.e., s.140; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.880-881; Refik Korkusuz, "Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Yeri", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C:IX, S:1-2, [http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/IX\\_68-85.pdf](http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/IX_68-85.pdf), 21.12.2010, s.1-2.

çalıştırılması şeklinde yapılan çalışma biçimi postalar halinde çalışma olarak tanımlanabilecektir<sup>448</sup>. Bu tür çalışmada, işyerindeki uzun bir çalışma süresi iki veya daha fazla işçi grupları arasında birbirini takip eden başlama ve bitiş saatleriyle bölünmektedir. Vardiya saatlerinin farklı uzunlukta, gece ya da hafta sonuna denk gelmesi mümkündür<sup>449</sup>. İşyerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin kısa süreli çalışmak istediklerinde yararlı olan bu sistemde katı iki veya sekiz saatlik üç vardiya sistemleri yerine kayan esnek vardiya sistemleri uygulanabilmektedir<sup>450</sup>.

Postalar halinde çalışmaya ilişkin usul ve esaslara, 1475 sayılı eski İş Kanununda olduğu gibi 4857 sayılı İş Kanununda da yer verilmiştir. Kanunun 76. maddesinin II. fıkrasında, nitelikleri dolayısıyla devamlı çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına işçi postaları çalıştırılarak işletilen yahut nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, hafta tatillerine ve gece çalışmalarına ve çalışma ortasındaki zorunlu dinlenmelere dair özel usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenmesi öngörülmüş ve sözü edilen yönetmelik “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” olarak 07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir<sup>451</sup>.

### **2.5.2.1. İşçi Postalarının Oluşturulması, Sayısının Tespiti**

İşçi postalarının sayısı işyerinin çalışma süresine göre farklı düzenlenebilecektir. Yönetmeliğin 4. maddesinin a bendine göre, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenmesi gerektiği

<sup>448</sup> Yargıtay, postalar halinde çalışmadan söz edilebilmesi için öncelikle bu çalışmanın Yönetmelik çerçevesinde yapılmasının gerektiğini belirtmiştir. Buna göre, “işin niteliği gereği durmaksızın birbiri ardına çalışmayı zorunlu kılması” ve “belli zamanlarda postalar halinde çalıştırılan işçilerin periyodik bir çalışma sistemine tabi tutulmalarının gereği” ölçütünü kullanmıştır. Y.9.HD. 04.02.1986, E.1986/9916, K.1986/10982, Korkusuz, a.g.m., s.14; 2003/88 sayılı Direktifin 2. maddesine göre, postalar halinde çalışma, çalışmayı işçilerin dönüşümlü düzen de dahil olmak üzere belirli bir düzene göre aynı çalışma istasyonlarında birbirlerini izleyerek çalıştıkları, sürekli olan ya da olmayan ve işçilerin belirli günlük ya da haftalık dönemlerle farklı zamanlarda çalışma ihtiyaçlarını dikkate alan postalar halinde düzenleme yöntemi anlamına gelmektedir. Sargıcı, a.g.e., s.100.

<sup>449</sup> Demir ve Gerşil, a.g.m., s.74; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.47.

<sup>450</sup> Günay, Esneklik, s.183, Eyrenci, Çalışma Süreleri, s.169; Aynı yazar, Esneklik, s.235; Çalışma gruplarının fazla olduğu işyerlerinde sabit ya da dönüşümlü postalar halinde çalışmadan bahsedilebilecektir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Korkusuz, a.g.m., s.3-4.

<sup>451</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.47; Süzek, a.g.e., s.735-736; Sümer, a.g.e., s.140; Gelişmiş ve sanayileşmiş ülkelerde vardiyalı çalışmalara yönelik örnekler için bkz. Korkusuz, a.g.m., s.4-5; İşçiler açısından vardiyalı çalışmanın olumsuz yönleri için bkz. Hueck, a.g.m., s.113-114.

belirtilmiştir. İş Kanununda bir vardiyanın başlangıç ve bitiş saatlerinin, ara dinlenmesi dahil, 12 saate kadar çıkarılabilmesine rağmen, 24 saat çalışılan işyerlerinde en az üç işçi postasının gerekmesi gece çalışmasının 7,5 saati aşmamasından kaynaklanmaktadır. Diğer yandan, işin niteliği gerektirmese bile, işveren işyerinde postalar halinde çalışma yaptırabilecektir. Yönetmeliğin 4. maddesinin b bendine göre, bu maddenin a bendi dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin III. fıkrasında öngörülen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir. Sözü edilen Yönetmeliğin 4. maddesinin III. fıkrasına göre, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağından işveren, işyerindeki işin postalar halinde sürdürülmesine karar verdiğinde, bir postanın başlangıç ve bitiş saatlerini, ara dinlenme dahil 12 saati aşmayacak şekilde düzenlemelidir. Gece çalışmasına ilişkin 7,5 saat sınırı saklıdır<sup>452</sup>.

İş Kanununun esaslarına ve yönetmelik hükümlerine göre, kanunen günlük çalışma süresini aşmamak koşulu ile işçi postaları için farklı çalışma sürelerinin tespiti, gece postasının gündüz postasına göre daha kısa çalışma süresine tabi tutulması, aynı işyerinde farklı işler için farklı sayıda, örneğin 24 saat devam eden işlerde en az üç posta, işyerinin bu nitelikte olmayan işlerinde iki posta tespiti ve uygulaması yapılabilecektir<sup>453</sup>. İşyerinde postalar halinde çalışma ile doğrudan bağlantısı olmayan birimlerin işveren tarafından postalar halinde çalışma dışına çıkartılması da mümkündür. Postaların birbirini izlemesi gerekse de sonra gelen postanın doğrudan doğruya önceki postayı izlemesi şart değildir. Çalışılan yerin havalandırılması, makinelerin bekletilmesi ya da bakımı gibi nedenlerle sonraki posta başlamadan ara verilebilecektir<sup>454</sup>.

Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi son fıkrası gereğince çıkarılan “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte<sup>455</sup>” belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenmelidir<sup>456</sup>. Postalar halinde çalışmalarda işçilerin kural

<sup>452</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.48; Korkusuz, a.g.m., s.8; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.882.

<sup>453</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.882; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.49.

<sup>454</sup> Korkusuz, a.g.m., s.8.

<sup>455</sup> RG. 15.04.2004, S:25434.

<sup>456</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.48; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.882.

olarak gece postalarında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır (m.69/III). Ancak Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik bu konuda bazı istisnalar öngörmüştür. Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca, İş Kanununun 42. maddesinde düzenlenen zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve 43. maddede düzenlenen olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapıldığında, Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen hallerde ve 79 sayılı Kanunun 6. maddesine göre Bakanlar Kurulu tarafından çalışma sürelerinin arttırıldığı takdirde, işçilerin gece postalarında yedi buçuk saatlik çalışma süresinin aşılması ve fazla çalışma yaptırılması mümkündür<sup>457</sup>.

### **2.5.2.2. Postaların İşe Başlama ve Bitiş Saatlerinin İlanı**

İşveren ya da işveren vekili posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmek zorundadır (PostalarHalindeÇalışmaY.m.3)<sup>458</sup>. İşveren veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür. Postalar halinde çalışmanın içinde sağlık kuralları bakımından yedibuçuk saat ya da daha az çalışması gereken işler olduğu takdirde, işverenler, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapılma zamanlarını, anılan işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek ve kadınlar ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmek zorundadır (PostalarHalindeÇalışmaY.m.12)<sup>459</sup>.

### **2.5.2.3. Gece ve Gündüz Postalarının Değiştirilmesi**

Postaların değiştirilmesi, kural olarak sadece zorunlu hallerde mümkündür. Zorunluluk olmadıkça ve iki posta arasında 11 saat geçmedikçe, işçilerin posta değiştirmesi mümkün değildir. Bu şartlarda olmak üzere, iki tür posta değişimi olabilir. Bunlardan birincisi, bir

<sup>457</sup> Süzek, a.g.e., s.736; Özveri, Gece Çalışması, s.634; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.51.

<sup>458</sup> Mollamahmutoglu, a.g.e., s.882; Güven ve Aydın, a.g.e., s.234; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.49; Okur, a.g.m., s.558; Korkusuz, a.g.m., s.9.

<sup>459</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.48-49; Okur, a.g.m., s.553; Demir, I.Cilt, s.265; Korkusuz, a.g.m., s.9; Mollamahmutoglu, a.g.e., s.881.



postaya dahil olan bir ya da birden fazla işçinin postasının değiştirilmesi, diğeri ise, bir postada çalışan tüm işçilerin çalıştıkları gün dönemi postalarının değiştirilmesidir<sup>460</sup>. İş Kanununun 69. maddesinin VII. fıkrasına göre, “Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.” Kanunun bu hükmüne göre, işçi postalarının haftada bir, en geç iki haftada bir gece postasının gündüze alınması suretiyle değiştirilmesi mecburidir. Yine, Kanuna göre, postası değiştirilecek işçi, kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğeri postada çalıştırılmaz<sup>461</sup>. İş Kanununun 69. maddesinin IV. maddesinde düzenlenen, “gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir” hükmü uyarınca, işçinin sağlığı nedeniyle ve talebi üzerine vardiyasının değiştirilmesi gerekir. Bu durum her ne kadar bir zorunluluk değilse de işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenin çalışanların sağlık ve güvenliklerinden sorumluluğunu düzenleyen diğeri hükümler dikkate alındığında, bu durum işveren yönünden bir yükümlülük doğuracaktır<sup>462</sup>.

#### 2.5.2.4. Gece Postalarında Çalışan Kadın İşçilere Yönelik Düzenlemeler

Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesi uyarınca, belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmek zorundadır. Bu madde hükmündeki taşıma zorunluluğu işin niteliğiyle ilgili olmadığından, yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması mümkün değildir. Yönetmelik, gece çalışmasında kadın işçiyi koruma anlamında bir taşıma yükümlülüğü öngörmektedir<sup>463</sup>. Yönetmeliğin 8.

<sup>460</sup> Korkusuz, a.g.m., s.10; Okur, a.g.m., s.559; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.55; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.883; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.243; Demir, I.Cilt, s.265.

<sup>461</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.883; Okur, a.g.m., s.559; Çelik, a.g.e., s.336; Süzek, a.g.e., s.736; Demir, İş Hukuku, s.98-99; Aynı yazar, I.Cilt, s.264; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.243; Sümer, a.g.e., s.141; Güven ve Aydın, a.g.e., s.234.

<sup>462</sup> Korkusuz, a.g.m., s.10; Demir, İş Hukuku, s.99; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.242; Güven ve Aydın, a.g.e., s.234; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.240; İşverenin, işçiye gündüz postasında böyle bir iş verilmesi mümkün değilse, Kanunun 24/I,a fıkrasına göre sözleşmeyi feshetme hakkına sahip olmalıdır. Bu fesih hakkını kullanmayan işçinin sağlığının bozulduğu gerekçesiyle gece çalışmayı kabul etmemesi akdi kusur oluşturacaktır. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.881-882; Okur, a.g.m., s.557.

<sup>463</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.884; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.51-52; Okur, a.g.m., s.561; Özveri, Gece Çalışması, s.633; Korkusuz, a.g.m., s.12-13; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.241.

maddesi gereğince, eşlerin postalar halinde çalışan aynı veya farklı işyerlerinde çalışmaları halinde postaların düzenlenmesi konusundaki isteklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Öncelikle, kadın işçinin kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. Burada talep hakkı kadın işçiye verilmiştir. Eşlerin aynı işyerinde çalışması halinde, bunların aynı gece postasında çalışma istekleri, işveren tarafından imkan dahilinde karşılanacaktır<sup>464</sup>.

### **2.5.2.5. Postalar Halinde Çalışmalarda Ücret**

Yönetmeliğin 6. maddesi gereğince, bir işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz. Hükümde yer alan yasak işverence tek taraflı olarak yapılacak olan ücret indirimine ilişkindir. Tarafların anlaşarak ücrette bir indirim öngörmelerine herhangi bir engel bulunmamaktadır<sup>465</sup>.

### **2.5.3. Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşlerinde Çalışma**

İşyerinde teknik, sağlık ya da güvenlik gibi nedenlerle çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken işlere “hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri” adı verilmektedir<sup>466</sup>. İş Kanununun 70. maddesinde, genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce ya da sonra yapılması gereken hazırlama, tamamlama ya da temizleme işlerinde çalışan işçiler için çalışma şartları ve usullerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilmesini öngörülmüştür. Maddede düzenlenmesi öngörülen yönetmelik, “Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri Yönetmeliği” adı altında 28.04.2004 tarih ve 25446 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak

<sup>464</sup> Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.53; Özveri, Gece Çalışması, s.633-634; Okur, a.g.m., s.560; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.884; Sümer, a.g.e., s.141; Korkusuz, a.g.m., s.12; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.241.

<sup>465</sup> İş Kanunumuzda, kural olarak, gece çalışması zamlı değildir. Ancak, işyerlerinde, Kanun ve ilgili tüzüklerin getirdiği yasal koruma dışında, toplu iş sözleşmeleri ve istisnai olarak iş sözleşmelerinde, gece postalarında çalışmak zorunda kalan işçilere, “gece zammı” ya da “gece vardiyası zammı” olarak tanımlanan zamlı ücret ödenebilir. Bu halde, bu hükümden sadece vardiyası gece dönemine rastlayan işçiler yararlanabilecektir. Korkusuz, a.g.m., s.15-16; Okur, a.g.m., s.553-554; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s.55.

<sup>466</sup> Centel, a.g.e., s.234; Sümer, a.g.e., s.142; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.151; Demir, I.Cilt, s.270; Süzek, a.g.e., s.736; Güven ve Aydın, a.g.e., s.235; Buna göre, işyerindeki makinelerin günlük bakımı ve temizliği, ayarlanması, yağlanması, güç bağlantılarının kontrolü, ocak ya da fırınların yakılması veya soğutulması işleri bu tarz işlerdendir. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.242; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.906-907.

yürürlüğe girmiştir<sup>467</sup>. Yönetmeliğin 4. maddesi dikkate alındığında, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce ya da sonra yaptırılması, teknik bir zorunluluğun bulunmasından veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasındandır<sup>468</sup>. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, işyerinin asıl işçilerinden ayrı olarak ve sadece bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçilere yaptırılabilir. Bu halde, söz konusu işçilere yönetmelik hükümleri değil, İş Kanununun hükümleri uygulanacaktır (HTTİY. m.2/II). Buna karşın, bu işler, işyerinde çalışmakta olan işçilere ek iş olarak yaptırıldığı takdirde adı geçen yönetmelik hükümleri uygulanacaktır (HTTİY. m.2/II)<sup>469</sup>. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin normal çalışma süresi içerisinde yapılmasına herhangi bir engel yoksa ve iş sağlığı ve güvenliği açısından sakıncalı değilse bu işler çalışma süresinde yapılabilir. Bu halde, yine yönetmelik hükümleri uygulanmayacaktır (HTTİY. m.4)<sup>470</sup>. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, işyerinde çalışan işçilere nöbetleşe yaptırılması gerekir (HTTİY. m.9/D). Ancak, yapılacak olan bu tür işin özelliği, bu işleri sadece belli ve bu konuda yetmişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir (HTTİY. m.9/II)<sup>471</sup>. Bu tür işleri yapacak olan işçiler, günlük çalışma sürelerine ek olarak bu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir (HTTİY. m.5). Bununla beraber, Yönetmeliğin 12. maddesinin I. fıkrası gereğince, bu işler de dahil olmak üzere, günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Teknik bir sakınca yoksa işçilerin asıl işin bitimi ile bu tür işlerin başlaması arasında en az yarım saat olmak üzere dinlenmeleri zorunludur. Ancak, bu dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmayacaktır (HTTİY. m.10). Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemeyecektir (HTTİY. m.12/II)<sup>472</sup>. Yönetmeliğin 14. maddesi gereğince, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere

---

<sup>467</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.242; Çelik, a.g.e., s.350; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.256; Demir, I.Cilt, s.271.

<sup>468</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.907; Süzek, a.g.e., s.736-737; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.242.

<sup>469</sup> Güven ve Aydın, a.g.e., s.235-236; Çelik, a.g.e., s.350; İren, a.g.e., s.222; Süzek, a.g.e., s.737; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.151; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.242; Hazırlama, tamamlama ve temizleme işinde asıl işine ek olarak çalışan işçi, günlük çalışma süresinin üzerinde bir çalışma yapacağından bu tür çalışma sürekli fazla çalışma olarak nitelendirilebilir. Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.133; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.907-908.

<sup>470</sup> Süzek, a.g.e., s.737; İren, a.g.e., s.222; Sümer, a.g.e., s.142; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.134; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.151.

<sup>471</sup> Sümer, a.g.e., s.142; Süzek, a.g.e., s.737; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.151-152.

<sup>472</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.242-243; Çelik, a.g.e., s.350-351; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.256-257; Süzek, a.g.e., s.737-738; Sümer, a.g.e., s.142-143; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.152; Demir, I.Cilt, s.270; Güven ve Aydın, a.g.e., s.236; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.908.

ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır<sup>473</sup>. Yönetmeliğin 15. maddesine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenecektir<sup>474</sup>.

#### **2.5.4. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler**

Bazı işler nitelikleri gereği, iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike yaratmakta ve bu nedenle, bu işlerde çalışan işçilerin çalışma sürelerinin günlük çalışma sürelerinden daha kısa olması gerekmektedir<sup>475</sup>. İş Kanununun 63. maddesi, sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az sürelerle çalışılması gereken işlerin neler olacağını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından ortaklaşa hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceğini öngörmüştür. Söz konusu yönetmelik, “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik” adı altında yayımlanmıştır<sup>476</sup>. Yönetmelikte, uzun süre çalışılması halinde iş sağlığı bakımından tehlike yaratabilecek işler, “günde en az yedibuçuk saat çalışılabilecek” ve “yedibuçuk saatten daha az çalışılabilecek işler” olmak üzere ikiye ayrılmış ve ayrıntılı bir şekilde listeler halinde sayılmıştır<sup>477</sup>. İşçiler, Yönetmeliğin 4. ve 5. maddelerinde sayılan günlük en çok iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılmazlar (Yön. m.6). Bu yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma da yaptırılmayacaktır (Yön. m.7)<sup>478</sup>. Yönetmeliğin 8. maddesine göre, “*Bu Yönetmelikte sayılan işlerden herhangi birini veya birkaçını sürekli olarak veya zaman zaman yapan işverenler, bu işlerin çeşit ve niteliklerini, yapılma*

<sup>473</sup> Sümer, a.g.e., s.143; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.908

<sup>474</sup> “Hazırlama, tamamlama, temizlik işlerinin yapılması nedeni ile bu süreye ilişkin ücretin %50 fazlasıyla ödenebilmesi için, bu işlerin asıl işe ilişkin günlük çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekmektedir. Oysa davacının cumartesi günleri 30 dakikalık makine temizliği işini asıl işe ilişkin günlük çalışma saatleri içinde yaptığı anlaşılmaktadır.” Y.9.HD. 22.12.1977, E.1977/15737, K.1977/17567, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 15.12.2010; Şakar, a.g.e., s.599-600; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.908; Süzek, a.g.e., s.738; Çelik, a.g.e., s.351; Sümer, a.g.e., s.143; Güven ve Aydın, a.g.e., s.236.

<sup>475</sup> Süzek, a.g.e., s.738; Çelik, a.g.e., s.340; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.884-885.

<sup>476</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.215-216; Çelik, a.g.e., s.340; Subaşı, a.g.m., s.347; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.131; Centel, a.g.e., s.228; Astarlı, a.g.e., s.136-137; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.885; İren, a.g.e., s.223; Süzek, a.g.e., s.738; Güven ve Aydın, a.g.e., s.216; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.240; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.5; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.152.

<sup>477</sup> Süzek, a.g.e., s.738; Çelik, a.g.e., s.340; Güven ve Aydın, a.g.e., s.216; Astarlı, a.g.e., s.137; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.240; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.885.

<sup>478</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.216; Süzek, a.g.e., s.738; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.240; Sümer, a.g.e., s.132; Güven ve Aydın, a.g.e., s.216.

*zamanlarını, anılan işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek ve kadınlar ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler.” İşyerlerinde yapılan işlerin bu Yönetmeliğin 4 üncü ve 5 inci maddesinde sayılan işlerden olup olmadığına ilişkin itirazlar ile bu konuya ilişkin başvurular, Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karara bağlanır<sup>479</sup>.*

### **2.5.5. Nitelikleri Bakımından Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süresi**

Bazı işlerin niteliği gereği, çalışan işçinin çalışma süresini günlük ve haftalık iş süreleri olarak belirlemek zordur. Özellikle taşımacılık sektöründe çalışan işçiler için çalışma sürelerinin haftanın günlerine eşit olarak paylaşılması oldukça güçtür. Bu nedenle, Kanun bu tür iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmamak kaydıyla ve en çok altı aylık denkleştirme süresi tanınarak uygulanacağını belirtmiş ve uygulanış usulünü göstermek için “Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği” çıkartılmıştır<sup>480</sup>. Bu yönetmelikle, anılan işlerde işverenlere en az iki en çok altı aylık bir çalışma döneminde iş sürelerini denkleştirme olanağı sağlanmaktadır (Yön. m.3, 4). Yönetmeliğin kapsamına giren işlerde bir çalışma döneminde haftalık çalışma süresi 45 saatten az veya çok olarak belirlenebilecektir. Ancak, kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemeyecektir (Yön. m.5/III)<sup>481</sup>. Denkleştirme uygulanabilmesi için, işçinin onayının alınması gerekirken, bu gibi işlerde işçinin rızasının alınması gerekmemektedir. Denkleştirme uygulanması işin niteliğinden kaynaklandığından, bu konudaki yetki işverendedir. Bununla birlikte, iki aylık denkleştirme dönemi bu işlerde altı aylık bir dönemi kapsayacak şekilde genişletilmiş bulunmaktadır. İşveren isterse belirtilen azami altı aylık sürenin altında da denkleştirme dönemi uygulayabilir. Ayrıca, normal denkleştirme dönemine ilişkin düzenlemeden farklı olarak, bu

<sup>479</sup> Süzek, a.g.e., s.739; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.240; Sümer, a.g.e., s.132.

<sup>480</sup> Akyiğit, II. Cilt, s.1752; Subaşı, a.g.m., s.341; Çelik, a.g.e., s.331; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.11; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.163; Süzek, a.g.e., s.739; Güven ve Aydın, a.g.e., s.215; İren, a.g.e., s.224; Sümer, a.g.e., s.133; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.239; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.868; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.219; Abdullah Kahraman, “Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:3, S:3-4, 1994, s.93-94.

<sup>481</sup> Yönetmelikte bir yandan denkleştirme yapma imkânı sağlanırken öte yandan yoğunlaştırılmış iş haftalarında da işverence aşılması mümkün olmayan günlük çalışma süresi sınırları hükme bağlanmıştır. Süzek, a.g.e., s.739; Güven ve Aydın, a.g.e., s.215; Subaşı, a.g.m., s.341; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.164; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.868.

sürenin belirtilen işlerde toplu iş sözleşmeleriyle daha fazla uzatılması mümkün değildir<sup>482</sup>. Yönetmeliğin 7. maddesine göre, “İşçilere 4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesindeki esaslara uygun olarak ara dinlenmesi verilir”. Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir. Yönetmeliğin 10. maddesi gereğince, “Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur”. Yönetmeliğin 11. maddesine göre, “bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.” Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışamayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştıramayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır (Yön. m.11/II). İki ya da altı aylık çalışma döneminde ortalama haftalık 45 saatin aşılması şartıyla bazı haftalarda 45 saatten fazla çalışılan süreler fazla çalışma sayılmayacaktır (Yön.11/I). Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz (Yön. m.11/III)<sup>483</sup>. Yönetmeliğin 6. maddesinin a fıkrası uyarınca günlük çalışma süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez. Yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir (Yön.5/son)<sup>484</sup>.

---

<sup>482</sup> Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.11-12; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.164.

<sup>483</sup> Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.220; Bir olayda, “Normal çalışma dışında davacı işçinin kamyonunda kalması, işin niteliği itibariyle fazla çalışma sayılmaz” şeklinde karar veren Yargıtay, başka bir davada ise Türkiye ile Avrupa arasında çalıştırılan bir araçta şoför olmak, yalnız başına fazla çalışma iddiasına hak vermez, özellikle, araçta, nöbetleşe aracı kullanan bir başka şoför ve uyumak için elverişli yatak mevcutsa, durum böyledir” şeklinde karar vermiştir YHGK. 13.11.1974, E.1974/289, K.1974/1187; Y.9.HD.20.03.1972, E.1972/26924, K.1972/7037, Kahraman, a.g.e., s.96; “Tır şoförü olarak çalışan bir işçinin öncelikle ulusal ve uluslararası trafik kurallarına göre günde belirli bir saatten fazla çalışmaması gerekir. Yurtdışına sefer çıktığı sürede ise fazla mesai yapıldığının inandırıcı delillerle kanıtlanmış olması gerekir.” Y.9.HD. 17.06.2008, E.2007/22681, K.2008/16373, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009.

<sup>484</sup> Süzek, a.g.e., s.739; Güven ve Aydın, a.g.e., s.215; Çelik, a.g.e., s.332; Subaşı, a.g.m., s.341-342; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.868-869; İren, a.g.e., s.223-224; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.239; Caniklioğlu, Günlere Bölünme, s.12; Aynı yazar, III. Yılında İş Yasası, s.165.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI: FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA

#### 3.1. Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Ve Türleri

##### 3.1.1. Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı

Fazla saatlerle çalışma, işçinin korunması bakımından çalışma süresinin sınırlandırılması gereği İş Hukukunda yer alan bir kavramdır<sup>485</sup>. Bu konuda yapılan en kapsamlı tanıma göre fazla saatlerle çalışma, üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı acil ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal çalışma süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır<sup>486</sup>. Fazla saatlerle çalışma kavramı, 4857 Sayılı İş Kanununda, ücretin ele alındığı üçüncü bölümde, “Fazla Çalışma Ücreti” başlığı altında 41. maddede<sup>487</sup> yer almaktadır. Maddenin I. fıkrasının II. cümlesinde fazla çalışma, “*kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır*” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı madde İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin<sup>488</sup> 3/I, a maddesinde de tekrarlanmaktadır<sup>489</sup>. Fazla saatlerle çalışmaya ilişkin düzenlemelere, 854 sayılı Deniz İş Kanununun 28. maddesinde ve 5953 sayılı Basın İş Kanununun Ek 1. maddesinde yer verilmiştir.

4857 Sayılı İş Kanunu, fazla saatlerle çalışmanın nedenleri konusunda eski kanundan farklı bir düzenleme getirmemekte fakat fazla saatlerle çalışma kavramını, esnek çalışma ilke ve yöntemlerini dikkate almak suretiyle, 1475 Sayılı İş Kanunundan tamamen değişik bir

---

<sup>485</sup> Cevdet İlhan Günay, “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:6, 2007, s.5; Şahin Çil, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C:3, S:14, 2007, s.57.

<sup>486</sup> Centel, a.g.e., s.232; Çelik, a.g.e., s.340; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.886; Şakar, a.g.e., s.493; Çil, Fazla Çalışma, s.57.

<sup>487</sup> Kanunun bu maddesi Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine ilişkin 23 Kasım 1993 Tarih ve 93/104/EEC Sayılı Konsey Direktifi dikkate alınarak düzenlenmiştir. Kılıçoğlu, a.g.e., s.395–396.

<sup>488</sup> RG. 06.04.2004, S:25425.

<sup>489</sup> Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS**, C:19, S:4, 2005, s.1; Süzek, a.g.e., s.747; Demir, İş Hukuku, s.99; Aynı yazar, I.Cilt, s.267; Karacan, a.g.e., s.23; Günay, Fazla Çalışma, s.6; Güven ve Aydın, a.g.e., s.224; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.43.

biçimde düzenlemektedir<sup>490</sup>. Eski Kanunun aksine, 4857 Sayılı Kanunda, günlük değil, haftalık çalışma süresinin aşılması fazla saatlerle çalışma olarak kabul edilmektedir<sup>491</sup>. Fazla saatlerle çalışmanın belirlenmesinde kanunda hafta esasından ayrılan başka bir ölçüte yer verilmemiştir. Bu nedenle, fazla saatlerle çalışmanın ortaya çıkabilmesi için işçinin fiilen çalıştığı ve 66. maddeye göre fiilen çalışılmış sayılan sürelerin<sup>492</sup> yasal haftalık çalışma süresini aşması gerekir<sup>493</sup>. Fazla saatlerle çalışmayı belirleyen ölçütü düzenleyen kural mutlak emredicidir. Bu nedenle, taraflarca sözleşmelere konulan hükümlerle bu ölçütün kaldırılması ve yerine başka bir ölçüt getirilmesi mümkün değildir; aksi yönde sözleşme hükümleri

---

<sup>490</sup> Bu nedenle, 4857 sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde 1475 sayılı Kanun döneminde ve bu kanun hükümleri esas alınarak düzenlenen toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve iş sözleşmesi hükmü niteliğindeki personel yönetmeliklerindeki düzenlemelerin geçerliliği kalmamış, yeni kanunun emredici hükümlerine aykırı düzenlemelerin yerini, bu kanun hükümleri almıştır. Ekonomi, Fazla Çalışma, s.164.

<sup>491</sup> Eski Kanun döneminde de Yargıtay haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmaların fazla saatlerle çalışma olduğunu kabul etmiştir. Y.9.HD. 16.09.1996, E.1996/15014, K.1996/16843, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 15.12.2010; Günlük normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar değil, haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma kabul edilmelidir. Y.9.HD. 19.01.2004, E.2003/23908, K.2004/7, 2000-2005 Yargıtay Kararları, s.609-610; Y.9.HD. 05.12.2005, E.2005/11611, K.2005/37874, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/2, s.210-211; Y.9.HD. 24.09.2007, E.2007/1603, K.2007/26638, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, s.236-237; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.2; Günay, Fazla Çalışma, s.5-6; M.Polat Soyer, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler,” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C:1, S:3, 2004 s.797; Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, C:7, S:3, 2004, s.159.

<sup>492</sup> Yargıtay, 9 Hukuk Dairesi 22.06.2000 tarih, E.2000/6607, K.2000/9854 sayılı kararında, fiilen çalışma olmasa da bu süre içinde eğitim amaçlı gönderilen işçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazandığını kabul etmiştir. Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Yetkin Yayınları: Ankara, 2008, s.972; Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.05.2007 tarih, E.2007/6044, K.2007/15197 sayılı kararında, eğitim amaçlı olarak katıldığı toplantıda, işçinin fiilen çalışmadığı ve işverene bir fayda sağlamadığı gerekçesiyle, bu tür toplantılarda geçen sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmemiştir. **KÖSEOĞLU**’na göre, Kanunun 66/I,d bendinde yer alan sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hükmü karşısında, herhangi bir sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için fiili çalışmanın varlığı aranmaz. İşverenin kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işini ifa edemeyen işçinin çalışmadığı ancak çalışmış sayılacağı sürelerinin ücretini ödemesi gerekir. Eğer bu süreler, fazla çalışma kapsamında değerlendirilebiliyorsa, fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekecektir. Bununla birlikte, Kararda belirtilenin aksine, eğitim semineri sonucunda sadece işçinin değil, işverenin de lehine birtakım kazanımlar söz konusu olacaktır. Denkleştirme uygulaması yapılması halinde ise eğitim seminerinde geçen süreler de dahil olmak üzere, ortalama haftalık çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışmanın varlığı söz konusu olacaktır. Son olarak, eğitim süresi dahil, işçinin haftalık çalışması 45 saati aşmasa bile, eğitim semineri günlük 11 saati aşması halinde fazla çalışmanın gerçekleştiği kabul edilecektir. Ali Cengiz Köseoğlu, “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:13, 2009, s.117-126.

<sup>493</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.2; Karacan, a.g.e., s.54; Demir, I.Cilt, s.267; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.886; Bu durumda artık günlük normal çalışma sürelerinin aşılması, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması durumunda fazla saatlerle çalışma olarak değerlendirilmeyecektir. Astarlı, a.g.e., s.169-170; Bununla birlikte, yıllık ücretli izinde ya da istirahatlı geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacağından, fazla çalışmanın tespitinde dikkate alınmayacaktır. Ancak, belirtilen süreleri normal çalışma süresi ve fazla çalışmanın tespitinde, çalışılmış gibi sayılmasına ilişkin hükümler iş sözleşmelerine konulabilir. Ekonomi, Fazla Çalışma, s.171.



geçersizdir<sup>494</sup>. Kanunun emredici olarak düzenlediği bir hükme aykırı çalışmanın hukuki bakımdan da bir yaptırımı olması gerekir. Kanuna aykırı çalışmaya böyle bir sonuç bağlanması, iş ilişkisinin niteliği ve işçinin korunması ilkesinin bir gereğidir<sup>495</sup>. Bu durumda, aynı esasın günlük üst sınırı aşan çalışmalar için de benimsenmesi uygun olacaktır. Bu halde, günlük üst sınırı aşacak şekilde çalıştırılan işçiye, yaptığı çalışmanın karşılığı olarak fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Ancak bu durum fazla saatlerle çalışmanın belirlenmesi bakımından haftalık çalışma ölçütünün dışında yeni bir ölçütün esas alınması anlamına gelmemekte, kanuna aykırı çalışmaya İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakterine uygun bir sonuç bağlanmasını ifade etmektedir<sup>496</sup>.

Denkleştirme esasının getirilmesinin asıl amacı, mümkün oldukça fazla çalışma yapılmadan işin yürütümünü sağlamaktır. Bununla beraber, bazen iş yoğunluğu nedeniyle denkleştirme esası yanında fazla çalışma da yaptırılabilir<sup>497</sup>. Denkleştirme döneminin uygulandığı durumlarda da fazla saatlerle çalışmanın tespiti bakımından esas alınan ölçüt, yine 45 saatlik yasal haftalık çalışma süresidir. Ancak, bu durumda bir hafta için değil,

<sup>494</sup> “Davacı işveren sendikası, yürürlükte bulunan 1.1.2003-31.12.2004 süreli Toplu İş Sözleşmelerindeki fazla çalışmanın tamamı ile fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına ilişkin maddelerin daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesi hükmüne aykırı olduğu bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin ilgili hükümlerinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Dosyada mevcut 1.1.2003-31.12.2004 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 4857 sayılı İş Yasasına yürürlük tarihi olan 10.6.2003 tarihinden önce bağitlandığı anlaşılmaktadır. İmzalandığı tarihte mevcut yasaya uygun olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, yeni yasaya aykırı olduğu gerekçesi ile iptaline karar vermek mümkün değildir.” Y. 9. HD. 22.09.2004, E. 24180, K. 2004/19649; 4857 sayılı İş Kanununun fazla çalışma ölçütü olarak getirdiği hüküm, mutlak emredici bir hüküm olmayıp nisbi emredici bir hüküm olduğu ve bunun sonucu olarak da toplu iş sözleşmeleri ile günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilebileceği, bu nedenle de Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin sonucu itibarıyla doğru olan kararının gerekçesinin isabetli olmadığı yönünde eleştirilmiştir. Fevzi Şahlanan, “Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C:2, S:13, 2007, s. 161-168.

<sup>495</sup> Günay, Fazla Çalışma, s.9 vd.; Fazla çalışmanın günlük çalışma süresine göre belirlendiği dönemde Yargıtay, kanuna aykırı olarak işçinin haftalık çalışma süresini aşar şekilde çalıştırılmasını da fazla çalışma olarak nitelemiş, işçiye haftalık çalışma süresi kanuna aykırı şekilde aşılarak iş gördürüldüğünde karşılığının artık normal ücret değil, fazla çalışma için öngörülen ücretle değerlendirilmesini kabul etmiştir. 3008 sayılı kanun döneminden başlayarak 931 ve 1475 sayılı kanun dönemlerinde sürdürülen ilke kararlarına göre, azami sürenin aşılması dikkate alınarak hukuki sonuç bağlanmıştır. Ekonomi, Fazla Çalışma, s.160-162.

<sup>496</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.168-169; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.163-164; Kanun fazla saatlerle çalışmanın ölçütü olarak, haftayı esas almasına ve fazla saatlerle çalışmayı bu şekilde tanımlamasına rağmen Yargıtay haftalık 45 saatin aşılması dışında, günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılmasını da fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmektedir. Y.9.HD. 22.3.2007, E.2006/22706, K.2007/8208, Erdem Özdemir, “Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:12, 2008, s.81; Y.9.HD. 15.12.2008, E.2007/30201, K.2008/33618, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008 – 2009**, Kamu-İş, Ankara, 2010, s.794-795; Mollamahmutoglu, a.g.e., s886; **SOYER**’e göre, günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılması halinde işçiye fazla saatlerle çalışma ücreti ödenecek olmasının asıl gerekçesi, bu sürenin aşılmış olması değil, 11 saatin üzerindeki çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacak olmasıdır. Soyer, Fazla Çalışma, s.798-799; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.145; Aynı görüş, Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.221-222.

<sup>497</sup> Uçum, a.g.e., s.79.

denkleştirme dönemi içinde ortalama haftalık çalışma süresinin<sup>498</sup> aşılmış aşılmadığına bakılması gerekecektir<sup>499</sup>. İşçilerden biri ya da bazıları denkleştirme süresi içerisinde hastalık sonucu işe gelmediği veya daha önce belirlenen yıllık ücretli iznini kullanma ya da başka nedenlerle iş görme borcunu yerine getiremediği durumlarda, belirtilen süreler ortalama çalışma süresinin hesabında dikkate alınmayacaktır<sup>500</sup>.

### 3.1.2. Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

Kanunun 63. maddesinde yer alan haftalık 45 saatlik süre yasal haftalık çalışma süresidir. Haftalık süre sınırını belirleyen bu hüküm kamu düzenine ilişkin olup nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle, işçi yararına olacağından 45 saatin altında olmak şartıyla taraflar istedikleri uzunlukta haftalık çalışma süresi belirleyebilirler<sup>501</sup>. 4857 sayılı Kanuna göre, haftalık çalışma süresinin bu şekilde sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılacaktır (m.41/3)<sup>502</sup>. Fazla sürelerle çalışma da fazla saatlerle çalışma gibi, günlük (kanuni veya akdi) çalışma süresi esasında değil, haftalık çalışma süresi esasında söze konu olan bir çalışmadır. Ancak, şu farkla ki fazla saatlerle çalışmadan bahsedebilmek için haftalık 45 saati aşan bir çalışmanın olması gerekirken, fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmek için

<sup>498</sup> Haftalık ortalama çalışma süresi, denkleştirme dönemi içinde yapılan toplam çalışma süresinin, bu dönem içindeki hafta sayısına bölünmesi ile bulunur. Bu şekilde ulaşılan rakam, yasal haftalık çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde ise, aradaki fark dönem içindeki her bir hafta için fazla çalışma sayılır. Buna karşın, hesaplanan süre, 45 saatin altında ya da 45 saate eşit ise, fazla saatlerle çalışma ortaya çıkmamış demektir. Karacan, a.g.e., s.59-60. Ekonomi, Fazla Çalışma, s.8; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.2-3.

<sup>499</sup> Y.9.HD. 27.05.2008, E.2008/357, K.2008/12808; Y.9.HD. 27.05.2008, E.2008/357, K.2008/12808, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009; Y.9.HD. 16.06.2005, E.2004/24384, K.2005/26172; Y.9.HD. 13.10.2005, E.2005/30404, K.2005/33340, Murat Demircioğlu, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 2. Baskı**, İstanbul Ticaret Odası Yayını, Yayın No:71, İstanbul, 2008, s.237; Aynı yönde, Y.9.HD. 17.10.2005, E.2005/30973, K.2005/37744, Çil, İş Kanunu, s.2943-2944; Günay, Denkleştirme, s.395; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.7; Sümer, a.g.e., s.133; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.249; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.147; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.2-3; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.167-168; Süzek, a.g.e., s.747; Çelik, a.g.e., s.341; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.144; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.797-798; Mollamahmutoglu, a.g.e., s.886; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.159; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.221; Denkleştirme yapıldığı hallerde fazla çalışma ücretinin ödenmemesi karşılıksız çalışma niteliğindedir ve Anayasanın “angarya yasağını” düzenleyen 18. maddesine aykırı bir uygulamadır. Şakar, a.g.e., s.496.

<sup>500</sup> Ekonomi, Fazla Çalışma, s.166-167; Soyer, Fazla Çalışma, s.798; Günay, Denkleştirme, s.382.

<sup>501</sup> Karacan, a.g.e., s.53-54; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.156; Demir, İş Hukuku, s.99; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.168; Çil, Fazla Çalışma, s.60.

<sup>502</sup> 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı olarak fazla saatlerle çalışma yanında, “fazla sürelerle çalışma” adı altında yeni bir müessese getirmiştir. 41. maddenin VII. fıkrasında da, her iki müesseseyi kapsayacak biçimde “fazla saatlerle çalışma” kavramına yer verildiği görülmektedir. Soyer, Fazla Çalışma, s.797; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.146; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.192; Astarlı, a.g.e., s.167; Süzek, a.g.e., s.748; Sümer, a.g.e., s.134; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.169; Demir, İş Hukuku, s.99; Aynı yazar, I.Cilt, s.268; Mollamahmutoglu, a.g.e., s.904; Aynı yazar, Yenilikler, s.21-22; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.9; Günay, Fazla Çalışma, s.7; Güven ve Aydın, a.g.e., s.224; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.43; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.221-222.

sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenen, uygulanmakta olan haftalık çalışma süresini aşan ve en fazla 45 saate kadar yapılan bir çalışmanın mevcudiyeti gerekmektedir<sup>503</sup>. 4857 sayılı Kanunla getirilen bu düzenlemeyle, 1475 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılıp sayılmayacağı yönündeki tartışma ortadan kalkmıştır. Fazla saatlerle çalışmanın günlük çalışma süresine göre belirlendiği dönemde Yargıtay, kanuna aykırı olsa da sadece işçinin haftalık çalışma süresini aşan çalışma süresini fazla saatlerle çalışma olarak benimsemiştir<sup>504</sup>.

Denkleştirme uygulanan işyerlerinde, bu dönemdeki ortalama haftalık çalışma süresinin taraflarca kararlaştırılan süreyi aşması ancak 45 saatin altında olması halinde, fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecektir (İşK.m.41/3). Bu bağlamda, denkleştirme dönemindeki ortalama haftalık çalışma süresi kararlaştırılan süreyi aşmadıkça, bazı haftalarda bu süreyi aşan çalışma yapılsa da bu süreler fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmeyecektir<sup>505</sup>.

### 3.1.3. Fazla Saatlerle Çalışmanın Türleri

Eski Kanunda olduğu gibi, 4857 sayılı Kanunda da fazla saatlerle çalışma, bu çalışmayı doğuran nedenlere göre ayırma tabi tutularak, farklı maddelerde düzenlenmiştir. Fazla saatlerle çalışma, olağan nedenlerle, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fazla saatlerle çalışmanın hukuken geçerli olabilmesi için Kanunda yer alan bu nedenlerden birine dayanması gerekir. Diğer bir deyişle,

<sup>503</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.904, Ekonomi, Fazla Çalışma, s.168.

<sup>504</sup> “Buna göre 35. maddede dikkate alındığında ve haftada 48 saatin üzerinde çalışmalar fazla mesai sayılabilir. Öte yandan hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle günlük çalışma süresi 8 saatin altında olarak kararlaştırılabilir. Ancak kararlaştırılan süreden daha fazla bir çalışma varsa günlük 8 saati geçmedikçe fazla mesai iddiasında bulunulamaz. Böyle bir durumda sadece normal ücret üzerinden talep hakkı doğar.” Y.9.HD. 06.10.1983, E.1983/6648, K.1983/7790, Kararı inceleyen **TUNCAY**’a göre, 1475 sayılı İş Kanununun 35.maddesi “kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında kalan” çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle de, taraflar aksini kararlaştırmadıkça işletmede tespit edilen çalışma süresini aşan, ancak, kanunî günlük çalışma süresini aşmayan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilmeyecektir. Tuncay’a göre, Yargıtay’ın kararı yasa hükümlerine olduğu kadar Alman Hukukunda kabul edilen görüşlere de uygundur. A.Can Tuncay, “Günlük Çalışma Süresini Aşmayan Çalışmalarda Fazla Çalışma İddiası”, İHU, İşK. 35 (No.8); Yargıtay daha sonra vermiş olduğu bir kararda ise aksi sonuca ulaşmış ve yasal çalışma süresi altında, fakat taraflarca kararlaştırılan sürenin üzerinde yapılan çalışmayı fazla çalışma olarak kabul etmiştir. Y.9.HD. 19.09.1991, E.1991/11289, K.1991/12317, Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.169 da yer alan 73. dp. kararlar; Soyer, Fazla Çalışma, s.801-802.

<sup>505</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.170; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.10; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.234.

işveren ancak bu nedenlerin varlığı halinde ve her nedenin kendi koşulları içerisinde fazla saatlerle çalışma yaptırabilir<sup>506</sup>.

### 3.1.3.1. Olağan Nedenlerle Fazla Saatlerle Çalışma

Olağan nedenlerle fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin son fıkrasında belirtilen sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler ile 69. maddede yer alan gece çalışması dışında işverenin Kanunun 41. maddesinde belirtilen nedenlere dayanarak işçilerine, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşacak şekilde, günlük normal çalışma süresinin üzerinde yaptırdığı çalışmadır<sup>507</sup>. Her ne kadar Kanunun 41. maddesinin I. fıkrasında ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla saatlerle çalışma yaptırılacağı öngörülmüşse de sayılan bu nedenler tahdidi nitelikte değildir<sup>508</sup>. Gerçekten de “gibi” kelimesi, hükümde sayılanlara benzer tüm sebeplerle işverenin fazla saatlerle çalışma yaptırmasına olanak sağladığı gibi, tek başına “ülkenin genel yararları” çok kapsamlı içeriği ve anlamıyla başka neden aramaksızın fazla saatlerle çalışma yaptırma olanağı verecek niteliktedir<sup>509</sup>. “İşin niteliği” ifadesi yapılan her bir somut iş dikkate alınarak saptanır. Niteliği gereği bazı işlerin yoğunlaştığı dönemler vardır. İş mevsiminde işçi sayısı gerektiği gibi artırılamayabilir ya da işyerinin coğrafi ve fiziki durumu, işlerin yürütülme tekniği bazı işlerde geçici işçi çalıştırmaya imkan

<sup>506</sup> Astarlı, a.g.e., s.209; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.3.

<sup>507</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.888–889.

<sup>508</sup> Günay, Fazla Çalışma, s.10; Cevdet İlhan Günay, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2007, s.57; Centel, a.g.e., s.236; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.4; Süzek, a.g.e., s.749; Sümer, a.g.e., s.134; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.152; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.224; Demir, I. Cilt, s.269; Güven ve Aydın, a.g.e., s.226; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.889; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.132; İlyas Topçuoğlu, **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Tühis Yayın No:58, Ankara, 2009, s.19-20; Örneğin, işyerinde uygulanan bir grevden sonra ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilebilmesi için fazla saatlerle çalışma yaptırılabilir. Çil, Fazla Çalışma, s.58.

<sup>509</sup> Ülkenin genel yararı kavramı oldukça esnek bir kavramdır. Ülkenin genel yararı tespit edilirken, ülkenin yalnız mevcut durumu değil, gelecekte meydana gelebilecek ihtimaller de dikkate alınmalıdır. Öte yandan, doğrudan ülke yararı için yapılmamış olsa bile, işçinin birey olarak fazla çalışma nedeniyle elde ettiği kazanımda dolaylı olarak ülke yararı söz konusu olabilir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuz Kurucu, **İş Süreleri Dinlenmeler FAZLA ÇALIŞMA**, Ankara, 1987, s.86; Karacan, a.g.e., s.82-83; Demir, I. Cilt, s.269; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.889; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.4.

vermeyebilir<sup>510</sup>. “Üretimin arttırılması” ise genelde her fazla saatlerle çalışmanın temelinde yatan bir olgudur. Buna bir işletme politikası olarak başvurulabilir<sup>511</sup>.

İş Kanununun 41. maddesinin VII. fıkrasına göre, fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Hükümde geçen “fazla saatlerle çalışma”, hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışmayı<sup>512</sup> kapsadığı için, fazla çalışmanın yanı sıra fazla sürelerle çalışma için de işçinin onayı aranacaktır<sup>513</sup>. Fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının alınması koşulu, sadece olağan fazla saatlerle çalışmalar için söz konusu olup, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla saatlerle çalışma için işçinin onayı aranmayacaktır (FazlaÇalışmaY.m.9/I, son cümle)<sup>514</sup>. İşçiden alınması gereken onayın şekli ve zamanı konusunda Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, Yönetmelikte bu konuda özel bir hüküm öngörülmüş ve “fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında<sup>515</sup> işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyalarında saklanır” hükmü

<sup>510</sup> Örneğin işlerin yoğunlaşması yahut personel azlığı, iş mevsiminin azalması ya da işverence üstlenen işin müşteriye bir an önce yetiştirilmesi amacı bu bağlamda düşünülebilir. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.4; Bir olayda Yargıtay, dershanede çalışan işçinin fazla çalışmalarının tespit edilmesinde, işin niteliği gereği sadece kurs dönemlerindeki kayıt ve para tahsil günlerinde fazla çalışma yapıldığının kabul edilmesine karar vermiştir. Y.9.HD. 29.11.1988, E.1988/10532, K.1988/11377, Karacan, a.g.e., s.84; Kurucu, a.g.e., s.87.

<sup>511</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.4; Bir işletmenin, çalıştığı sektör itibarıyla meydana gelen gelişmeler veya üretimi yapılan mala piyasadaki talebin artması nedeniyle, yılın bazı dönemlerinde üretimini artırması gerekebilir. Bu halde, piyasada meydana gelen arzı ve öngörülemeyen talep artışlarında işverenler yeni işçi almak yerine mevcut işçileri fazla çalıştırma yaptırabilirler. Üretim faaliyeti aksatılmadan yeni alınan makinelerin devreye sokulması ya da arızası bulunmayan makinelerin normal bakımının yapılması, hastalık nedeniyle bazı işçilerin devamsızlığı diğer işçilerin fazla çalışma yapmasını gerektirebilir. Hammadde yokluğu ya da grev uygulaması nedeniyle düşen üretimi normal seviyeye çıkarmak da fazla çalışmanın sebebi olabilecektir. Kurucu, a.g.e., s.87-88; Karacan, a.g.e., s.84-85.

<sup>512</sup> Fazla sürelerle çalışmada işçinin onayının aranmayacağı yönünde, Ekonomi, Fazla Çalışma, s.169.

<sup>513</sup> Y.9.HD. 01.10.2010, E.2008/35338, K.2010/26673; Y.9.HD. 23.09.2010, E.2008/39681, K.2010/25700, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y.9.HD. 15.12.2003, E.2003/10202, K.2003/21982; Kararda, Pazar gününün hafta tatili olduğu ve işçinin o gün çalışacağına ilişkin 1475 sayılı İş Kanununun 35. maddesinin f fıkrasının aradığı bir muvafakatnamenin bulunmadığından bahsedilmiştir. Yazara göre, işçinin fazla çalışmaya ilişkin rızasının, ancak yasaya uygun fazla çalışmalar için geçerli olması gerekeceğinden Yargıtay’ın bu kararı hatalıdır. Nitekim hafta tatili verilmesi gereken bir günde yaptırılan çalışma Kanuna aykırı olduğu için, işçinin hafta tatilinde çalışacağına ilişkin rızası kendisini bağlamayacaktır. Bu nedenle kararda, hafta tatilinde çalışılacağına kabul edildiğine ilişkin bir rızanın bulunmadığından söz edilmesi hatalıdır. Güzel, Değerlendirme 2003, s.45-46; Centel, a.g.e., s.236; Süzek, a.g.e., s.749; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.146; Sümer, a.g.e., s.134; Demir, İş Hukuku, s.101; Aynı yazar, I.Cilt, s.273; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.153; Güven ve Aydın, a.g.e., s.227; Günay, Fazla Çalışma, s.10; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.44; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.170-171; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.4; Çelik, a.g.e., s.343; Soyer, Fazla Çalışma, s.800; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.889; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.224; Efe Yamakoğlu, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınevi: İstanbul, 2011, s.67; Topçuoğlu, a.g.e., s.23-24.

<sup>514</sup> Karacan, a.g.e., s.89; Soyer, Fazla Çalışma, s.800.

<sup>515</sup> Her yıl fazla çalışma onayı alınmamış olan bir işçinin fazla çalışmayı kabul etmemesi üzerine, iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshedilemeyeceği Yargıtaya kabul edilmiştir. Y. 9. HD. 08.05.2006, E.2006/10028, K.2006/13006, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007**, Kamu-İş, Ankara, 2008, s. 817-818; Çil, Fazla Çalışma, s.59; Hükümde geçen “yıl” ibaresinden ne anlaşılması gerektiği açık değildir. Hükümde yer alan yıl ibaresinden takvim yılı anlaşılabilirliği gibi, her işçi bakımından işe girdiği yılı

getirilmiştir (FazlaÇalışmaY.m.9/II)<sup>516</sup>. Yönetmelikteki bu hüküm hem onayı belgeleme amacı hem de onayın her yıl başında yenilenmesi gerektiğini belirterek, işçilerin yıllar önce verdikleri onayların bağlayıcılığını ortadan kaldırdığını ifade etmektedir<sup>517</sup>. Fazla saatlerle çalışma konusunda işçiye tanınan onay hakkının “objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması ve işçinin haklı bir nedeni olmadan fazla saatlerle çalışmaya kalmama hakkını kullanmasının işvereni zarara uğratmaması gerekir<sup>518</sup>.

Fazla çalışmanın yapılacağı işçilere duyurulmasından sonra işçinin fazla çalışma yükümlülüğü doğacaktır. İşçiye fazla çalışma yapılacağı duyurusu her türlü araçla yapılabilecektir. İşverenin duyurusundan sonra işçinin herhangi bir beyanda bulunması gerekmez. Ancak uygulamaya katılmak istemeyen işçi, fazla çalışmadan çekinme nedenlerini, nedenin ortaya çıktığı andan itibaren mümkün olan en kısa zamanda işverene ya da bağlı bulunduğu işveren vekiline bildirmelidir<sup>519</sup>. Kural olarak, fazla saatlerle çalışmaya onay vermiş olan işçi açısından fazla çalışma borcu doğmuş olur. Bu nedenle, fazla saatlerle çalışmayı reddeden işçi, iş görme borcuna kusurlu aykırılıkta bulunmuş olduğundan, işverenin 4857 sayılı İş Kanununun 25/II, h fıkrasına göre haklı nedenle iş sözleşmesini

---

takip eden her yılın anlaşılması mümkün olacaktır. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s. 171 vd.; Bu konudaki tartışma için ayrıca bkz. Soyer, Fazla Saatlerle Çalışma, s.800.

<sup>516</sup> Y.9.HD. 23.12.2004, E.2004/17276, K.2009/29157, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 04.07.2011; Y.9.HD. 26.03.2009, E.2007/38322, K.2009/8131, Mustafa Kılıçoğlu, “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, İstanbul Barosu Yayınları: İstanbul, 2009, s.159; Aynı yönde, Y.9. HD. 8.5.2006, E.2006/10028, K.2006/13006, Çil, İş Kanunu, s.2517-2518; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.58; Çelik, a.g.e., s.343; Güven ve Aydın, a.g.e., s.227; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.171.

<sup>517</sup> “fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41.maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik uyarınca fazla mesai için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerekir. Bu nedenle, sözleşmede fazla mesai yapmaya davacının rıza gösterdiğine ilişkin hükmün ancak ilk yıl için geçerli olduğu kabul edilebilir.” Y.9.HD. 8.5.2006, E.2006/10028, K.2006/13006, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3, s. 158-159; Aynı yönde, Y.9.HD. 10.10.2005, E.2005/3771, K.2005/32955, Çil, İş Kanunu, s.2548; Y.9.HD. 23.12.2004, E.2004/17276, K.2004/29157, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 08.12.2010; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.171; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.5; Yönetmeliğin açık hükmü karşısında işçinin onayı iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile önceden alınmış olsa bile, her yıl başında, o yıl içinde yaptırılacak fazla çalışmalar için, yeni bir yazılı onayın alınması gerekmektedir. Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.224-225.

<sup>518</sup> Demir, I.Cilt, s.274; Yargıtay, yazılı onay vermemekle beraber, işçinin, geçmiş dönemde fazla çalışma yapması ve ücretinin tam ve düzenli ödenmesi halinde, sonradan fazla çalışmaya kalmak istememesini fesih için haklı neden kabul etmiştir. Y.9.HD. 08.10.2007, E.2007/11936, K.2007/29817, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

<sup>519</sup> “Dairemiz uygulamasına göre işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli neden kabul edilmektedir.” Y.9.HD. 08.10.2007, E.2007/11936, K.2007/29817, Çalışma ve Toplum Dergisi, 200/1, s.191-193; Y.9.HD. 05.06.1980, E.1980/6852, K.1980/6755; Y.9.HD. 17.01.1978, E.1977/12530, K.1978/531, Karacan, a.g.e., s.95-96; Çelik, a.g.e., s.343; Y.9.HD. 30.06.1997, E.1997/10212, K.1997/13230, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

feshedebileceği ortadadır<sup>520</sup>. Öte yandan, fazla saatlerle çalışmanın önceden kabul edildiği hallerde dahi işçinin buna mutlak surette uymak gibi bir yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşçi, sağlığının böyle bir çalışmaya elverişli olmadığını Yönetmeliğin 8/b hükmüne uygun bir biçimde belgelendirmek koşuluyla fazla saatlerle çalışma yapmaktan kaçınabilir. Benzer şekilde, fazla saatlerle çalışmaya katılmamayı haklı kılacak nedenlerin varlığı halinde, örneğin yakınlarından birinin hastalık veya kaza nedeniyle işçinin bakımına ihtiyaç duymaları halinde, önceden onay vermiş olsa bile fazla saatlere çalışmaya zorlanamaz<sup>521</sup>.

Fazla saatlerle çalışmanın kabulü için işverenin bu konuda işçiden bir talepte bulunması gerekir. İşçinin böyle bir talep olmaksızın kendiliğinden fazla çalışmaya kalması fazla saatlerle çalışma ücretine hak kazandırmaz<sup>522</sup>. Bir işyerinde fazla saatlerle çalışmaya karar verecek ve uygulayacak olan kişi, işveren ya da işveren vekilidir. İşverenin yönetim hakkına giren bu husus, işverene fazla saatlerle çalışmaya karar verme yetkisini sağladığı gibi, fazla saatlerle çalışmanın, kanun ve yönetmelik hükümleri çerçevesinde uygulanma şeklini, zamanını, ne kadar süre ile fazla saatlerle çalışma yapılacağını ve hangi işçilerin bu çalışmaya katılacağını belirlemek yetkisini de içerecektir. İşverenin yönetim hakkına dayanarak fazla saatlerle çalışmaya katılacak olan işçileri belirlemesi esnasında eşit işlem yapma borcuna uygun davranması gereklidir<sup>523</sup>. Bununla birlikte, işverenin talebinin her zaman açık olması da beklenmemelidir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.04.1972 tarih ve E.1972/26738, K. 1972/12364 sayılı kararında da belirttiği üzere, işçinin fazla saatlerle çalışma ücretini talep edebilmesi için, fazla çalışmanın işveren tarafından istendiğinin ispat edilmesi gerekir. Bununla birlikte, işveren ya da işveren vekili kendi iradesi ve isteği olmadan işçinin fazla çalıştığını görmüş ve bu hususta bilgi sahibi olduğu halde, bu çalışmaya engel olmamış ise, işçiye fazla çalışma konusunda bir emir vermediğini ileri sürerek, fazla çalışma ücretini

<sup>520</sup> Yargıtay'a göre, fazla çalışmaya kalması için bir defa uyarılan işçinin fazla çalışmaya kalmamasından dolayı iş sözleşmesinin feshi haklı kabul edilemez. Y.9.HD. 09.05.2005, E.2004/25446, K.2005/16086; Y.9.HD. 22.02.2010, E.2010/2551, K.2010/4290, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Çelik, a.g.e., s.344; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.890; Sümer, a.g.e., s.134; Demir, İş Hukuku, s.101.

<sup>521</sup> Çil, Fazla Çalışma, s.59; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.890; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.225; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.800; Soyer, Fazla Çalışma, s.800; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.147; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.250.

<sup>522</sup> Y.9.HD. 23.10.1996, E.1996/9753, K.1996/20025, Karacan, a.g.e., s.86; Süzek, a.g.e., s.756; Sümer, a.g.e., s.134; Demir, İş Hukuku, s.100; Aynı yazar, I.Cilt, s.272; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.4; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.150; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.225; Çelik, a.g.e., s.346; Centel, a.g.e., s.233; Topçuoğlu, a.g.e., s.22; Yamakoğlu, a.g.e., s.65.

<sup>523</sup> Münir Ekonomi, "Fazla Çalışmanın İşverenin İsteğiyle Yapılması", İHU, İşK. 35 (No.6), s. 1; Centel, a.g.e., s.233.

ödemekten kaçınmayacaktır<sup>524</sup>. Benzer şekilde, işveren yazılı olarak fazla çalışma yapılmamasını bildirmiş olsa bile, ancak fazla saatlerle çalışma yapılarak bitilebilecek bir işi işçiden istemesi halinde, işçinin fazla saatlerle çalışma ve ücretin talep hakkı doğacaktır<sup>525</sup>.

İş Kanununun 41. maddesinin VIII. fıkrasına göre “*fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten<sup>526</sup> fazla olamaz*”<sup>527</sup>. Fazla çalışma bakımından yasada öngörülen 270 saat sınırı takvim yılı itibariyle uygulanacak bir ölçüdür<sup>528</sup>. Yönetmeliğin 5. maddesinin I. fıkrasında bu kural tekrarlanmış, ayrıca bu süre sınırının işyerlerine ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslara ilişkin olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu halde, işyerinde farklı işlerle yaptırılan fazla saatlerle çalışma süresinin toplamının yılda 270 saatten fazla olmasına bir engel yoktur. Burada önemli olan, her işçinin yapacağı fazla saatlerle çalışmaların toplam

<sup>524</sup> Y.9.HD. 15.01.1974, E.1974/25820, K.1974/22200; Y.9.HD. 06.03.1975, E.1975/2182, K.1975/14355; Y.9.HD. 17.09.1979, E.1979/9524, K.1975/11091, İşverenin İsteği, s. 2; Aynı yönde, Y.9. HD. 05.05.1981, E.1981/1183, K.1981/6549, M.Polat Soyer, Genel Müdürün Fazla Çalışması ve Ücreti, İHHU, İşK. 35 (No.7); Demir, İş Hukuku, s.101; Aynı yazar, I.Cilt, s.272; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.225; Centel, a.g.e., s.233.

<sup>525</sup> YHGK, 03.03.1982, 9-1702/932, Süzek, a.g.e., s.756; Çelik, a.g.e., s.347; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.5; Demir, İş Hukuku, s.101; Aynı yazar, I.Cilt, s.272; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.225-226; Centel, a.g.e., s.233-234.

<sup>526</sup> 4857 Sayılı Kanun, fazla çalışmanın haftalık sınırı konusunda herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Oysa gerek Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıda ve gerekse Hükümet Tasarısının Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından aynen kabul edilen metinde ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamayacağı öngörüldüğü halde, bu düzenleme maddenin TBMM Genel Kurulu tarafından kabul edilen metinde yer almadığından yasalasamamıştır. Bu durum 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin yedi günlük bir zaman diliminde ortalama çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağını öngören 6/b maddesine uygun değildir. Kanun koyucunun fazla çalışma alanında haftaya göre herhangi bir sınırlama getirmeyip, sadece yıl ölçütünü esas alarak 270 saatlik bir sınırlamayla yetinmesi isabetli değildir. Çünkü bu halde, 270 saatlik sınırlamanın yarısından fazlasının iki aylık denkleştirme dönemine sıkıştırılması mümkün olabilecek ve böyle bir uygulama işçinin fiziksel yönden korunması ilkesine aykırılık teşkil edebilecektir. Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.151-152; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.804-805; Çelik, a.g.e., s.344; Günay, Fazla Çalışma, s.15; Çil, Fazla Çalışma, s.60-61; Ulucan, İş Süreleri, s.7 vd.

<sup>527</sup> Y.9.HD. 30.01.2006, E.2005/20001, K. 2006/1763, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 15.07.2011; İş Kanununun 41. maddesindeki bu sınırlanmaya rağmen, işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmaların karşılığı olan fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekecektir. Kanundaki bu sınırlama işçiyi korumaya yöneliktir. Nitekim Yargıtay’ın kökleşmiş içtihadı da bu yöndedir. Y.9.HD. 18.11.2008, E. 2007/32717, K.2008/31210, Seracettin Göktaş, **Ücret, Fazla Çalışma ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, 12 Haziran 2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2010, s.400; Sümer, a.g.e., s.135; Demir, İş Hukuku, s.101; Aynı yazar, I.Cilt, s.274; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.153; Çelik, a.g.e., s.345; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.5; Güven ve Aydın, a.g.e., s.226; Soyer, İş Kanunu Tasarısı, s.192; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.892; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Seneyen, a.g.e., s.251; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.229; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.132; 270 saatlik sınırlamaya aykırılığın ceza sorumluluğu olmadığı yolunda Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.m., s.245.

<sup>528</sup> Soyer, Fazla Çalışma, s.806; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.153; Sümer, a.g.e., s.135; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.229; 270 saatlik sürenin hesabında bir takvim yılının değil, işçinin çalıştığı bir yıl içindeki fazla çalışma sürelerinin toplamının esas alınması gerekeceği yönündeki görüş için bkz. Demir, I. Cilt, s.274.



süresinin, işçi sağlığının korunması amacıyla, yılda 270 saati aşmamasıdır<sup>529</sup>. Yıllık 270 saatlik sınırlama, sadece fazla saatlerle çalışma için söz konusu olup, fazla sürelerle çalışmada<sup>530</sup> ve Kanunda açıkça 41. maddenin ilk üç fıkrasının uygulanacağını belirtilmesi ve 270 saatlik sınırlamaya herhangi bir atıf yapılmaması nedeniyle zorunlu ya da olağanüstü nedenlerle yapılan fazla saatlerle çalışmada uygulanmayacaktır<sup>531</sup>.

### 3.1.3.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Saatlerle Çalışma

İş Kanununun 42. maddesinin I. fıkrasına göre “*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*”. Her şeyden önce zorunlu nedenle fazla saatlerle çalışma yaptırılması için işyerinde Kanunda belirtilen nedenlerden birinin ortaya çıkması gerekmektedir<sup>532</sup>. Kanunda zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlığı kullanılmakla birlikte bu tür fazla çalışma yaptırılması için nedenin, mutlaka hukuksal anlamda zorunlu neden, diğer bir deyişle mücbir sebep niteliğinde olması gerekmez. Kanunda öngörülen haller için fazla saatlerle çalışma yaptırılması, işin hemen yapılması gereken acele iş olmasına bağlıdır. Bu nitelikteki işi ortaya çıkaran nedenin, zorunlu neden, umulmayan hal veya kusurlu bir davranış olması mümkündür<sup>533</sup>. İşçi, işverenin zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışma isteğine uymakla yükümlüdür; bu konuda işçinin onayı aranmaz (FazlaÇalışmaY.m. 9/I). Zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışma, sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Bu nedenle, zorunlu nedenle fazla saatlerle çalışmayı başta sağlığı olmak

<sup>529</sup> Süzek, a.g.e., s.750; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.154; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.229; Sümer, a.g.e., s.135; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.174; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.892; Topçuoğlu, a.g.e., s.31.

<sup>530</sup> Fazla sürelerle çalışmanın sınırı konusunda Kanunda herhangi bir açık düzenleme bulunmamaktadır. Ancak böyle bir sınır fazla sürelerle çalışmanın özünde bulunmaktadır. Bu sınır kırkbeş saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresiyle kırkbeş saat arasındaki süredir. Soyer, Fazla Çalışma, s.800; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.169.

<sup>531</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.173; Demir, İş Hukuku, s.101; Aynı yazar, I.Cilt, s.275; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.153; Güven ve Aydın, a.g.e., s.226.

<sup>532</sup> Süzek, a.g.e., s.759; Sümer, a.g.e., s.135; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.6; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.154; Demir, I. Cilt, s.269; Güven ve Aydın, a.g.e., s.230; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.898; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.132; Örneğin depremde bütün işçilerin fazla çalışmaya kalması istenebileceği halde, bir arızanın giderilmesi için sadece bir kısım işçilere zorunlu fazla saatlerle çalışma yaptırılabilir. Günay, Fazla Çalışma, s.11; Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılabilir nedenlere örnekler için bkz. Kurucu, a.g.e., s.89-90.

<sup>533</sup> Kanunda öngörülen hemen yapılması gereken işle kastedilen giderilmediği takdirde işyerinde can ve mal güvenliği bakımından tehlike yaratan veya faaliyetin durmasına ya da aksamasına yol açan bu bakımdan işyerini olumsuz etkileyen durumdur. Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.898-899; Astarlı, a.g.e., s.210; Günay, Fazla Çalışma, s.11.

üzere haklı bir nedeni olmadan reddeden işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanununun m.25/II, h fıkrasına göre haklı nedenle feshedebilir<sup>534</sup>. Zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışmanın sınırı, İş Kanununun 42. maddesinin I. fıkrası uyarınca, “*işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamasıdır*”. Bu itibarla, işçiler zorunlu nedenlere bağlı olarak yapılması gereken işlerin devamı süresince fazla çalıştırılabilecek ancak, bu işlerin tamamlanması ile işyerinde normal faaliyete dönülmesinden sonra fazla saatlerle çalışma yaptırılmayacaktır<sup>535</sup>. Kanunun 42. maddesinin I. fıkrasının son cümlesine istinaden, zorunlu nedenlerle çalışma süresi içerisinde işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmelidir<sup>536</sup>.

### 3.1.3.3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Saatlerle Çalışma

İş Kanununun 43. maddesinin I. fıkrasına göre “*Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir*”. Kanun hükmüne göre, olağanüstü hallerde fazla saatlerle çalışma işverenin talimatı üzerine değil, Bakanlar Kurulu kararıyla yapılmaktadır<sup>537</sup>. İş Kanununa göre olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma, seferberlik nedeniyle ve seferberlik süresiyle sınırlıdır. Olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma, İş Kanunu yanında 79 sayılı Kanunun 6. maddesi ve 2935 sayılı Kanunun 8. maddesi gereğince, hükümet kararı ile işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında uygulanmak üzere günlük çalışma sürelerinin, işlerin niteliğine ve gereksinim derecesine göre artırılması suretiyle de

<sup>534</sup> Örneğin, günlük çalışma süresinin bitmekte olduğu bir anda, işyerinde yangın çıksa veya bir buhar kazanında arıza ortaya çıkıp patlama tehlikesi söz konusu olsa, müdahale etmesi beklenen işçiler derhal gereğini yapmalı ve işvereni haberdar etmelidir. Buna karşın, işyerinde muhasebe bölümünde çalışan ve böyle bir olay karşısında kendisinden beklenebilecek bir iş bulunmayan işçinin fazla saatlerle çalışma yapması söz konusu olmayacaktır. Müjdat Şakar, “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunsalı”, Yaklaşım Dergisi, S:168, 2006, <http://www.muhasabetr.com/makaleler/027/>, 27.08.2009; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.899; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.6; Süzek, a.g.e., s.759; Sümer, a.g.e., s.135-136; Günay, Fazla Çalışma, s.11-12; Çil, Fazla Çalışma, s.63; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.154; Güven ve Aydın, a.g.e., s.231; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.232; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.132; Yamakoğlu, a.g.e., s.73.

<sup>535</sup> Süzek, a.g.e., s.759; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.900; Şakar, a.g.e., s.499; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.132; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.232; Soyer, Fazla Çalışma, s.806-807; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.155; Güven ve Aydın, a.g.e., s.230; Çil, Fazla Çalışma, s.62; Topçuoğlu, a.g.e., s.40-41.

<sup>536</sup> Çelik, a.g.e., s.344; Çil, Fazla Çalışma, s.62; Güven ve Aydın, a.g.e., s.231; Kanun postalar halinde çalışmada posta değişiminde işçilere en az 11 saatlik dinlenme süresi verilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı hükmünü kıyasen zorunlu nedenlerle fazla çalışmada uygulanabilecektir. Bu sonuç, işçinin 24 saatlik bir dönem içinde en az 11 saat dinlenme olanağına kavuşturulmasını öngören 93/104 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesine uygun düşecektir. Soyer, Fazla Çalışma, s.806; Süzek, a.g.e., s.760; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.233; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.900; Astarlı, a.g.e., s.193; Yamakoğlu, a.g.e., s.76.

<sup>537</sup> Süzek, a.g.e., s.760; Günay, Fazla Çalışma, s.12; Çil, Fazla Çalışma, s.63; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.233; Sümer, a.g.e., s.136; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.155-156; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.7; Demircioğlu ve Centel, a.g.e., s.133; Demir, I. Cilt, s.270; Güven ve Aydın, a.g.e., s.231.

olabilir<sup>538</sup>. Olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma, Bakanlar Kurulu kararıyla yapıldığından, işçinin onayı aranmaz (FazlaÇalışmaY.m.9/I). Ancak, fazla saatlerle çalışma yapmaya sağlık durumları müsait olmadığı hekim raporu ile sabit olan işçiler ile İş Kanununun 71. maddesine göre çocuklar olağanüstü nedenlerle de olsa fazla saatlerle çalışmaya tabi tutulamazlar. Bakanlar Kurulu yetkisini, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinden fazla saatlerle çalışma yapılmasını lüzum gördüklerinde kullanır<sup>539</sup>. İş Kanununda olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma için bir süre öngörmemekle birlikte, Bakanlar Kurulunun, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre, günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği kabul edilmektedir. Ancak, “*işçinin en çok çalışma gücü*” göreceli bir kavram olup, yapılan işin niteliği, çalışma ortamı gibi durumlara bakılarak işçinin sağlığını tehlikeye sokmaksızın yapabileceği azami çalışmayı ifade eder. Bu nedenle, fazla saatlerle çalışma süreleri, işçilerin 24 saatlik zaman diliminde, İş Kanununun 69. maddesinin son fıkrası uyarınca posta değişiminde öngörüldüğü gibi en az 11 saat dinlendirilmesi gereği göz önünde tutularak belirlenmeli ve uygulanmalıdır<sup>540</sup>.

### **3.2. Fazla Saatlerle Çalışmanın Karşılığı**

Kanundaki hükümler çerçevesinde normal çalışma süreleri üzerinde çalışma yapan işçiye bunun karşılığının sağlanarak işçinin tatmin edilmesi, genel bir iş hukuku prensibidir. Gerek fazla saatlerle çalışma gerekse fazla sürelerle çalışma yapan işçi, öngörülenden daha fazla fiziksel güç harcamak durumunda kalmaktadır. Bununla birlikte, fazla saatlerle çalışma yapan işçi, normalde hayatına ayrılan sürede yaptığı bu çalışma ile bir anlamda bu süreden feragat etmekte, işverene ekstra bir menfaat sağlamaktadır. Bu menfaatin bölüşülmesi ve işçinin dinlenmeye ayırdığı zamanın işgali anlamında fazla saatlerle çalışmanın karşılığının normal çalışma süreleri ücreti olacağına kabulü, genel olarak adalet ve hakkaniyet, özel olarak da işçinin sağlığı ve korunması prensiplerine aykırı olacaktır<sup>541</sup>.

Fazla saatlerle çalışmanın karşılığı işçiye iki şekilde verilebilecektir. Birincisi işçiye fazla saatlerle çalışma karşılığının kanunda ya da sözleşmede belirtilen oranlar çerçevesinde

<sup>538</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.901; Çelik, a.g.e., s.342; Astarlı, a.g.e., s.213; Süzek, a.g.e., s.760-761; Güven ve Aydın, a.g.e., s.231-232.

<sup>539</sup> Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.902; Topçuoğlu, a.g.e., s. 49.

<sup>540</sup> Astarlı, a.g.e., s.194-195; Sümer, a.g.e., s.136-137; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.7; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.156; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.903; Topçuoğlu, a.g.e., s.47.

<sup>541</sup> YİBK. 27.05.1958, E.1958/15, K.1958/5, RG.26.09.1958, S:10017; Günay, Ücret, s.117; Astarlı, a.g.e., s.214; Centel, a.g.e., s.237; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.10; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.180; Yamakoğlu, a.g.e., s.110.

artırılarak, zamlı ücret olarak ödenmesidir. İkincisi ise, 4857 sayılı Kanunda ilk kez düzenlenen, fazla çalışılan sürenin, kanunda ya da sözleşmede belirtilen oranlarda artırılmış miktarının, işçiye serbest zaman olarak verilmesidir. 1475 sayılı Kanun zamanında, fazla çalışma karşılığı olarak, işçiye serbest zaman verilmesi şeklinde bir düzenleme bulunmamasına rağmen yargı kararlarında,<sup>542</sup> toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş ve işçinin kabul etmiş olması şartı ile uygulama alanı bulmuştur. Bu yeni düzenleme ile fazla saatlerle çalışma karşılığını yalnız zamlı ücret olarak düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, uygulamada ortaya çıkan bir ihtiyaç giderilmiş olmaktadır<sup>543</sup>.

### **3.2.1. Fazla Saatlerle Çalışmanın Ücret Olarak Ödenmesi**

#### **3.2.1.1. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Miktarı**

İş Kanununun 41. maddesinin II. fıkrasına göre, “Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir”<sup>544</sup>. Bunun gibi, fazla sürelerle çalışmalarda işçilere ödenecek ücret de aynı maddenin III. fıkrasında düzenlenmiştir. Bu hüküm gereğince, “Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir”<sup>545</sup>. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesinin II. fıkrasına göre de fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın hesabında, yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saatten fazla olan süreler ise bir saat sayılacaktır<sup>546</sup>. Zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışmayı düzenleyen 42. ve olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışmayı düzenleyen 43. maddelerin yollaması nedeniyle bu sebeplere dayanılarak yapılan fazla saatlerle çalışmalar halinde de işçiye ücreti yüzde elli

<sup>542</sup> Y.9.HD, 4.12.1995, E.1995/36026, K.1995/35024, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 19.01.2011.

<sup>543</sup> Süzek, a.g.e., s.748; Karacan, a.g.e., s.113.

<sup>544</sup> Almanya ve Hollanda’da, fazla çalışmanın üst sınırı ve fazla çalışmanın karşılığı toplu iş sözleşmeleriyle belirlenirken, Avusturya, İtalya ve İspanya’da haftalık çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışma kabul edilir. Fransa’da ise fazla çalışma ücreti normal ücretin %25 artırılması ile bulunur ve serbest zaman kullandırma olanağı da mevcuttur. İngiltere’de de benzer uygulama söz konusudur. Yunanistan’da haftalık 43 saate kadar yapılan çalışmalarda normal çalışma ücretinin %50 artırılması yoluyla bulunur. Yuvalı, a.g.m. s. 76 vd.

<sup>545</sup> Konuyu örneklerle ele almak gerekirse, sözleşme ile normal çalışma süresinin haftalık 40 saat olarak belirlenmesine rağmen 45 saat çalıştırılan işçi fazla saatlerle çalışma yapmış sayılmayacaktır. Ancak, fazla sürelerle çalışma yapmış olacağından, işçiye normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş yükseltilerek ödenmesi gerekecektir. Aynı işçinin haftada 50 saat çalıştırılması halinde ise ilk 5 saati fazla sürelerle çalışma sayılıp yüzde yirmibeş fazlasıyla ödenmeli, sonraki 5 saat için ise yüzde elli fazlasıyla ücret ödenecektir. Çil, Fazla Çalışma, s.72; Süzek, a.g.e., s.755; Sümer, a.g.e., s.137-138; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.11; Demir, İş Hukuku, s.102; Aynı yazar, I.Cilt, s. 268; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.153; Çelik, a.g.e., s.346; Soyer, Fazla Çalışma, s.801; Güven ve Aydın, a.g.e., s.228; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.230; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyan, a.g.e., s.252.

<sup>546</sup> Süzek, a.g.e., s.755; Demir, İş Hukuku, s.101; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.181.

zamlı olarak ödenecektir. Dolayısıyla, fazla saatlerle çalışma nedeniyle ödenecek ücretin tespitinde, fazla saatlerle çalışmayı doğuran nedenin hangisi olduğunun bir önemi bulunmamaktadır<sup>547</sup>. Fazla saatlerle çalışma ücretinin yüzde elli artırımlı ödenmesi düzenleyen Kanun hükmü, nispi emredici niteliktedir. Yasal artırım oranının üzerinde fazla saatlerle çalışma ücreti belirlenebilecektir. Buna karşın, fazla saatlerle çalışmaların bu oranın altında bir oran üzerinden veya normal ücret üzerinden ödenmesi kararlaştırılmaz. Bu şekilde bir anlaşma yapılmış olması halinde, Kanunun emredici hükümlerine aykırılık nedeniyle fazla saatlerle çalışma ücreti, Kanunda öngörülen oran üzerinden hesaplanarak ödenecektir<sup>548</sup>.

### 3.2.1.2. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Hesaplanması

Gerek fazla saatlerle çalışma ücreti gerekse fazla sürelerle çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı esas alınarak belirlendiğinden ücretin, gündelik, haftalık veya aylık olarak saptandığı hallerde işçinin bir saate düşen normal ücret miktarının bulunması gerekecektir<sup>549</sup>. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin II. fıkrasına göre, parça başına ya da yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla saatlerle çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içerisinde yapılan parçayı ya da iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla saatlerle çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesap edilir. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına ya da yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla saatlerle çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça ya da iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça ya da iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla saatlerle çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücreti olacaktır<sup>550</sup>. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla saatlerle çalışma ücreti, İş

<sup>547</sup> Astarlı, a.g.e., s.214; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.147.

<sup>548</sup> Y.9.HD. 19.1.2009, E.2007/34216, K.2009/111, Karacan, a.g.e., s.114-115; Demir, I. Cilt, s.279; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.181; Mollamahmutoglu, a.g.e., s.894; Çil, Fazla Çalışma, s.69; Sözleşme tarafları, sözleşmede öngörülen haftalık çalışma süresinin üstünde yapılan ancak, azami sınır olan 45 saati aşmayan çalışmaları da fazla saatlerle çalışma olarak nitelendirse dahi, bu halde taraf iradelerinin fazla saatlerle çalışmayı genişlettikleri şeklinde değil, fazla sürelerle çalışma ücretinin artırıldığı, bu çalışmalara da fazla saatlerle çalışma ücretinin ödeneceği şeklinde yorumlamak gerekir. Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.44; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.222-223; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.169.

<sup>549</sup> Mollamahmutoglu, a.g.e., s.893; Süzek, a.g.e., s.755; Centel, a.g.e., s.238; Demir, İş Hukuku, s.102; Aynı yazar, I.Cilt, s.278; Sümer, a.g.e., s.138.

<sup>550</sup> Parça başı ücretle çalışması durumunda fazla mesai ücretinin sadece %50 zamlı kısmının, genel tatil ücretinin ise sadece bir kat fazlasının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Y.9.HD. 14.12.2006, E.2006/13733, K.2006/33022, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, s.261-262; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.181-182; Centel, a.g.e., s.238; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.12; Astarlı, a.g.e., s.216; Süzek, a.g.e., s.755; Demir,

Kanununun 51. maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir (FazlaÇalışmaY.m.4/f.4). Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğinin<sup>551</sup> 5. maddesinin IV ve V. fıkralarına göre fazla saatlerle çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir. Yüzdelerden ödenen fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenecektir<sup>552</sup>.

İş sözleşmesi ile tarafların işçinin ücretine fazla saatlerle çalışma ücretinin de dahil olduğunu kararlaştırmaları mümkündür. Bu durumda, işçinin ücretine dahil olan fazla saatlerle çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmemişse, bunun en çok yasal sınır olan 270 saat için geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşçiye bu yasal sınırı aşacak şekilde fazla saatlerle çalışma yaptırılması halinde, bu çalışmalar için fazla saatlerle çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir<sup>553</sup>. Yargıtay, fazla saatlerle çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğunun kabul edilmesi için, bu yönde bir anlaşmanın sözleşmede açıkça yer almasını aramamaktadır. Taraflar arasında yazılı bir

---

İş Hukuku, s.102; Aynı yazar, I.Cilt, s.278-279; Sümer, a.g.e., s.138; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.893; Çil, Fazla Çalışma, s.70; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.230; Topçuoğlu, a.g.e., s.117-118; Yamakoğlu, a.g.e., s.124-125; Öcal Kemal Evren, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Seçkin Yayıncılık: Ankara, 2007, s.78.

<sup>551</sup> RG. 28.2.2004, S:25387.

<sup>552</sup> Astarlı, a.g.e., s.216; Centel, a.g.e., s.238-239; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.13; Süzek, a.g.e., s.75-76; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.252; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.893; Topçuoğlu, a.g.e., s.119 vd.; Yamakoğlu, a.g.e., s.126.

<sup>553</sup> Y.9.HD. 04.05.1965, E.1965/1622, K.1965/3810, A.Baki Orhaner ve Süleyman Orhaner, a.g.e., s.120-121; Y.9.HD. 25.10.2001, E.2001/10041, K.2001/16650, Sarper Süzek, Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, Kamu-İş, Ankara, 2003, s.51; Y.9.HD. 31.01.2005, E.2004/12507, K.2005/2707, Y.9HD. 22.12.2005, E.2005/16467, K.2005/40596, Ali Güzel, **Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2007, s.67; Aynı doğrultuda, Y.9.HD. 04.02.1991, E.1990/9547, K.1991/1004; Y.9.HD. 15.05.1997, E.1997/5352, K.1997/9310; Y.9.HD. 25.10.2001, E.2001/10041, K.2001/16650; Y.9.HD. 31.01.2005, E.2004/12507, K.2005/2707; Y.9.HD. 12.11.2010, E.2008/44327, K.2010/33851, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011; Daha yeni tarihli bir karara göre, "...Sözleşmenin anılan hükmü, yılda 270 saate kadar fazla çalışmaların aylık ücretin içinde olduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Böyle olunca davacının yılda 270 saati aşan fazla çalışmaları bakımından hesaplama yapılması suretiyle sonuca gidilmesi gerekir." Y.9.HD. 20.11.2007, E.2007/26362, K.2007/34664, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.866-867; Y.9.HD. 05.12.2008, E.2007/34409, K.2008/33551, 2008-2009 Yargıtay Kararları, s.730-732; Y. 9. HD. 05.12.2008, E. 2007/34409, K.2008/33551, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s.261-262; Y.9.HD. 12.02.2008, E.2007/32436, K.2008/111, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s. 180-181, 101. dn. yer alan kararlar; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.894; Aynı yazar, Yenilikler, s.22; Süzek, a.g.e., s.756; Çelik, a.g.e., s.348; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.153; Güven ve Aydın, a.g.e., s.229; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.230; Centel, a.g.e., s.239.

sözleşme veya yazılı bir belge bulunması yeterli kabul edilmektedir<sup>554</sup>. Öğretide, iş sözleşmesi ile işçi ücretine fazla saatlerle çalışma ücretinin de dahil olabileceğinin sadece asgari ücretler için kabul edilemeyeceği ileri sürülmüştür. Nitekim, asgari ücret, “normal bir çalışma günü karşılığı” olarak ödenen ücrettir ve bu nedenle sözleşmelerle buna fazla çalışma ücreti dahil edilemeyecektir<sup>555</sup>.

Fazla saatlerle çalışma ücretinin hesabında işçinin normal ücreti esas alınacağından, bu ücretin çıplak ücret olması gerekir. Aynı zamanda çıplak ücretin de brütü değil neti dikkate alınmalıdır<sup>556</sup>. Fazla saatlerle çalışma ücreti hesaplanırken son ücret değil, fazla çalışmanın yapıldığı dönemde esas olan ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekir<sup>557</sup>. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak bilinmeyen ücretin buna göre tespiti de Yargıtay tarafından kabul görmektedir<sup>558</sup>.

---

<sup>554</sup> Y.9.HD. 14.09.1999, E.1999/11364, K.1999/13215, Yargıtay kararlarının aksine, **ASTARLI**'ya göre, taraflar fazla saatlerle çalışma ücretinin de asıl ücrete dahil olduğunu kararlaştırmak istiyorlarsa bunu sözleşmede açıkça düzenlemelidirler. Özellikle, kanunun emredici hükmüne aykırı olarak haftalık azami çalışma süresini aşar şekilde haftalık çalışma süresinin belirlenmiş olmasından hareket edilerek, haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar için fazla çalışma ücretinin talep edilebileceğine yönelik yorumu, hukuka uygun görülmemektedir. Muhittin Astarlı, “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri Ve Geçerlilik Koşulları”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C:9, S:4, 2008, s.51-52; Y.9.HD. 24.01.2002, E.2001/16225, K.2002/731, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

<sup>555</sup> Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, s.54-55; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.230-231.

<sup>556</sup> “Hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda hesaplara esas teşkil eden fazla mesai ücretinin netinin gözönünde tutulması gerekirken, brütünün dikkate alınarak, hüküm kurulmuş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” Y.9.HD. 26.12.1995, E.1995/34370, K.1995/36510, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995**, Kamu-İş, Ankara, 1996, s.391; Y.9.HD. 03.01.1992, E.1992/11802, K.1992/162, Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.12; Astarlı, a.g.e., s.217; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.893-894; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.231.

<sup>557</sup> “Fazla mesai, bayram ve genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarına göre bu tür alacaklar, gerçekleştiği dönemlerde davacıya ödenen ücretlere göre belirlenmelidir. Bu belirleme yapılırken gerekli görüldüğü takdirde o dönem ücretlerinin de meslek kuruluşundan sorularak hüküm kurulması yoluna gidilmelidir.” Y.9.HD. 18.02.2002, E.2002/101, K.2002/2797; Y.9.HD. 24.05.2010, E.2008/32135, K.2010/14417; Y.9.HD. 18.03.2010, E.2008/26831, K.2010/7253, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y.9.HD. 16.03.1999, E.1999/3265, K.1999/5424, Münir Ekonomi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Kamu-İş, Ankara, 2003, s.258-259; Y.9.HD. E.2005/17358, K.2006/392, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.813-814; Y.9. HD. 18.02.2002, E.2002/101, K.2002/2797, <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=36>, 22.08.2011; Y. 9. HD. 16.7.2007, E. 2007/15597, K. 2007/23723, Günay, İş Davaları, s. 955; Aynı yönde, Y. 9. HD. 16.02.2006, E. 2006/20318, K. 2006/3820, Çil, İş Kanunu, s. 2531; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.69; Süzek, a.g.e. s. 756-757; Demir, I. Cilt, s. 286; Çelik, a.g.e. s. 348; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, a.g.e. s 231; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 11; Aktay, Arıcı, Kaplan-Senya, a.g.e. s. 253.

<sup>558</sup> Çil, Fazla Çalışma, s.70; Yamakoğlu, a.g.e., s.126; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.12; Günay, Ücret, s.142; “işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir”, Y.9.HD. 05.07.2010, E. 2008/33849, K.2010/22089; Y.9.HD. 25.01.2010, E.2008/14789, K.2010/1004, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011.

### 3.2.1.3. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı Ve Ödenmemesinin Sonuçları

Fazla saatlerle çalışma ücretinin, fazla saatlerle çalışma yapılan aya ilişkin ücret içinde işçiye ödenmesi gerekir. Yönetmeliğin 10. maddesinde, işverenin, işçilerin işlemiş olan fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerini, normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, Kanunun 32. ve 34. maddeleri gereği ödeyeceği ve bu ödemelerin, ücret bordolarında ve Kanunun 37. maddesi gereğince işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterileceği belirtilmektedir<sup>559</sup>. İşverenin, emeğinden başka sermayesi olamayan ve bağımsız çalışamayan işçinin ücretini eksik ya da geç ödemesi işçi yönünden iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebidir (İşK.m. 24/II, e). Maddede ifade edilen ücret kavramına fazla saatlerle çalışma ücretleri de dahildir, bu nedenle işçinin fazla saatlerle çalışma ücretleri işveren tarafından kanun veya sözleşme hükümlerine uygun hesap edilmez veya ödenmezse işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir. Fazla saatlerle çalışma ücreti tam olarak ödenmeyen işçi dava açmak suretiyle bunu işverenden talep edebilir<sup>560</sup>. Fazla saatlerle çalışma ücreti alacakları da normal ücret alacakları gibi Kanunun 32. maddesinin VII. fıkrası uyarınca beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir<sup>561</sup>.

İşçinin işyerini devreden işveren döneminde yapmış olduğu fazla saatlerle çalışmaların karşılığının ödenmesinden devralan işveren ile devreden işveren birlikte sorumludur. Ancak, Kanun gereği devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl geçince sona erecektir. Bunun gibi, geçici iş ilişkisinde de fazla saatlerle çalışma ücretlerinin

<sup>559</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.182; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.15; Astarlı, a.g.e., s.219.

<sup>560</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 06.09.1998 tarih, E.1998/5731, K.1998/10117 sayılı kararında işçinin fazla çalışma yaptığı halde ücretinin ödenmemesini haklı nedenle fesih sebebi saymıştır. Münir Ekonomi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi: Ankara, 2000, s.55-56; Y.9.HD, 09.03.1999, E.1999/160, K.1999/4638; Aynı yazar, Değerlendirme 1999, s.164-165; Y.9.HD. 28.02.2007, E.2006/33066, K.2007/5485, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, s.202-203; "Fazla çalışma ücreti bayram ve genel tatil ücretleri geniş anlamda ücret kapsamında olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir." Y.9.HD. 15.06.2010, E. 2008/31534, K.2010/18798; Y.9.HD. 12.05.2005, E.2004/26398, K.2005/16337; Y.9.HD.15.07.2008, E.2007/39547, K.2008/20486, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Günay, Ücret, s.134-143; Astarlı, a.g.e., s.219; Güven ve Aydın, a.g.e., s. 228; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.25; Yamakoğlu, a.g.e., s.140.

<sup>561</sup> İşçinin fazla çalışması karşılığı zamlı ücretinin ödenmediği iddiasına karşı işverenin zamanaşımı iddiası sonucu, beş yıllık zamanaşımı süresi dışında kalan alacaklara hükmedilmemesi gerekir. Y.9.HD, 03.03.1998, E.1998/134, K.1998/3173, Ekonomi, Değerlendirme 1998, s.88; Y.9.HD. 26.11.2008, E.2008/40504, K.2008/32245, [www.legalbank.com.tr](http://www.legalbank.com.tr), 10.11.2009; Y.9.HD. 04.07.2007, E.2007/352, K.2007/ 21723, Günay, İş Davaları, s.953; Y.9.HD. 24.11.2005, E.2005/9824, K.2005/37169; Çil, Fazla Çalışma s.77; Y.9.HD. 22.11.2007, E.2007/7830, K.2007/34898, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.867-868; Y.9.HD. 23.02.2010, E.2008/11858, K.2010/4640, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.18; Demir, İş Hukuku, s.104.



ödenmesinden geçici işveren ile sürekli işveren birlikte sorumludur<sup>562</sup>. Alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde de, işçinin fazla çalışma ücretinden asıl işveren, alt işverenle birlikte, müştereken ve müteselsilen sorumludur (İşK.m.2/VII)<sup>563</sup>. İş sözleşmesinin denkleştirme dönemi tamamlanmadan sona ermesi halinde, o zamana kadar yapılan çalışmaların nasıl değerlendirilmesi gerektiğinin çözümlenmesi gerekir. Bu halde, sözleşmenin ortadan kalktığı tarihi denkleştirme döneminin de sonu olarak kabul etmek ve o zamana kadar yapılan ve haftalık ortalamayı aşan çalışmalara fazla saatlerle çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir<sup>564</sup>.

Kanun, işverenin hak edilmiş fazla saatlerle çalışma ücretinin ödenmemesinin cezai yaptırımını da düzenlemiştir. Kanunun 102. maddesinin c bendine göre Kanunun 41. maddesinde yer alan fazla saatlerle çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir. Ancak, suç ve cezada kanunilik ilkesi gereğince, fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesi madde metninde yer almadığından idari para cezası öngörüldüğünü söylemek mümkün değildir<sup>565</sup>.

### **3.2.2. Fazla Saatlerle Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Verilmesi**

4857 sayılı Kanunda getirilen en önemli yeniliklerden biri de, fazla saatlerle çalışma ücretinin serbest zaman olarak verilebilmesidir. Ancak, bu imkan sadece olağan nedenlerle fazla saatlerle çalışmaya özgü bir düzenlemedir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışmalarda serbest zaman verilmesi Kanunda düzenlenmemiştir<sup>566</sup>. Bu madde uyarınca işçiye sağlanacak olan serbest zaman, kanun ya da sözleşmeler uyarınca işçiye tanınması gereken izin sürelerinden tamamen ayrıdır. Fazla saatlerle çalışma karşılığı

---

<sup>562</sup> Çil, Fazla Çalışma, s.76; Yargıtay ise geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin yanında yapılan fazla çalışmaların karşılığında, geçici işverenin sorumlu tutulmasını kabul etmektedir. Y.9.HD. 10.05.2001, E.2001/5393, K.2001/8197, 2000-2005 Yargıtay Kararları, s.422; Aynı şekilde, Y.9.HD. 07.05.2001, E.2001/7837, K.2001/7889; Y.9.HD. 07.11.2001, E.2001/13136, K.2001/17382; Y.9.HD. 28.07.2005, E.2005/36085, K.2005/40664, Karacan, a.g.e. s. 130.

<sup>563</sup> Y.9. HD. 11.05.2004, E.2004/1126, K.2004/11275, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Y.9.HD. 15.09.2008, E. 2007/41312, K. 2008/23672, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009.

<sup>564</sup> Soyer, Fazla Çalışma, s.807; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.147; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.183.

<sup>565</sup> Astarlı, a.g.e., s.220; Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.m., s.244-245.

<sup>566</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.183; Çil, Fazla Çalışma, s.63-64; Ekmekçi, Seminer, s.45; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.151; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.804; Sümer, a.g.e., s.139; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.895; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.253; Astarlı, a.g.e., s.221; Süzek, a.g.e., s.760; Topçuoğlu, a.g.e., s.41.

olarak serbest zaman, işçinin sağlığının korunması amacıyla zamlı fazla saatlerle çalışma ücreti yerine ikame edilen ve ücret kaybına neden olmayan dinlenme zamanıdır<sup>567</sup>.

### 3.2.2.1. İşçinin Talebi

Kanuna göre, fazla saatlerle çalışmanın karşılığının ücret mi yoksa serbest zaman olarak mı kullanılacağına karar verecek olan işçidir. Kanunda bu husus, “işçi isterse” denilmek suretiyle açıkça ifade edilmiştir. Bunun sonucu olarak, işçinin zamlı ücret yerine, serbest zaman istemesi halinde işveren kabul etmek zorundadır. Ayrıca, tip sözleşme ya da iç yönetmelikte yer alan bir hükme dayanarak, işçinin yaptığı fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmaları boş zamanla karşılamak olanağı da yoktur. Çünkü çalışma hayatında esas olan, işçiye fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma karşılığında zamlı ücret ödenmesidir. Bu çalışmaların serbest zamanla karşılanması, işçi tarafından istisnai olarak tercih edilebilecek bir yoldur<sup>568</sup>.

İşçinin bu yöndeki talebini ne zamana kadar işverene bildirmesi gerektiği konusunda Kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşılık, işverenin fazla saatlerle çalışma ücretini normal ücretleri ile birlikte ödemek zorunda olması nedeniyle, işçinin en geç ücret ödeme döneminden önce yazılı olarak serbest zaman talebinde bulunması gerekecektir<sup>569</sup>. Denkleştirme süresinin uygulandığı hallerde ise, kural olarak işçi serbest zaman kullanma talebini denkleştirme dönemi sona erdikten sonra yapabilecektir. Nitekim denkleştirme hesabının yapılarak işçinin fazla saatlerle çalışma yapıp yapmadığı, denkleştirme dönemi sonunda tespit edilebilir. Ancak denkleştirme süresi uygulansa bile, hali hazırda yapılan çalışmanın süresinin uzunluğu sebebiyle denkleştirmenin mümkün olmaması halinde işçi, denkleştirme dönemi sona ermeden de fazla saatlerle çalışmalarının karşılığını serbest zaman olarak kullanmak üzere işverene başvurabilecektir<sup>570</sup>.

<sup>567</sup> Karacan, a.g.e., s.144; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.895; Çelik, a.g.e., s.348-349.

<sup>568</sup> Soyer, Konferans Notları, s.29; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.148; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.803-804; Astarlı, a.g.e., s.221-222; Demir, İş Hukuku, s.102; Aynı yazar, I.Cilt, s.280; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.231; Süzek, a.g.e., s.757; Çil, Fazla Çalışma, s.73; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.154; Güven ve Aydın, a.g.e. s.228; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.184; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.22; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.896.

<sup>569</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.184; Günay, Ücret, s.112-113; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.22; Demir, İş Hukuku, s.102.

<sup>570</sup> Astarlı, a.g.e., s.223; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.231.

### 3.2.2.2. Serbest Zamanın Kullanılması

İş Kanununun 41. maddesinin IV. ve Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 6. maddesinin I. fıkrasına göre, fazla saatlerle çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak suretiyle, bu çalışmalarının karşılığı olan zamlı ücret yerine, fazla saatlerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir<sup>571</sup>. İş Kanununun 41. maddesinin V. fıkrasına göre işçi, hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında<sup>572</sup>, çalışma süreleri içerisinde<sup>573</sup> ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanılır. Altı aylık sürenin başlangıcı, fazla saatlerle çalışmanın yapıldığı tarihtir. Bu tarih haftalık çalışma süresinin uygulandığı hallerde, fazla saatlerle çalışmanın yapıldığı haftanın sonu; denkleştirme döneminin uygulandığı hallerde ise dönem sonudur. Bunun nedeni, fazla saatlerle çalışmanın tespitinde Kanunun, hafta kriterini esas almasıdır<sup>574</sup>. Serbest zamanın kullanılabilmesi altı aylık süre azami süreyi göstermekte olup, bu süre uzatılmamakla birlikte işçi lehine kısaltılması mümkündür. Çünkü bu durumda işçi alacak hakkına daha kısa bir sürede ulaşabilecektir<sup>575</sup>.

Serbest zamanın ne zaman ve ne şekilde kullanılacağını belirleme yetkisi işverendedir. İşveren işçinin kullanacağı serbest zamanı işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak işçiye bildirmeli ve işçinin bu hakkını kullanmasını sağlamalıdır<sup>576</sup>. İşverenin, işçiye, hak kazandığı serbest zamanı altı ay içerisinde kullandırmamasının sonucunun ne olacağı hususunda

<sup>571</sup> Süzek, a.g.e., s.757; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.157-158; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.22; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.183-184; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.231.

<sup>572</sup> Yönetmeliğin 6. maddesinin II. fıkrasına göre, işçiye serbest zamanının altı ay içinde aralıksız kullanılması zorunludur. Süzek, a.g.e., s.758; Yönetmeliğin bu hükmünün mutlak emredici nitelikte olmadığı, Kanunun gerekçesinde yer alan “esneklik amacına” uygun olarak düzenlenerek işin ve işyerinin gereğini işçinin ihtiyacına üstün tutan yönetmeliğin bu konuda taraf iradelerine üstünlük tanınması gerekeceği konusundaki görüş için bkz. Demir, I. Cilt, s.281; Aynı yönde Soyer, Fazla Çalışma, s.804; Çil, Fazla Çalışma, s.74.

<sup>573</sup> Kanundan veya sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günleri ile çalışılmayan cumartesi günleri serbest zaman kullanılmaz. Karacan, a.g.e., s.149; Soyer, Fazla Çalışma, s.803; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.149; Çil, Fazla Çalışma, s.73; Süzek, a.g.e., s.757; Demir, I. Cilt, s.281.

<sup>574</sup> Karacan, a.g.e., s.147; Süzek, a.g.e., s.758; Demir, İş Hukuku, s.102; Aynı yazar, I.Cilt, s.281; Sümer, a.g.e., s.138; Güven ve Aydın, a.g.e., s.228; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.231; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.185.

<sup>575</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.186; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.24; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.896; Astarlı, a.g.e., s.225; Soyer, Fazla Çalışma, s.803.

<sup>576</sup> Çil, Fazla Çalışma, s.73; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.149; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.193; Süzek, a.g.e., s.758; Çelik, a.g.e., s.349; Demir, I. Cilt, s.280-281; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.185; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.897; Astarlı, a.g.e., s.227; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.232.

Kanunda bir düzenleme yoktur<sup>577</sup>. İşçinin talebine rağmen serbest zamanın altı ay içerisinde kullandırılmaması halinde bu hakkın ortadan kalkmadığı, işçinin isterse daha sonra bu haktan yararlanabileceğini veya serbest zaman yerine fazla saatlerle çalışma ücretini talep edebileceğini kabul etmek gerekir. Çünkü altı ay geçtikten sonra işçinin serbest zamana ihtiyacı kalmamış olabilir<sup>578</sup>. Kanunda işçinin, yaptığı fazla saatlerle çalışmanın karşılığının bir kısmını ücret bir kısmını da serbest zaman olarak talep etmesini engelleyen bir hüküm bulunmamaktadır. İşçinin o ay içinde yaptığı fazla saatlerle çalışmanın karşılığının bir kısmını, ihtiyaç duyduğu oranda serbest zaman, geri kalanını da ücret olarak istemesi esnekliğin temel amacına da uygundur<sup>579</sup>. Sözleşme ile fazla saatlerle çalışma ücreti arttırılmışsa, işçinin kullanacağı serbest zamanın da buna uygun olarak arttırıldığı kabulü gerekecektir<sup>580</sup>. Fazla saatlerle çalışma yapıp karşılığını serbest zaman olarak kullanmak isteyen işçiye serbest zaman kullandırılmadan önce, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ermesi halinde fiili imkansızlık nedeniyle fazla saatlerle çalışma ücreti ödenmelidir<sup>581</sup>. Bu durumda, sözleşmenin sona erme nedeninin ve sözleşmenin kim tarafından sona erdirildiğinin bir önemi yoktur. Çünkü bu alacak hakkı, sözleşmenin sona erme sebebine değil, işçinin geçmişte yapmış olduğu fazla saatlerle çalışmalara dayanmaktadır<sup>582</sup>.

### 3.3. Fazla Saatlerle Çalışma Yapılamayacak İşler Ve Yaptırılmayacak İşçiler

Herhangi bir sınırlama getirmeksizin yapılacak fazla saatlerle çalışmanın işçilerin sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri olacaktır. Bazı işlerin özelliği gereği, fazla çalışmanın işçiler üzerinde daha fazla olumsuz etkiler yaratması mümkündür. Bunun gibi, bazı işçiler de fazla çalışmanın olumsuz etkilerine daha fazla açık durumdadırlar. Bu nedenlerle, gerek

<sup>577</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.185; İşverenin bu yükümlülüğe aykırı hareket etmesi, işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkanı verecektir. Astarlı, a.g.e, s. 230; Çil, Fazla Çalışma, s. 75.

<sup>578</sup> Soyer, Fazla Çalışma, s.802; Aynı yazar, Yeni Düzenlemeler, s.149; Aynı yazar, İş Kanunu Tasarısı, s.193; Süzek, a.g.e., s.758; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.24; Demir, I. Cilt, s.281; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.186; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.897; Astarlı, a.g.e., s.226.

<sup>579</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.186; Demir, İş Hukuku, s.102; Aynı yazar, I.Cilt, s.281; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.896; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.22; Astarlı, a.g.e., s.222.

<sup>580</sup> Süzek, a.g.e., s.758; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.45; Sümer, a.g.e., s.138; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.231; Aksi görüş, Soyer, Fazla Çalışma, s.802.

<sup>581</sup> Günay, Ücret, s.116; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.25; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.150; Süzek, a.g.e., s.759; Soyer, Fazla Çalışma, s.804; Sümer, a.g.e., s.138-139; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.232; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.186.

<sup>582</sup> Astarlı, a.g.e., s.230; Süzek, a.g.e., s.759; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.25; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.150; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.804.

Kanunda gerekse Fazla Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışma yapılamayacak işler ve yaptırılmayacak işçiler özel olarak belirtilmiştir<sup>583</sup>.

### **3.3.1. Fazla Saatlerle Çalışma Yapılamayacak İşler**

#### **3.3.1.1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler**

İş Kanununun 63. maddesinin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa ya da sınırlı süreli işlerde fazla saatlerle çalışma yaptırılması yasaktır (İşK.m.41/VI). Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışılması gereken bu işler, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4. ve 5. maddelerinde, çalışılan madde itibariyle solunması ve dokunulması insan metabolizmasına zarar veren kurşun ve arsenik, cam, cıva, çimento, asit sanayi vb. işler ile çinko, bakır, demir ve çelik gibi ağır metallerin işlendiği sanayi işleri olmak üzere liste halinde düzenlenmiştir. Yönetmelikte sayılan bu işlerde fazla saatlerle çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir (m.7). Bununla beraber, bu işlerde çalıştırılan işçiler, işin niteliğine göre belirlenen günlük en çok iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte de çalıştırılmayacaklardır (m.6)<sup>584</sup>.

#### **3.3.1.2. Gece İşleri**

İş Kanununun 41. maddesinin VI. fıkrasına göre, gece döneminde fazla saatlerle çalışma yapılamaz<sup>585</sup>. Gece döneminde iş ilişkisine konu olan çalışma süresi “gece çalışması” olarak adlandırılır. Bir işçinin çalışması hem gece hem de gündüz saatlerine rastlayabilir. Bu durumda, işçinin yaptığı çalışmanın gece çalışması mı yoksa gündüz çalışması olduğunun tespiti gerekecektir. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır (PostalarHalindeÇalışmaY.m.7/II). Gece ve gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşit olması halinde ise, gece çalışmasına uygulanan iş sağlığını koruyucu hükümler dikkate alınarak, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca, işin gece işi olduğu kabul edilecektir. Bu durumda, çalışmasının yarısından fazlası gündüz dönemine rastlayan

<sup>583</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.174; Şakar, a.g.e., s.501; Aktay, Arıcı ve Kaplan-Senyen, a.g.e., s.255; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.228; Çelik, a.g.e., s.349; Yamakoğlu, a.g.e., s.82; Güven ve Aydın, a.g.e., s.229 vd.

<sup>584</sup> Demir, I. Cilt, s.276; Karacan, a.g.e., s.172; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.175.

<sup>585</sup> Gece dönemindeki çalışmalara ilişkin sınırlamanın sadece fazla çalışma için geçerli olduğu, fazla sürelerle çalışmada bu yasağın uygulanamayacağı yönünde Ekonomi, Fazla Çalışma, s.169.

işçi bu çalışmasına ek olarak gece döneminde fazla saatlerle çalışma yapabilecektir<sup>586</sup>. Bu hükümlerle yasaklanan çalışmanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma oluşturan kısmı değil, işçinin normal çalışması eğer gece çalışması ise onun üstündeki çalışmalardır. Normal çalışmasını gündüz tamamlayan bir işçinin onun üstündeki kısmı gece çalışarak yerine getirmesine bir engel ve yasak bulunmamaktadır<sup>587</sup>.

### **3.3.1.3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer Ve Su Altında Yapılanları**

Fazla saatlerle çalışma yapılmasının yasaklandığı bir diğer iş grubu da maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan işleridir (FazlaÇalışmaY.m.7/c). Öncelikle, ilgili maddede “gibi” ifadesine yer verildiğinden fazla saatlerle çalışmanın yasaklandığı işler sadece maddede sayılan işler değildir. Aynı nitelikte olup, yer ya da su altında yapılması gereken başka işlerde de fazla saatlerle çalışma yapılması yasaktır. Öte yandan, maddede belirtilen işlerin yer üstünde yapılan kısımlarında fazla saatlerle çalışma yapılmasına engel bulunmamaktadır. Örneğin bir tünel inşaatında şantiye kısmında çalışan işçiler ya da tünelden çıkan atıkların uzaklaştırılması işinde çalışan şoförler fazla saatlerle çalışma yasağına tabi değildirler<sup>588</sup>.

### **3.3.2. Fazla Saatlerle Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler**

#### **3.3.2.1. 18 Yaşını Doldurmamış İşçiler**

Fazla Çalışma Yönetmeliğine göre, 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla saatlerle çalışma yaptırılmaz (m.8/a). Kanunun emredici hükmü karşısında küçük ya da genç işçinin rızası alınsa bile bu rızanın herhangi bir önemi yoktur. Bu konuda, yapılan işin veya küçük işçinin sağlık durumunun ya da cinsiyetinin de bir önemi olmayacaktır<sup>589</sup>. Yönetmelik, genel olarak erginliği değil, 18 yaşın dolmuş olmasını aradığından 18 yaşını doldurmamış işçi evlenmeyle ya da yargı kararıyla reşit kılınmış olsa da fazla çalışma yasağına tabidir<sup>590</sup>.

<sup>586</sup> Karacan, a.g.e., s.173; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.176.

<sup>587</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.8; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.176.

<sup>588</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.176–177; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.8; Demir, I. Cilt, s.276.

<sup>589</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.177; Demir, I. Cilt, s.276; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.891.

<sup>590</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.9; Yamakoğlu, a.g.e., s.85.

### 3.3.2.2. Sağlık Nedeniyle Fazla Saatlerle Çalışma Yapamayacak İşçiler

Fazla saatlerle çalışma yaptırılmasının yasaklandığı ikinci grup işçi, sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla saatlerle çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının fazla saatlerle çalışmaya elvermediği işyeri hekiminin ya da Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilerdir (FazlaÇalışmaY.m.8/I-b)<sup>591</sup>. Böyle bir durumdaki işçi fazla saatlerle çalışmaya zorlanamayacağı gibi, daha önce fazla saatlerle çalışmaya rıza göstermiş olsa bile talep edildiğinde bu görevi yerine getirmediği iddiası ile iş sözleşmesi feshedilemeyecektir<sup>592</sup>.

### 3.3.2.3. Gebe, Yeni Doğum Yapmış Ve Çocuk Emziren İşçiler

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler için fazla saatlerle çalışmanın yasaklanması Fazla Çalışma Yönetmeliğinin getirmiş olduğu bir yeniliktir (FazlaÇalışmaY.m.8/I-c). İş Kanununun 88. maddesine dayanılarak hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte de bu durumdaki işçilerin günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmayacaklarının hüküm altına alınmış olması, bu işçilerin fazla saatlerle çalışma yapmasının önüne geçecektir (m.10). Kadın işçinin ve bebeğinin sağlığı için öngörölmüş bu düzenlemeler emredici niteliktedir<sup>593</sup>.

### 3.3.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalıştırılan İşçiler

İstihdamın esnekleştirilmesi bakımından yaygın olarak başvuru alan çalışma şekillerinden biri de kısmi süreli çalışmadır. 4857 sayılı Kanun, kısmi süreli çalışma biçimini tanımlamış ve bu çalışma şekline uygulanması gereken esasları düzenlemiştir. Kanundaki tanıma göre kısmi süreli çalışma, normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi halinde yapılan çalışmadır

---

<sup>591</sup> Karacan, a.g.e., s.176; Demir, I. Cilt, s.276; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.177; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.891; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.8.

<sup>592</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.177; Topçuoğlu, a.g.e., s.97; Yamakoğlu, a.g.e., s.85.

<sup>593</sup> Karacan, a.g.e., s.177; Yönetmeliğin 9. maddesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler bakımından belirli sürelerle gece çalışma yasaklanmış, 8. maddesinde ise, bu işçilerin günlük çalışma süresinin 7,5 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.178; Topçuoğlu, a.g.e., s.97-98; Yamakoğlu, a.g.e., s.85.

(İşK.m.13/I)<sup>594</sup>. Fazla Çalışma Yönetmeliğinde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya tabi tutulmayacaklarına ilişkin bir hükme yer verilmiştir (m.8/d)<sup>595</sup>. Bu yasak, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisi içinde olabilecekleri ihtimali dikkate alınarak ve diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmek için fazla saatlerle çalışma talebini reddetme imkanını sağlamak amacıyla getirilmiştir. Bu durumda, işçinin kısmi süreli iş sözleşmesinde yer alan fazla saatlerle çalışma yükümlülüğüne uygun hareket etmemesi, bu hükmün geçersiz olması nedeniyle, işveren açısından haklı veya geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır<sup>596</sup>. Yasağa rağmen, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi fazla saatlerle çalışma yapmış olması halinde ise, fazla saatlerle çalışmasının karşılığını talep edebilecektir<sup>597</sup>.

### 3.4. Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Sınır Ve Yasaklara Uymamanın Sonuçları

4857 sayılı Kanunda fazla saatlerle çalışmanın esasları belirlenirken, dinlenme hakkının sağlanarak işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla bu çalışmalar süre bakımından sınırlandırılmış, bunun yanında kimi işler ve işçiler bakımından yasaklar getirilmiştir<sup>598</sup>. Hukuka aykırı fazla saatlerle çalışmaların ücretlendirilmesine yönelik, günlük üst sınırın aşılması hali hariç, öngörülen azami sürelerin aşılması veya yasaklara rağmen işçilere fazla saatlerle çalışma yaptırılması hallerinde hukuki durumun ne olacağı hususunda Kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Kanuna aykırı olarak iş sözleşmesi yapılması ya da işçiye Kanunun çalışma esaslarına ilişkin sınır ve yasaklar ihlal edilerek çalışma

<sup>594</sup> Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.178; Günay, Fazla Çalışma, s.19; Karacan, a.g.e., s.177; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.154.

<sup>595</sup> Kanunda yer alan fazla çalışma yasakları sadece bu çalışmaların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olabilecek hallere yöneliktir. Buna karşın, kısmi süreli çalışanların fazla sürelerle çalıştırılmasının iş sağlığı ve güvenliği ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, fazla çalışma yasaklarının düzenlendiği 41. maddede kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere de yer verilmemiştir. Yönetmeliğin 8/d maddesinde kısmi süreli çalışanlar için öngörülen bu yasak hem anayasanın çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen hükmüne (m.48/I) hem de İş Kanununun fazla çalışmaya ilişkin 41. maddesine aykırıdır. Süzek, a.g.e., s.752; Demir, I.Cilt, s.276-277; Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.179; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s.9.

<sup>596</sup> Soyer, Fazla Çalışma, s.808; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.228-229; Günay, Fazla Çalışma, s.19; Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.44; Soyer, Yeni Düzenlemeler, s.155; Aksi görüş için bkz. Caniklioğlu, III. Yılında İş Yasası, s.179-180.

<sup>597</sup> Karacan, a.g.e. s. 179; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.228; Birden fazla işveren bağlı olarak çalışan işçinin fazla saatlerle çalışmasının karşılığında hangi işverenin sorumlu olacağı çözülmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir görüşe göre, zaman bakımından daha sonra yapılan fazla saatlerle çalışmanın 45 saati aşan kısmının fazla saatlerle çalışma olarak kabul edilmesini ve fazla saatlerle çalışmanın karşılığının bu çalışmanın yapıldığı işverenin işvereni tarafından yerine getirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Eyrenci, Genel Bir Değerlendirme, s.161; Başka bir görüşe göre ise, bu sonuç, işverenin kendi işyerindeki çalışma sonucunda haftalık sürenin aşılmakta olduğunu bilmesi şartıyla uygulanabilecektir. Soyer, Fazla Çalışma, s.808.

<sup>598</sup> Astarlı, a.g.e., s.200-201; Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.905; Karacan, a.g.e., s.181; Süzek, a.g.e., s.751; Çil, Fazla Çalışma, s.61; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.222.



yaptırılması durumunda, bu çalışmalara hukuki sonuç bağlanarak karşılığında ücret ödenmesi İş Hukukunda kabul gören bir uygulamadır. İş Hukukunda, iş sözleşmesinin kendine özgü karakteri nedeniyle, işçinin iş görme ediminin geri iadesi mümkün olamayacağından, geçersizlik ve kanuna aykırılık halleri geleceğe etkilidir. Bu itibarla, Kanunun emredici düzenlemelerine aykırı çalışmalar, fiili bir durum sayılır ve hukuki sonuç bağlanır. Hukuka aykırı olsa bile işçiye bu çalışmalarının karşılığının ödenmesi gerekecektir. Bu çalışmaları fazla saatlerle çalışma saymayarak işverene ücret ödemekten kaçınma hakkı tanımak ve işçiyi sebepsiz zenginleşme kurallarına başvurmayaya mecbur tutmak, İş Hukukunun özüne ve işçiyi koruyucu niteliğine ters düşecektir. Dolayısıyla, bu çalışmaların karşılığının, normal ücrete oranla daha yüksek ücret üzerinden ödenmesi gerekecektir. Tespit edilecek ücret artırım oranı, işvereni, kanuna aykırı olarak fazla saatlerle çalışma yaptırmaktan alıkoyacak nitelikte olmalıdır<sup>599</sup>.

Kanunda bu yasaklarla ilgili olarak idari para cezaları da öngörülmüştür. Bu halde bu yasaklara uymayarak işçi çalıştıran işveren, bu davranışının hukuki sonucu yanında cezai sonuçlarından da sorumlu olacaktır<sup>600</sup>. Kanunun 102. maddesinde fazla saatlerle çalışma ücretinin ödenmemesi ve süresi içerisinde serbest zaman kullandırılmamasının cezai sonuçları düzenlenmiştir. Usulüne uygun bir şekilde işçinin onayı alınmadan fazla saatlerle çalışma yapılması halinde de cezai yaptırım söz konusu olacaktır (İşK.m.102/c). Fazla Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenen, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler için fazla saatlerle çalışma yasağının ihlaline karşı Kanunda bir düzenleme bulunmasa da Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine aykırı hareket halinde Kanunun 105. maddesinin c bendi uyarınca idari para cezası düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Fazla Çalışma Yönetmeliğinde fazla saatlerle çalışması yasaklanan 18 yaşını doldurmamış işçiler bakımından doğrudan bir yaptırım söz konusu olmayıp, Kanunun 71. maddesinde bu işçilerin çalışma sürelerine getirilen sınırlamalara aykırı hareket eden işveren veya işveren vekillerine idari para cezası yaptırımını uygulanacağı öngörülmüştür (İşK.m.104/I). İş Kanununun 104. maddesinde, Kanunun 69. maddesine aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran ve

---

<sup>599</sup> Yargıtay da, Kanunda belirtilen süreye ilişkin sınırların fiilen dışına çıkılarak işçiye fazla saatlerle çalışma yaptırılması halinde, tıpkı sınır içinde yapılan fazla saatlerle çalışmalar gibi fazla saatlerle çalışmanın karşılığının yüzde elli oranında artırımlı hüküm altına alınması gerektiğine karar vermektedir. Y.9.HD. 22.3.2007, E.2006/22706, K.2007/8208; Karacan, a.g.e., s.181-182; Aynı yönde, Y.9.HD. 04.06.1992, E.1992/744, K.1992/6088, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm> ,04.07.2011.

<sup>600</sup> Astarlı, a.g.e., s.207.

gece-gündüz postalarını değiştirmeyen işveren ya da işveren vekiline idari para cezası verileceği hüküm altına alınmıştır<sup>601</sup>.

### 3.5. Fazla Saatlerle Çalışmanın İspatı

İş sözleşmesinin feshinden sonra açılan davalarda, başlıca konulardan birini fazla saatlerle çalışma iddiaları oluşturmaktadır. Bunun sebebi, iş güvencesine sahip olmayan işçinin, iş sözleşmesi yürürlükte iken, işini kaybetme korkusuyla fazla saatlerle çalışma karşılığını talep edememesidir. Bu davaların fazla saatlerle çalışma yapıldıktan yıllar sonra açılmış olması, fazla saatlerle çalışmanın ispatlanmasını zorlaştırmaktadır<sup>602</sup>.

#### 3.5.1. İspat Yükü

Fazla saatlerle çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür<sup>603</sup>. İşçi bu iddiasını her türlü delille kanıtlayabilir; bu kapsamda tanık dahi dinletebilecektir. Ancak tanık anlatımların fazla saatlerle çalışmanın yapıldığının ispatlanması bakımından yeterli olmadığı ya da ifadeler arasında çelişki bulunduğu durumlarda, durumun bilirkişiye incelettirilmesi gerekir<sup>604</sup>. Fazla saatlerle çalışmanın yapıldığının sabit olması durumunda ise bu çalışmanın karşılığının fazla saatlerle çalışma ücreti ya da serbest zaman olarak işçiye sağlandığını ispat yükümlülüğü işverendedir. İşçinin aksine işveren bu iddiasını sadece yazılı delille kanıtlayabilir<sup>605</sup>. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesi hükmüne göre, *“İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında*

<sup>601</sup> Karacan, a.g.e., s.184-185; Caniklioğlu ve Canbolat, a.g.m., s.252 vd.

<sup>602</sup> Karacan, a.g.e., s.97; Güven ve Aydın, a.g.e., s.228229.

<sup>603</sup> Y.9.HD. 01.04.2008, E.2007/15191, K.2008/7266, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, s.228-230; Y.9.HD. 11.03.2009, E.2007/37213, K.2009/6625, Seracettin Gökaş, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, İstanbul Barosu Yayınları: İstanbul, 2009, s.160; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 10.10.2005, E.2005/3314, K.2005/32806, Güzel, Değerlendirme 2005, s.67; Y.9.HD. 27.10.2009, E.2009/14643, K.2009/29440, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Süzek, a.g.e., s.753; Demir, İş Hukuku, s.103; Aynı yazar, I.Cilt, s.283; Tunçomağ ve Centel, a.g.e., s.154; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.235; Centel, a.g.e., s.241.

<sup>604</sup> İlke olarak işçi fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat edebilir. Tanık sözlerinin değerlendirilmesi açısından gerektiğinde fazla çalışıldığı iddia olunan işin mahiyeti itibarıyla fazla çalışmaya elverişli bulunup bulunmadığı hakkında bilirkişi incelemesi yaptırılmalıdır.”, YHGK. 30.03.1979, E.1978/9-699, K.1979/357, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011.

<sup>605</sup> Yargıtay’a göre, işveren fazla çalışma ücretini ödemediğini ancak yazılı delille ispatlayabilir. Y.9.HD. 10.10.2005, E.2005/3314, K.2005/32806, Demircioğlu, a.g.e., s.243; “davalı işveren tarafından ödeme yapıldığı yazılı delil ile ispatlanamayan fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarına ilişkin isteklerin kabulü gerekirken.” Y.9.HD. 14.07.2010, E.2008/37235, K.2010/23531; Y.9.HD.21.01.2010, E.2008/14555, K.2010/820, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011; Demir, İş Hukuku, s.103; Aynı yazar, I.Cilt, s. 283; Astarlı, a.g.e., s.231; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.235; Centel, a.g.e., s.241.

saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.” Yönetmeliğin bu hükmü ile işverene iki hususu belgelendirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren, öncelikle fazla saatlerle çalışma yaptırılan işçilerin, bu çalışmalarını belgelendirmek zorundadır. İkinci olarak, işveren ödemiş olduğu fazla saatlerle çalışma ücretini ücret bordolarında ve ücret hesap pusulalarında göstermek zorundadır<sup>606</sup>.

### 3.5.2. İspat Araçları

Fazla çalışmanın ispatında, ispat araçları hakkında özel bir hüküm bulunmamaktadır. Fiili bir olgu söz konusu olduğundan, kural olarak, işçi, fazla saatlerle çalışma yaptığını her türlü delille kanıtlayabilir. Önemli olan, işçinin fazla saatlerle çalışma yapıp yapmadığını, yapmış ise ne kadar fazla çalıştığını ispatlayacak bu delillerin somut ve inandırıcı nitelikte olmasıdır<sup>607</sup>. Başta ücret hesap pusulaları ve bordrolar<sup>608</sup> olmak üzere, işçinin fazla çalışma

<sup>606</sup> İşçinin sadece kendi imzasını taşıyan fazla çalışma cetveli delil olarak kabul edilemez. Zira davalı işveren vekilinin imzasını taşımamaktadır. Y.9.HD. 21.06.2004, E.2004/3372, K.2004/5401, Günay, İş Davaları, s.961; Astarlı, a.g.e., s.231; Süzek, a.g.e., s.753; Çelik, a.g.e., s.347; Sümer, a.g.e., s.139.

<sup>607</sup> Y.9.HD. 19.06.2006, E.2005/38308, K.2006/17432, Demircioğlu, a.g.e., s.242; Sümer, a.g.e., s.139.

<sup>608</sup> “Dairemizin yerleşmiş kararlarında ücret bordrolarının fazla mesai sütunu boş bırakıldığında bunun aksinin kanıtlanması halinde diğer bir anlatımla, fazla mesainin yapıldığının anlaşılması durumunda bu ücret alacağının kabulü gerektiği yolundadır.” Y.9.HD. 20.06.2006, E.2005/38666, K.2006/18231; Y.9.HD. 25.12.2009, E.2008/11624, K.2009/37009, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011; “Ücret bordrosunda ya da hesap pusulasında fazla saatlerle çalışma ücretinin ödendiğine dair bir açıklama bulunmamasına yani fazla saatlerle çalışmaya ilişkin sütunun boş bırakılmasına rağmen bu bordronun ihtirazi kayıt dermeyan etmeksizin işçi tarafından imzalanması, işçinin fazla saatlerle çalışma yapmadığının veya fazla saatlerle çalışma ücretinden feragat ettiğinin ispatı olamaz.” Y.9.HD. 8.11.2007, E.2007/5876, K.2007/33014; Ayrıca bkz. Y.9.HD. 13.06.2007, E.2006/31645, K.2007/18784, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, s.302-303; Y.9.HD. 01.10.2009, E.2009/7015, K.2009/24949, 2008-2009 Yargıtay Kararları, s.748-751; “Bordrolarda fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirilerek ödenmesi halinde, bunu aşan çalışmalar eşdeğer bir belge ile kanıtlanmalıdır”. Y.9.HD. 11.3.1998, E.1998/2325, K.1998/4683, Ekonomi, Değerlendirme 1998, s.88-89; Aynı yönde, Y.9. HD. 18.04.2006, E. 2005/30415, K.2006/10539, Çil, İş Kanunu, s.2519; Y.9.HD. 04.05.2004, E.2004/3141, K.2004/10519, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, s.227-228; Y.9.HD. 07.06.2007, E.2006/32801, K.2007/18254, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009; Y.9.HD. 25.03.2008, E.2007/9975, K.2008/6368, Gökaş, Yargıtay Kararları, s.158; Yargıtay yerleşmiş içtihadı ile ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun ve tahakkukunun bulunması halinde bordroyu ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği yönünde karar vermiştir. Y.9.HD. 15.01.2001, E.2000/14922, K.2001/137; “İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir.” Y.9.HD. 25.05.2010, E.2010/796, K.2010/14544, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Benzer şekilde, Y.9.HD. 14.04.2005, E.2005/11228, K.2005/13349, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, s.255-256; Süzek, a.g.e., s.753; Centel, a.g.e., s.241-242; Demir, I. Cilt, s.284; Çelik, a.g.e., s.347; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.236 vd.; İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti taahhuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması halinde de ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Y.9.HD. 30.03.2006, E.2005/21140,

yaptığını destekleyecek her türlü yazılı belge, örneğin, işyerine ait satış raporları, günlük faaliyet raporları, servis kayıt formları, müfettiş raporları ve puantaj tabloları<sup>609</sup> ispat aracı olarak kullanılabilir. Güvenlik veya benzeri nedenlerle işyerinde tutulan işyeri giriş ve çıkışlarını gösteren kayıtlar da fazla çalışmanın ispatında kullanılabilir<sup>610</sup>.

Fazla saatlerle çalışmaların ispatında en yaygın ispat aracı, tanık delilidir<sup>611</sup>. Çoğunlukla işyerinde çalışmış tanıkların beyanlarına göre fazla saatlerle çalışma konusunda bir tespit yapılmaktadır. Ancak, işçinin dinlettiği tanıkların davacı ile aynı dönemde çalışmış olması gerekmektedir<sup>612</sup>. Sadece işverene karşı dava açan tanık beyanlarıyla hüküm verilmesi Yargıtay tarafından kabul edilmemektedir. İşçilerin birbirlerine tanıklık yapmak suretiyle menfaat birliği içine girmeleri halinde bu beyanların fazla saatlerle çalışmanın tespitinde dikkate alınmaması gerekir<sup>613</sup>. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen işçinin arkadaşı, akrabası gibi tanıkların fazla saatlerle çalışmaya ilişkin beyanlarına da itibar edilmemesi gerekir<sup>614</sup>.

---

K.2006/8092, Çil, Fazla Çalışma, s.65; İşçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarının bazılarında fazla çalışma ücreti tahakkuku bulunduğu, fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılan ayların hesaplama dışı tutularak fazla çalışma ücreti alacağı belirlenmesi gerekir. Y.9.HD. 16.04.2009, E.2007/42573, K.2009/10858, 2008-2009 Yargıtay Kararları, s.734-736; Y.9.HD. 04.05.2004, E.2004/3141, K.2004/10519, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, s.227-228; Y.9.HD. 24.11.2008, E.2007/32048, K.2008/31816; Y.9.HD. 02.05.2008, E.2007/17121, K.2008/11035, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009.

<sup>609</sup> Y.9.HD. 17.01.2000, E.1999/17563, K.2000/98, 2000-2005 Yargıtay Kararları, s.407; “Puantaj kayıtlarının olduğu dönemler için fazla çalışma ücreti anılan kayıtlara göre hesaplanmalıdır”. Y.9.HD. 21.02.2006, E.2005/33806, K.2006/4318, Çil, İş Kanunu, s.2530; Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.68; Y.9.HD. 17.05.2007, E.2007/10997, K.2007/15388, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 22.08.2011.

<sup>610</sup> Fazla çalışma saatlerinin işyerine giriş çıkış saatlerini gösteren bilgisayar çıktılarına göre belirlenmesi gerekir. Y.9.HD. 18.11.2007, E.2007/27261, K.2007/37285, Şakar, a.g.e., s.513; Karacan, a.g.e., s.98-99; Y.9.HD. 15.12.2008, E.2007/31409, K.2008/33718, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s.274-275; Y.9.HD. 27.01.2011, E.2009/1652, K.2011/1044; Y.9.HD. 05.07.2010, E.2008/33696, K.2010/22101, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y.9.HD. 30.01.2007, E.2006/24276, K.2007/1253, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009.

<sup>611</sup> “Ücret bordrolarında fazla çalışma ya da genel tatil ücreti tahakkuku yapılmış ve ihtirazi kayıt konulmaksızın işçi tarafından imzalanmış ise bu miktarın üzerinde çalışma yapıldığının tanıkla ispatı mümkün değildir” Y.9.HD. 04.05.2004, E.2004/3141, K.2004/10519, Şakar, a.g.e., s.504; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 03.06.2004, E.2004/1555, K.2004/13374, Günay, İş Davaları, s.962.

<sup>612</sup> Y.9.HD. 21.03.2006, E.2006/37424, K.2007/6510; Y.9.HD. 21.03.2006, E.2006/1706, K.2006/7084, Karacan, a.g.e., s.103; Aynı yönde, Y.9.HD. 12.04.2005, E.2004/18387, K.2005/12948, Çil, Fazla Çalışma, s.68; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.235.

<sup>613</sup> Y.9.HD. 19.02.2001, E.2001/17563, K.2002/2913; Y.9.HD. 25.09.2007, E.2007/14666, K.2007/28095, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011; Benzer yönde, Y.9.HD. 23.03.2005, E.2004/21167, K.2005/9455, Çil, İş Kanunu, s.2578-2579; Y.9.HD. 26.01.2006, E.2005/11607, K.2006/1465, Aynı yazar, Fazla Çalışma, s.68; Y.9.HD. 01.10.2009, E.2009/7015, K.2009/24949, İşveren Dergisi, C:48, S:6-7, 2010, Özel Eki, s.13-15.

<sup>614</sup> İşçinin çalışma saatlerini bilmeyen ve işyerinde çalışması olmayan tanık beyanları ile fazla çalışma, bayram ve resmi tatil ücretleri ile hafta tatili alacak isteklerine karar verilmesi hatalıdır. Y.9.HD. 12.12.2006, E.2006/28869, K.2006/32756, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.846-847; Y.9.HD. 01.04.2008, E.2007/18589, K.2008/7133; Y.9.HD. 28.01.2010, E.2008/14699, K.2010/1530; Y.9.HD. 09.02.2010, E.2008/12554, K.2010/3043; Y.9.HD. 25.02.2010, E.2008/18995, K.2010/4979, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>,

Ancak, Yargıtay işyerinde çalışma şeklini gözlemlene imkanı olan komşu işyeri sahibi ve çalışanları gibi tanıkların beyanlarına geçerlilik tanımıştır<sup>615</sup>.

Yargıtay, işçinin fazla saatlerle çalışma ücretine ilişkin taleplerini, makul ölçüler içerisinde kalmak şartıyla kabul etmekte, hayatın olağan akışına aykırı, insan tabiatı ve gerçeğe bağdaşmaz nitelikteki talepleri reddetmektedir<sup>616</sup>. Yargıtay, fazla saatlerle çalışmanın herhangi bir kesinti olmaksızın uygulandığı ve işçiye hiçbir tatil ve hastalık durumu<sup>617</sup> olmaksızın ara dinlenmesi<sup>618</sup> bile yapılmadan çalışılmış olması iddiasını kabul etmemektedir. Diğer yandan, işyerlerinde zaman zaman faaliyetin tabii afet ya da hammadde yokluğu gibi nedenlerle tamamen veya kısmen tatil edildiği de ortadadır. Bunların da çalışma yaşamının akışı yönünden dikkate alınması gerekir<sup>619</sup>. Yargıtay bir kararında, gündüz aynı

---

07.02.2011; Aynı yönde, Y.9.HD. 14.01.2008, E.2007/15191, K.2008/7266, Özdemir, a.g.e., s.85; Çil, Fazla Çalışma, s.69.

<sup>615</sup> Y.9.HD. 26.1.2006, E.2005/11607, K.2006/1465, Çil, Fazla Çalışma, s.68-69.

<sup>616</sup> Her yıl 11 ay süreyle günde 4 saat fazla çalışma, hayatın olağan akışına uygun değildir. Y.9.HD. 22.12.1994, E.1994/14003, K.1994/18354, 1990-1995 Yargıtay Kararları, s.389; İşçinin izin almaksızın beş yıl süresince her hafta 13 saat fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Y.9.HD. 30.04.2002, E.2002/4292, K.2002/6881, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011; Bir kimsenin 24 saat süreyle ara dinlenmesi yapmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Y.9.HD. 17.04.2006, E.2005/30371, K.2006/9805; Her gün 1,5 saat fazla çalışma hayatın olağan akışına aykırıdır. Y.9.HD. 06.04.2006, E.2005/28237, K.2006/7894, Çil, İş Kanunu, s.2520-2521; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 17.6.2004, E.2004/13054, K.2004/15073; Y.9.HD. 03.06.2004, E.2004/1881, K.2004/13316, Günay, İş Davaları, s.961-962; Y.9.HD. 04.03.2004, E.2003/14817, K.2004/4141, Çimentoto İşveren Dergisi, C:18, S:3, <http://www.ceis.org.tr/yargitay.php>, 22.08.2011; Y.9.HD. 15.11.2006, E.2006/9953, K.2006/30186, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.840; Y.9.HD. 18.01.2001, E.2000/14135, K.2001/408; Y.9.HD. 16.11.2006, E.2006/9130, K.2006/30311; Y.9.HD. 26.10.2010, E.2008/41839, K.2010/30835, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Aynı yönde, Y.9.HD. 08.02.2006, E.2006/821, K.2006/2607, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3, s.272-273; Demir, İş Hukuku, s.103-104; Aynı yazar, I.Cilt, s.284; Güven ve Aydın, a.g.e., s.229; Çelik, a.g.e., s.345; Centel, a.g.e., s.241; Ekonomi, Fazla Çalışma, s.171-172; Akyigit, Normali Aşan Çalışmalar, s.13; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.235 vd.

<sup>617</sup> Y.9.HD. 19.10.1999, E.1999/13140, K.1999/15958, Ekonomi, Değerlendirme 1999, s.263-264.

<sup>618</sup> “günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz” YHGK, 14.10.1992, E.9-385, K.577, Savaş Taşkent, **Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s.75; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 26.05.2004, E.2003/23822, K.2004/12600 sayılı kararında, günlük çalışma süreleri içinde en az bir saat ara dinlenmesi yapıldığının kabul edilmesine karar vermiştir. Günay, İş Davaları, s.962-963; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 25.03.2004, E.2004/16762, K.2004/6039, Karacan, a.g.e., s.104; Y.9.HD. 14.09.2009, E.2009/2319, K.2009/22413, İşveren Dergisi, C:48, S:6-7, Mart-Nisan 2010, Özel Eki, s.18; Y.9.HD. 14.09.2009, E.2009/2319, K. 2009/22546, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y.9.HD. 06.07.2009, E.2008/37510, K. 2009/19401, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009.

<sup>619</sup> Yargıtay, “Bir kimsenin uyku ve diğer tabii ihtiyaçlarının giderilmesi için geçecek zamanı da kapsayan bir fazla çalışma düşünülmemeyeceğinden; ihtiyaçlar için geçecek zamanın saptanıp, bunun 24 saatlik süreden düşülerek fazla çalışmanın bulunmasına” karar vermiştir. Y.9.HD. 19.12.1985 E.1985/11894, K.1985/2225; Aynı şekilde, “bekçilik yaptığı yerdeki lojmanda aile ve çocuklarıyla beraber oturup tavuk ve hayvan besleyerek yaşantısını sürdüren işçinin”, günlük ve haftalık çalışma süresi iç içe girdiğinden, bunları aşan sürelerde kendisine “nöbet tutar” gibi işine vermesi mümkün kabul edilmemiştir Y.9.HD. 22.10.1983, E.1983/9379, K.1983/11011 sayılı kararını onaylayan HGK, 15.11.1985, E.984/9-233, K.985/905; Yine, kömür kaloriferli apartman kapıcısı olan işçinin “işin niteliği ve mevsim koşulları gereği kaloriferin yakıldığı Kasım ayı ile Nisan ayı arası yerine” bir tam yıl fazla saatlerle çalışma yaptığının kabulünün gerçeğe uygun düşmeyeceğine dair

işyerinde çalışan ve buna bağlı olarak her gün üç saat fazla çalışmaya tabi tutulan işçinin, geceleri de işyerinde kalarak itfaiye işinde çalışması durumunda, tüm bu süre için fazla çalışma yaptığının kabulünün insan takatine aykırı olacağını ve doğal zaruretlerle bağdaştırılamayacağını belirtmektedir<sup>620</sup>.

İşçinin fazla çalışma ücretini talep ettiği dönem içinde, izin ve rapor kullanılması gibi sebeplerle çalışmadığı günler, dikkate alınarak fazla çalışma süresinden ya da hesaplanan fazla çalışma ücretinden, somut olayın özelliğine uygun bir indirim yapılmalıdır. Öte yandan, fazla saatlerle çalışma karşılığı olan ücretin uzun bir süre için hesaplanması ve miktarının yüksek çıkması halinde Yargıtay tarafından son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı bir uygulama halini almıştır. Aslında bu konuda indirimi öngören bir yasal düzenleme mevcut değildir. Yargıtay kararlarında, işçinin hesaplama esas alınan süreler kadar fazla saatlerle çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırı olduğu belirtilmektedir<sup>621</sup>.

---

karar vermiştir. Y.9.HD. 4.7.1994, E.1994/5307, K.1994/10486, 1990-1995 Yargıtay Kararları, s.388; Y.9.HD. 16.03.2010, E.2009/34659, K.2010/6846, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Demir, I.Cilt, s.285; Astarlı, a.g.e., s.233, Ekonomi, Fazla Çalışma, s.13-14.

<sup>620</sup> Y.9.HD. 23.12.1975, E.1975/24121, K.1975/52872; Kararı inceleyen **EKONOMİ**'ye göre, bazı işçilere işyerinde sırf yatacak yer sağlanması ve bu nedenle geceyi işyerinde geçirmiş bulunması, kendisinin geceleri de çalışmaya tâbi tutulduğu anlamına gelmeyecektir. Münir Ekonomi, "İşyerinde Yatan İşçinin Gece Çalışması", **İHU**, İşK. 35, (No.3)s, 2; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1985 tarihli bir diğer kararında, davalı belediyede itfaiyeci olarak çalışan davacı, 24 saat işyerinde kalmakta, ardından gelen 48 saatte ise izinin veya istirahatlı olmaktadır. Bununla birlikte davacı işçi, işyerinde kaldığı 24 saatlik sürenin tamamında çalıştığını iddia ederek, haftalık 45 saatin üzerinde kalan sürenin fazla çalışma teşkil ettiğini belirterek, fazla çalışma ücreti talebinde bulunmuştur. Yargıtay ise vermiş olduğu kararda, bir kimsenin uyku ve diğer tabii ihtiyaçlarının giderilmesi için geçecek zamanı da kapsayan bir fazla çalışmanın düşünülmemeyeceğine; bu itibarla da söz konusu ihtiyaçlar için geçecek zaman tespit edildikten sonra bunun 24 saatlik süreden indirilmesine ve arta kalan süreye göre fazla çalışmanın saptanması gerektiğine karar vermiştir. Y.9.HD. 19.12.1985, E.1985/11894, K.1985/12225; Kararı inceleyen **EYRENCİ** göre, fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesi ve saptanmasında Yargıtay'ın öteden beri "insanın çalışma gücü ve takadının, ihtiyaçlarının, kişisel şartlarının" dikkate alınması yönündeki yaklaşımı mantıken doğru görülebilirse de itfaiyeci olarak işyerinde bulunan işçinin işin niteliği gereği, zamanını gerçekten istediği gibi düzenleyip düzenlemediği araştırılmadan "formül karar" niteliğindeki bir gerekçe ile sonuca varılması doğru değildir. Nitekim, uyuşmazlık konusu olayda, işin niteliği gereği, ilk bakışta işçinin serbestçe kullandığı zamanda dahi, çıkabilecek bir işi beklemekte; dolayısıyla işyerinde olduğu sürece zamanını dilediğince kullanamamaktadır. İşin özelliği dikkate alınmaksızın, bütün uyuşmazlıklarda aynı formül kullanılarak fazla çalışma talebinin reddedilmesi her olayda doğru bir çözüm olmayacaktır. Öner Eyrenci, "Fazla Çalışmanın Tespiti", **İHU**, İşK. 35 (No.9), s.2-4; Aynı yönde, Y.9.HD. 09.11.2006, E.2006/8335, K.2006/29661, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, s. 310; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2000 tarihli bir kararında, davacının 20 daireli kalorifersiz apartman işyerinde kapıcılık yaptığı ve görevinin ise servis, çöpleri toplama ve genel temizlik olduğu dikkate alındığında bu iş hacmine göre günde 3 saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi tanık beyanları marifetiyle ile de çelişkili olduğundan fazla çalışma ücreti isteminin reddine karar vermiştir. Y.9.HD. 12.10.2000, E.2000/9013, K.2000/13682, 2000-2005 Yargıtay Kararları, s.412-413; Her ne kadar Yargıtay'ın bu yerleşik içtihadı yerinde ise de, bunun her durumda geçerli olduğunu da düşünmemek gerekmektedir. Her uyuşmazlıkta fazla çalışmanın yapılıp yapılmadığının ortaya konan deliller çerçevesinde değerlendirilmeye tutulmalıdır. Süzek, a.g.e., s.754-755; Aynı yazar, Değerlendirme 2001, s.49-50; Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, a.g.e., s.236.

<sup>621</sup> "Davacının kaynakçı olarak çalıştığı yaklaşık üç yıl gibi uzun bir süre her gün 2,5 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek karşılığı alacak hüküm altına alınmış ise de, bu kadar uzun süre içerisinde işçinin hastalanması, mazereti ve bazı ihtiyaçları için fazla mesai yapılmasına engel olan durumların ortaya çıkması doğal

Yine, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de fazla çalışılan süre hesaplanırken indirilmesi gerektiğine karar verilmiştir<sup>622</sup>. Buna karşın, fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelerle ve işveren kayıtlarına dayanması halinde ise böyle bir indirimle gidilmemektedir<sup>623</sup>.

Fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde diğer bir kriter ise işin niteliği<sup>624</sup> ve işyerinin hacmidir. İşyerinin üretim kapasitesi ve kaç işçi çalıştırdığı, özellikle tanık ifadelerinin çelişkili olduğu durumlarda, Yargıtay tarafından fazla saatlerle çalışmanın

---

karşılanmalıdır. Böyle olunca hesaplanan miktardan bir hakkaniyet indirimi yoluna gidilmesi gerçek durumun ortaya çıkması bakımından gereklidir.” Y.9.HD. 15.01.2001, E.2000/15370, K.2001/14, 2000-2005 Yargıtay Kararları, s.414; Aynı yönde, Y.9.HD. 05.02.2002, E.2001/16842, K.2002/2269, Tankut Centel, “Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları”, Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren Dergisi**, S:276, 2002, <http://www.tekstilsiveren.org.tr/dergi/2002/aralik/40.html>, 17.08.2011; Yargıtay kararlarında, yapılacak indirim konusunda somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Nitekim bir uyuşmazlıkta, Yargıtay %50 oranında indirimi fazla bulmuş ve daha ılımlı bir indirim yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Y.9.HD. 21.12.1998, E.1998/16755, K.1998/18450; Buna karşın, bir başka kararda, %20 oranında indirim az bulunmuştur. Y.9.HD. 03.07.2002, E.2002/12825, K.2002/11265, Özdemir, a.g.e., s.87-88; Aynı yönde, Y.9.HD. 21.10.2004, E.2004/5629, K.2004/23761, Çimento İşveren Dergisi, 19/1, <http://www.ceis.org.tr/yargitay.php>, 22.08.2011; Y.9.HD. 18.07.2008, E.2007/25857, K.2008/20636; Y.9.HD. 28.04.2005, E.2004/24398, K.2005/14779; Y.9.HD. 09.12.2004, E.2004/11620, K.2004/27020, Göktaş, Fazla Çalışma, s.408; Y.9.HD. 21.01.1998, E.1997/19651, K.1998/303, Ekonomi, Değerlendirme 1998, s.84; Y.9.HD. 17.02.1999, E.1999/1107, K.1998/2621, Aynı yazar, Değerlendirme 1999, s.260-261; Y.9.HD. 29.12.2009, E.2009/19722, K.2009/38425, 2008-2009 Yargıtay Kararları, s.754-757; Y.9.HD. 02.11.2006, E.2006/7284, K.2006/28967, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.837-838; Y.9.HD. 03.02.2005, E.2004/27767, K.2005/3061, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/2, s.258-259; Y.9.HD. 14.05.2001, E.2001/3949, K.2001/9259; Y.9.HD. 01.10.2009, E.2009/7015, K.2009/24949, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011;

<sup>622</sup> Kış aylarında fazla çalışma yapmadığı belirlenen otel personeline fazla mesai ödenmesi kararı bozmayı gerektirir. Y.9.HD. 23.12.1991, E.1990/11285, K.1991/16352, 1990-1995 Yargıtay Kararları, s.380-381; Y.9.HD. 09.10.2003, E.2003/14692, K.2003/16717, Yargıtay isabetli olarak gerek işçinin yıllık izrinde bulunduğu günleri gerekse işyerinin Ramazan ayında kapalı bulunması gibi nedenlerle, çalışmadığı açık olan bu gibi süreler için fazla çalışma olmayacağını ve fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanırken bu gibi sürelerin düşürülmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Güzel, Değerlendirme 2003, s.46; Aynı şekilde, Y.9.HD. 30.05.2005, E.2004/29239, K.2005/19735, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Çelik, a.g.e., s.345; Çil, Fazla Çalışma, s.70-71.

<sup>623</sup> “...Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda, işçinin uzun süre aynı şekilde fazla mesai yapması, yasal ve mazeret izni" kullanması, hastalık, tatil günleri gibi nedenlerle hayatın olağan akışına uygun" düşmediği, bu nedenle hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır ( Yargıtay 9.HD. 28.4.2005 gün 2004/ 24398 E, 2005/14779 K. ve Yargıtay 9. HD. 9.12.2004 gün 2004/ 11620 E, 2004/27020 K. )..... İşyerinde fazla çalışmaların işyeri kayıtları ve tanık anlatımlarına dayanılarak saptandığı anlaşılmaktadır. Kayda dayalı hesaplamalarda yukarıda açıklandığı gibi bir indirimle gidilmemesi gerekir.” Y.9.HD. 01.04.2008, E.2007/33244, K.2008/7135, Karacan, a.g.e., s.105; Benzer şekilde, Y.9.HD. 02.07.2009, E. 2008/5265, K. 2009/19075, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009; Y. 9. HD. 05.02.2009, E.2007/34172, K.2009/1678, Göktaş, Fazla Çalışma, s.408; Y.9.HD. 25.03.2008, E.2007/9345, K.2008/6366, Özdemir, a.g.e., s.87-88; Y.9.HD. 07.10.2008, E.2007/33244, K.2007/29429; YHGK. 27.04.2011, E.2011/9-41, K.2011/237; Y.9.HD. 27.10.2009, E.2009/14647, K.2009/29442, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

<sup>624</sup> Yargıtay bir kararında, yol inşaatında formen olarak çalışan işçinin kış aylarında havanın erken kararması ve kış şartları sebebiyle fazla çalışma yapmasının mümkün olmadığını, bu nedenle kış ayları dışında fazla çalışma yaptığı kabul edilerek sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir. Y.9.HD. 05.03.2009, E.2007/38344, K.2009/6000; Y.9.HD. 12.02.2009, E.2007/34493, K.2009/2357, Göktaş, Yargıtay Kararları, s.161; Y.9.HD. 27.09.1999, E.1999/11538, K.1999/14777, Ekonomi, Değerlendirme 1999, s.263-264; Y.9.HD. 15.10.2007, E.2007/2530, K.2007/30141, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.859.

tespitinde incelenmektedir<sup>625</sup>. İşçinin işyerinde hangi bölümde çalıştığı da Yargıtay'a göre öncelikle araştırılması gereken konulardandır. Genel olarak işyerinde fazla saatlerle çalışma yapılıyor olsa bile işçinin çalıştığı bölüm niteliği itibariyle fazla saatlerle çalışmanın yapılmadığı bölüm olabilecektir<sup>626</sup>. İşçinin görevinin ne olduğu ve çalışma şekli de fazla saatlerle çalışmanın ispatında incelenmesi gereken önemli bir konudur. İşçinin görevinin yanı sıra, işyerindeki konumu ve özellikle çalışma saatlerini kendisinin ayarlayabiliyor olması, Yargıtay açısından fazla saatlerle çalışma iddialarının değerlendirilmesinde öne çıkan kıstaslardan biridir<sup>627</sup>. Buna karşın, bir olayda Yargıtay, üst düzey yönetici<sup>628</sup> konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici veya şirket ortağının bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerinin kendisinin belirlediğinden bahsedilemeyeceğinden

<sup>625</sup> Y.9.HD. 12.2.1986, E.1985/12491, K.1986/1576, Karacan, a.g.e., s.107; Aynı yönde, Y.9.HD. 04.04.2006, E.2006/4241, K.2006/8558, Çil, İş Kanunu, s.2521-2522.

<sup>626</sup> Öncelikle davacı işçinin yaptığı iş ve çalıştığı bölüm tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, buna göre tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmalı ve sonuca gidilmelidir.Y.9.HD. 21.06.2007, E.2007/14601, K.2007/19850, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, s.289-290.

<sup>627</sup> “Davacı işçi konumu itibariyle günlük mesaisini kendisi belirleyebilecek ve fazla çalışması söz konusu ise bunun karşılığının ödenmesi sağlayabilecek konumdadır. Bu durumda davacının fazla çalışma ücretine hak kazanması söz konusu değildir.” Y.9.HD. 04.04.2005, E.2004/22721, K.2005/11958, Şakar, a.g.e., s.503; Bölge müdürü olarak ve bulunduğu yerde en üst düzey yönetici sıfatıyla çalışan ve çalışma düzenini kendisi belirleyen işçi, fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Y.9.HD. 23.10.2007, E.2007/22578, K.2007/31362, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.864-865; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 24.03.2005, E.2005/18860, K.2005/9549; Y.9.HD. 03.03.2005, E.2005/17354, K.2005/7225, Evren, a.g.e., s.75; Y.9.HD. E.2003/2312, K.2003/15347, Güzel, Değerlendirme 2003, s.47; Y.9.HD. 06.03.2008, E. 2007/10055, K. 2008/3938, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009; Y.9.HD. 11.07.2006, E.2006/15189, K.2006/20637, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 2007, Hukuk 9, s.4; “... üst düzey yöneticisi olmayan davacının,... Fazla çalışma yaptığı anlaşılıyorsa, fazla çalışma ücreti ödenmesine hükmedilmelidir.” Y.9.HD. 12.05.2004, E.2004/22631, K.2004/11267; “...davacının, mağaza müdürlüğü görevini yürütmeye başladığı tarihten önceki (satış elemanlığı yaptığı) döneme ait fazla çalışma alacağı hüküm altına alınmalıdır.” Y.9.HD. 30.10.2003, E.2003/5612, K.2003/18356; “...mesaisini kendisi ayarlayan müdürün fazla çalışma iddiası gerçekçi değildir.” Y.9.HD. 24.03.2005, E.2005/18860, K.2005/9549; Karacan, a.g.e., s.108; Y.9.HD. 04.12.2006, E.2006/13579, K.2006/31852, Günay, Fazla Çalışma Ücreti, s.120; Y.9.HD. 25.9.2003, E.2003/2312, K.2003/15347, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 19.01.2011; Y.9.HD. 01.04.2008, E.2007/18589, K.2008/7133, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, s. 217-219; Ulucan, Kayan İş Süreleri, s.181 vd.

<sup>628</sup> Üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesinin asıl nedeni, işverenin ve işyerindeki herhangi bir üst otoritenin kontrolü olmaksızın, çalışma sürelerini ve bu anlamda çalışma süresini bizzat belirlemesidir. Çalışma süresi egemenliği kapsamında, çalışmasını bizzat düzenleyen üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesinin temelinde yatan ise yürüttüğü görevlerin niteliği gereği belirlediği esnek çalışma düzeni kapsamında fazla çalıştığı süreleri bir referans dönem içinde denkleştirmiş olduğuna dair varsayımdır. Yine üst düzey yöneticinin ücretinin yüksekliği de fazla çalışma ücreti talebine ilişkin durumlarda önem arzeder. Yargıtayın bu konudaki kararları genel olarak tutarlılık göstermektedir. Muhittin Astarlı, “Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)”, **İş Dünyası ve Hukuk, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan**, İstanbul Üniversitesi Yayınlarından No:5006, Hukuk Fakültesi No:720, İstanbul, 2011, s.66-67; Üst düzey yönetici kavramı hakkında geniş bilgi için ayrıca bkz. aynı yer, s.54 vd.; İşçinin işyerindeki konumu itibariyle fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı şeklindeki yorum Kanuna uygun olmayıp, işçi aleyhinedir. Çil, Fazla Çalışma, s.66; Buna karşın, sözkonusu kişi işveren niteliği taşımadığı sürece, bir işveren vekili olarak, genel müdür dahi olsa, İş Kanununun 2/5 maddesi gereğince Kanundan doğan ve işçilere tanınan tüm haklardan, ispat etmesi koşuluyla fazla çalışma ücretinden de yararlanabilmelidir. Süzek, a.g.e. s. 756.



yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkının doğacağına karar vermiştir<sup>629</sup>.

Yargıtay'ın fazla saatlerle çalışma iddialarını değerlendirirken, esas aldığı ölçütlerden bir diğeri ise işyerinde uygulanan çalışma düzenidir. Vardiya sistemi ile çalışan işyerlerinde, ikili vardiya sistemi içinde çalışan işçilerin fazla saatlerle çalışma iddialarını çoğunlukla kabul eden Yargıtay, üçlü vardiyalı çalışmada, kural olarak, fazla çalışma yapıldığı iddialarını kabul etmemektedir<sup>630</sup>.

### **3.6. Diğer İş Kanunları Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma**

#### **3.6.1. Deniz İş Kanunu Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma**

Deniz İş Kanununun 26. maddesinin I. fıkrasına göre, “*Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırksekiz saattir*”. Kanunun 28. maddesinin I. fıkrasına göre “*Bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır*”. Bahsedilen iki madde birlikte ele alındığında, Deniz İş Kanunu

---

<sup>629</sup> Y.9.HD. 09.03.2009, E.2007/38764, K.2009/6112, Gökteş, Fazla Çalışma, s.404; YHGK. 29.04.2009, E.2009/9-87, K.2009/147, İşveren Dergisi, C:48, S:2, 2009, Özel Eki; Y.9.HD. 01.04.2008, E.2007/15191, K.2008/7266, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, s.227-231; Y.9.HD. 16.12.2008, E.2008/40088, K.2008/33769, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, s.278-280; Y.9.HD. 28.05.2009, E.2008/423, K.2009/14879, Çimento İşveren Dergisi, 23/6; Y.9.HD. 21.09.2010, E.2010/28788, K.2010/25224, Çimento İşveren Dergisi, 25/2, <http://www.ceis.org.tr/yargitay.php>, 22.08.2011.

<sup>630</sup> Yargıtay, üçlü vardiya düzeninde, eğer fazla çalışma yapıldığı ispatlanabiliyorsa, fazla çalışma iddiaları kabul etmektedir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.01.1977 tarih, E.1977/3, K.1977/1520 sayılı kararında, üçlü vardiya düzeni ile çalışan işyerlerinde haftalık çalışma süresinin üstünde bir fazla çalışmanın ispatlanmadığı gerekçesiyle, somut olayda fazla çalışmanın bulunmadığına karar vermiştir. Diğer taraftan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihadına göre, üç posta hâlinde çalışılan işyerlerinde posta değişimi sırasında çalışma saatlerinde meydana gelen değişiklikler nedeniyle fazla çalışma iddiası ileri sürülmekteyse, yapılacak iş, postalar hâlinde çalışmalar yapılmasına ilişkin hükümlere göre tutulması gereken ve her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listelerin, işçilerin çalıştığı postaya giriş ve çıkış saatlerini ve tarihlerini gösteren ve yaptıkları hafta tatilini açıklayan levhaların davacı ile ilgili kısımlarını dosyaya koymak ve bu suretle davacının çalıştığı postadan diğer postaya geçmesini izlemek ve haftalık çalışmasının aşıp aşılmadığını tespit etmekten ibarettir. Y.9.HD. 08.05.1975, E.1975/955, K.1975/29508; Teoman Akunal, Üç Vardiya Halinde Çalışma Sisteminde Fazla Çalışma, İHU İşK. 35 (No.5), s.2; Y.9.HD. 09.02.1999, E.1999/19675, K.1999/1806, Ekonomi, Değerlendirme 1999, s.264-265; Y.9.HD. 18.11.1999, E.1999/14670, K.1999/17617, Günay, İş Davaları, s.983; Y.9.HD. 07.04.2005, E.2004/20237, K.2005/12406, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, s.262-263; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.05.2000 tarih, E.2000/2387, K.2000/6493 sayılı kararında, haftanın 6 günü üç vardiya şeklinde çalışma yapıldığının anlaşıldığına, sekiz saatlik her bir vardiya süresi içinde en az yarım saat ara dinlenmesi yapıldığının kabul edilmesi gerektiğine, haftalık 45 saati aşan bir çalışma söz konusu olmadığından fazla çalışmaya ilişkin taleplerin reddine karar vermiştir. Engin, Değerlendirme 2000, s.18; Benzer nitelikte, Y.9.HD. 25.10.2004, E.2004/5898, K.2004/24148, Karacan, a.g.e., s.112; Y.9.HD. 01.05.2006, E.2005/32128, K.2006/11926, Çil, İş Kanunu, s.2518-2519; “Davacının işyerinde üç vardiya düzeninde çalıştığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik kararlarına göre üç vardiya çalışmasında fazla çalışma söz konusu olmaz.” Y.9.HD. 06.06.2007, E.2006/30176, K.2007/18104, [www.legalbank.com.tr](http://www.legalbank.com.tr), 10.11.2009; Y.9.HD. 09.12.2010, E.2009/636, K.2010/36856, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

bakımından hem günlük çalışma süresini hem haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar birbirinden bağımsız olarak fazla saatlerle çalışma olarak kabul edilecektir. Öte yandan, Deniz İş Kanununda, fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışma şeklinde bir ayrıma gidilmemiştir. Bu nedenle, sözleşmeyle kanuni çalışma süresinden daha az bir süre düzenlenmişse bu süreyi aşan kısımlar da fazla çalışma sayılacaktır. Denizde yapılan çalışmaların niteliği gereği, haftalık çalışma süresini doldurduktan sonra hafta tatilinde de çalıştırılan gemi adamının fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir<sup>631</sup>. Deniz İş Kanunu bakımından fazla çalışmadan bahsedebilmek için, işçinin iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu sürelerin, işçinin günlük veya haftalık çalışma sürelerini aşması gerekmektedir. Bu nedenle, gerek seyir halinde gerekse limanda gemi içinde çalışılmadan ya da vardiya tutulmadan geçen süre çalışma süresinden sayılmadığı gibi, fazla çalışma da sayılmayacaktır<sup>632</sup>. İş Kanunundan farklı olarak, Deniz İş Kanununda, fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının alınmış olmasına yer verilmemiştir. Kanunda, gemi adamına fazla saatlerle çalışma yaptırılması İş Kanundaki gibi belli nedenlerin varlığına da bağlı kılınmamıştır. İşveren herhangi bir nedene dayanmak zorunda olmaksızın gemi adamına fazla saatlerle çalışma yaptırabilir<sup>633</sup>.

Kanunun 28. maddesinin III. fıkrasında sayılan bazı hallerin fazla çalışma sayılmayacağı yer almıştır. Maddede belirtilen bu haller, geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler, gümrük, karantina ve sair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesine zorunluluk bulunan ilave işler, gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimleridir. Bu çalışmaların fazla çalışma ücretini gerektirmediğini işveren ispatlamakla yükümlüdür<sup>634</sup>. Çalışma süresine ilişkin hükümler,

---

<sup>631</sup> Astarlı, a.g.e., s.234-235; Güner, a.g.m, s.19-20; Çelik, a.g.e., s.349-350; Yamakoğlu, a.g.e., s.167-168; Şahlanan, Deniz İş Kanunu, s.13.

<sup>632</sup> Y.9.HD. 01.06.1995, E.1995/18197, K.1995/19595, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.12.2010; Astarlı, a.g.e., s.234-235; Yamakoğlu, a.g.e., s.169.

<sup>633</sup> Şahlanan, Deniz İş Kanunu, s.13; Gemilerde yapılan çalışmalarda, zamanında alınmayan önlemlerin giderilmesi güç zararlara sebep olabileceği, gemi, yolcu ve yükün her zaman tehlikede olduğu dikkate alındığında denizde yapılan fazla çalışmaların sınırlandırılmamış olması yerinde görülür. Ancak, her gün ve uzun saatlerde fazla çalışma yapan gemi adamlarının kaza yapması ve bunun sonucunda da zarar görmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle, Deniz İş Kanununda fazla çalışma sürelerine herhangi bir sınırlama getirilmemiş olması bir eksikliktir. Astarlı, a.g.e., s.238; Güner, a.g.e., s.20; Tuncay, Gemiadamının Çalışma Süresi, s.113-114.

<sup>634</sup> Çelik, a.g.e., s.349-350; Şahlanan, Deniz İş Kanunu, s.14.

Kanunun 27. maddesinde sayılan gemi adamları<sup>635</sup> bakımından uygulanmayacağı gibi, fazla çalışmayı düzenleyen hükümler de bu kişiler bakımından uygulama alanı bulamayacaktır. Bu konuda, Yargıtay'ın farklı kararları mevcuttur<sup>636</sup>.

Deniz İş Kanununun 28. maddesinin II. fıkrasına göre, “Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz.” Ancak, toplu iş sözleşmeleri ile bu miktarın üzerine çıkılabilecektir<sup>637</sup>. Oysa hem 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinin II. fıkrasında hem de 5953 sayılı Basın İş Kanununun Ek 1. maddesinin IV. fıkrasında fazla saatler çalışma karşılığı ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin yüzde elli oranında artırılmasıyla bulunur. Bu bağlamda, fazla çalışmaların karşılığının tespiti konusunda Kanunlar arasında işin niteliğinden kaynaklanmayan bir ayırım yapılmıştır. Kanunun fazla çalışma ücretini belirleyen hükmünün nisbi emredici nitelikte olması nedeniyle, taraflar sözleşmelere koyacakları hükümler ile Kanundaki oranı artırarak bunun üzerinde bir oranı fazla çalışma ücretinin tespitinde esas alabileceklerdir<sup>638</sup>. Deniz İş Kanununun 28. maddesi uyarınca, işveren veya vekili fazla saatlerle çalışmalarını belgelemek üzere noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. Bu defterde gemi adamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ile gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir. Aynı hükme göre, fazla saatlerle çalışma ücretleri asıl ücretin ödenme zamanı ve yerinde ödenmelidir<sup>639</sup>.

---

<sup>635</sup> Maddede sayılan bu kişiler, “birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun; 2 nci maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekalet eden kimse (kılavuz kaptanlar dahil); birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist; doktor ve sağlık memurları; hemşire ve hastabakıcıları; asli görevleri can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları; gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar” olarak sayılmıştır.

<sup>636</sup> Güner, a.g.m., s.21 vd.; Fazla çalışma ücreti istenebileceği yönünde, Y.9.HD. 22.03.1966, E.1966/10583, K.1966/2429; Aksi yönde, Y.9.HD. 17.10.1971, E.1971/7579, K.1971/24762, Astarlı, a.g.e., s.244; İlk bakışta hakkaniyete aykırı gibi görünen bu durumun, kanun koyucunun bu kişilerin çalışmadan geçirdikleri günler ile gerektiğinde 8 saatin üzerinde çalıştıkları süreleri dengeleme amacının bir sonucu olduğunu ifade etmektedir. Şahlanan, Deniz İş Kanunu, s.13; Maddede sayılan gemi adamları yönünden, Borçlar Kanununun hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır. Astarlı, a.g.e., s.245; Güner, a.g.e., s.23-24.

<sup>637</sup> Şahlanan, Deniz İş Kanunu, s.13; Çelik, a.g.e., s. 350; Güner, a.g.m., s. 25; Demir, İş Hukuku, s.102.

<sup>638</sup> Y.9.HD. 19.04.1984, E.1984/5626, K.1984/4410, Güner, a.g.e., s.25; Tuncay, Gemiadamının Çalışma Süresi, s.113.

<sup>639</sup> Astarlı, a.g.e., s.246; Güner, a.g.m., s.25-26; Her ne kadar fazla çalışma defterinin tutulması zorunlu ise de bu defterin tutulmamış olması, gemi adamının fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat etmesine engel değildir. Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, davacı gemi adamının dava edilen döneme ait yapmış olduğu fazla çalışma karşılıklarını bordroları itirazı kayıt koymadan imzalamasının, Hukuk Genel Kurulunun 27.09.1976 gün ve 976/9-881-692 sayılı kararı karşısında artık başkaca fazla çalışma isteğinde bulunmasının ortadan kaldırıldığı sonucuna varmıştır. Y.9.HD. 02.02.1979, E.1979/1097, K.1979/1675; Y.9.HD. 14.03.1980, E.1980/2875, K.1980/2465, Şahlanan, Deniz İş Kanunu, s.14.

### 3.6.2. Basın İş Kanunu Bakımından Fazla Saatlerle Çalışma

Yazılı basında bir gazetenin ya da süreli bir yayının yayınlanma sıklığı ile görsel basında bir haber merkezinin haber sunma sıklığına bağlı olarak çalışma yoğunluğu, iş sürelerini belirler. Gazeteler ile süreli yayınların her gün ya da belli dönemlerde çıkarılması, televizyonda haberlerin belli saatlerde sunulması zorunluluğu, gazetecilerin normal aile yaşamı ve sosyal yaşamı ile bağdaşmayan zamanlarda da çalışmasını zorunlu kılmaktadır. Basın İş Kanununa göre yapılan fazla çalışmalar, üretimin arttırılmasından çok olağan sayılmayan bazı olayların fazla yazı ya da resim hazırlamasını gerektiğinden gazetecilerin fazla çalışmaları işin niteliği gereğidir<sup>640</sup>.

Gazetecinin fazla çalışması ilk kez 5953 sayılı Kanunun 1954 yılında 6253 sayılı yasa ile eklenen Ek 1. maddesi hükmü ile düzenlenmiştir. 5953 sayılı Basın İş Kanuna göre, günlük çalışma süresi, gece ve gündüz dönemlerinde sekiz saattir. Kanuna göre, ister gündüz, ister gece döneminde olsun günde 8 saati aşan ya da ulusal bayram, genel tatiller<sup>641</sup> ve hafta tatilinde yapılan her türlü çalışmalar fazla çalışma sayılır (Ek 1/II). Basın İş Kanununda, 4857 sayılı İş Kanunundan farklı olarak, fazla çalışmalar için günlük çalışma süresi esas alınmıştır. Sözleşmelerle, günlük yasal çalışma süresi olan 8 saatin altına inilmesi halinde, sözleşmeyle belirlenen süreyi aşan fakat yasal çalışma süresi altında kalan çalışmalar, kural olarak fazla çalışma sayılmaz. Ancak, taraflar bu şekildeki çalışmalarını fazla çalışma sayılacağını kabul edebilirler<sup>642</sup>. Basın İş Kanununda, fazla çalışma için ayrıca işçinin onayı aranmadığından, işveren ya da işveren vekili tarafından fazla çalışma yapması istenen gazeteci yasal süreyi aşmıyorsa, bu talebe uyarak fazla çalışma yapmak zorundadır<sup>643</sup>. Fazla saatlerde çalışmanın ispatı gazeteciye<sup>644</sup> ait olmakla, bu çalışmanın mevcut olması halinde ücretin ödendiğini ispatlamakla işveren yükümlüdür. İşveren, aylık ücret bordosu veya makbuz ya da başka bir yazılı belge ile fazla çalışma ücretinin ödendiğini ispat edebilir<sup>645</sup>.

<sup>640</sup> Karaca, a.g.m., s.5.

<sup>641</sup> Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalar, normal çalışma süresi olan 8 saatlik süreyi geçmemek üzere süresi ne olursa olsun fazla çalışma sayılacaktır. Karaca, a.g.e., s.7.

<sup>642</sup> Eyrenci, Basın İş Hukuku, s.77; Karaca, a.g.m., s.6.

<sup>643</sup> Eyrenci, Basın İş Hukuku, s.78; Aksi yönde, Astarlı, a.g.e., s.248.

<sup>644</sup> “İşçi, fazla mesai ücretini içeren aylık ödeme belgelerini ihtirazi kayıt dermeyeran etmeksizin imzalayarak almışsa o aylar için artık yapılan ödemelerin üstünde fazla mesai yaptığını ileri sürerek istekte bulunamaz.” Y.9.HD. 24.03.1992, E.1992/3315, K.1992/3416, Secarettin Göktaş ve Şahin Çil, **Açıklamalı-İçtihatlı Basın İş Kanunu**, Turhan Kitabevi Yayınları: Ankara, 2003, s.342.

<sup>645</sup> Y.9.HD. 05.06.1997, E.1997/7628, K.1997/1134, Göktaş ve Çil, a.g.e., s.339; Y.9.HD. 14.11.2006, E.2006/25785, K.2006/30082, [www.legalbank.net](http://www.legalbank.net), 10.11.2009.

4857 sayılı İş Kanundan farklı olarak, Basın İş Kanununda fazla çalışmalara ilişkin olarak yıllık bir sınırlama getirilmemiştir. Bununla birlikte, Ek Madde 1/son fıkrasında fazla çalışmanın günde 3 saati geçemeyeceği belirtilmiştir<sup>646</sup>. Ancak, bu madde gazeteciye korumaya yönelik bir hükümdür. Bu hükme rağmen gazeteciye günde 3 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırılmışsa, gazeteci yaptığı fazla çalışmaların tamamı için fazla çalışma ücreti hak edebilecektir<sup>647</sup>. Basın İş Kanununun Ek 1. maddesinin IV. fıkrasında, her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin yüzde elli fazlası olduğu düzenlenmiştir<sup>648</sup>. Kanun günlük fazla çalışma ile tatil günlerinde çalışılmasını “fazla saatlerle çalışma” saymış ve tek bir hesap şekli düzenlemiştir. Ancak günlük fazla çalışma için bir ayırım yapmış ve gece 24’den sonraki çalışmalar için bir kat fazla ücret şeklinde hesaplanacağını öngörmüştür<sup>649</sup>. Fazla çalışma ücretinin ödeme zamanı, fazla çalışmayı izleyen ilk normal ücretin ödendiği zaman olacaktır. Fazla çalışma ücreti gününde ödenmediği zaman, işveren, her geçen gün için %5 fazlasıyla ödeme<sup>650</sup> yapmak zorunda kalacaktır (Ek Madde 1/son)<sup>651</sup>. Bunun yanında, Basın İş Kanununun Ek 1. maddesinde öngörülen fazla çalışma ücretini gazeteciye ödemeyen ya da yazılı zam hadlerinden daha az hesap ederek ödeyen işveren hakkında, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının ya da eksik ödediği ücret tutarının iki katı tutarında ağır para cezasına hükmolunacağı da düzenlenmiştir (Ek Madde 3/A)<sup>652</sup>.

<sup>646</sup> “Davacının çalıştığı tüm hizmet süresince her gün hafta tatilleri de dahil olmak üzere üç saat fazla çalışma yaptığının ve aynı şekilde tüm hafta tatillerinde çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez.” Y.9.HD. 15.09.1997, E.1997/12589, K.1997/15284; Y.9.HD. 02.10.2001, E.2000/8596, K.2000/12880; Göktaş ve Çil, a.g.m., s.328-337; Karaca, a.g.m., s.7.

<sup>647</sup> Göktaş ve Çil, a.g.e., s. 308; Karaca, a.g.e., s.7.

<sup>648</sup> Sözleşme ile taraflar gazetecinin ücretine fazla çalışma ücretinin dahil olacağını kararlaştırabilirler. Y.9.HD. 18.02.2003, E.2003/724, K.2003/1815, Güzel, Değerlendirme 2003, s.48; Y.9.HD. 02.03.2005, E.2004/17484, K.2005/6575, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 16.12.2010; Ancak böyle bir anlaşma fazla çalışma süresine ilişkin yasal sınırlar (günde 3 saat) içinde kalmak şartıyla hüküm ifade edecektir. Eyrenci, Basın İş Hukuku, s.79.

<sup>649</sup> Göktaş ve Çil, a.g.e., s.311; Karaca, a.g.m., s.8-9; Çelik, a.g.e., s.350; Demir, İş Hukuku, s.102; Şahin Çil, “Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu”, **Yargıtay Dergisi**, C:29, S:1-2, 2003, s.185.

<sup>650</sup> Yargıtay, yüzde beş oranında değişiklik öngören sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmemektedir. YİBK, 24.12.1973, E.1973/4, K.1973/6, <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.03.2011.

<sup>651</sup> Y.9.HD. 22.05.2001, E.2001/3073, K.2001/8684, Göktaş ve Çil, a.g.e., s.328; Karaca, a.g.m. s.9; Gazetecinin fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazla ödeme kuralı faiz niteliğinde değildir. Y.9.HD. 26.10.1995, E.1995/12853, K.1995/32912, 1990-1995 Yargıtay Kararları, s.587-588; Y.9.HD. 30.03.2006, E.2005/29100, K.2006/8029, Çil, İş Kanunu, s.2522; Bu düzenlemenin, gazetecinin maddî sıkıntıya düşmesinin önlenmesi ve fikir özgürlüğünün sağlanması bakımından çok önemli bir kamu hükmü olduğu ifade edilmektedir. Ancak, bu ödemenin hukukî niteliği konusunda tartışmalar bulunmaktadı. Bu ödemeye şeklinin gecikme faizi, cezaî şart ve tazminat olup olmadığı hususu üzerinde durulmuştur. **ÇİL**, bu ödemenin bir gecikme faizi olduğu görüşündedir. Çil, Basın İş Kanunu, s.183-185.

<sup>652</sup> Karaca, a.g.e., s.9.

## SONUÇ

Çalışma süresi kavramı, işçinin fiziksel ve zihinsel sağlığı ile aile hayatını doğrudan ilgilendiren bir kavram olduğundan, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, tarihin her döneminde tartışılmış ve işçiler bakımından da öncelikli bir sorun olmuştur. Çalışma süresi kavramı, Türk Hukuku'nda Osmanlı İmparatorluğu döneminden itibaren çeşitli düzenlemelerin konusu olmuştur. Bununla birlikte, özellikle 1475 sayılı İş Kanununun konuya ilişkin düzenlemelerinin katı olması nedeniyle öğreti tarafından sıklıkla eleştirilmiştir. Bu eleştiriler neticesinde, 4857 sayılı yeni İş Kanununda daha esnek düzenlemelere yer verilmiştir. Kanunda doğrudan yer verilen esnek çalışma modellerine, kısmi süreli çalışma, postalar halinde çalışma, çağrı üzerine çalışma, syoğunlaştırılmış iş haftası, geçici (ödünç) iş ilişkisi örnek verilebilir.

4857 sayılı Kanun daha önceki İş Kanunları gibi çalışma sürelerini emredici bir şekilde düzenlemiş ancak çalışma süresi kavramını yasal olarak tanımlamamıştır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği ise çalışma süresini, kural olarak, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlamıştır. Bu tanım sadece fiili çalışma süresine ilişkin olup, farazi olarak çalışmış gibi sayılan süreler dikkate alınmamıştır. Oysa İş Kanununun 66. maddesinde farazi çalışma süreleri olarak yer alan ve işçinin fiilen çalışmadığı halde çalışmış gibi sayılacağı sürelerin de çalışma süresi kavramı içine dahil edilmesi gerekmektedir. İş Kanununun farazi çalışma sürelerini düzenleyen 66. maddesine göre; a) 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, b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, d) 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, e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, f) Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip

götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler işçinin günlük çalışma süresinden sayılacaktır.

Ülkemizde, haftalık çalışma süresi, 45 saat olarak belirlenmiştir. Kanun çalışma süresinin haftalık olarak belirlenmesini öngörmekle birlikte, kimi işlerin veya işyerlerinin nitelikleri gereği ve denkleştirme uygulanan hallerde, haftayı aşan döneme göre çalışma süresinin belirlenebileceğini düzenlemiştir. Günlük çalışma süresi ise azami 11 saat olup, bu süreye fazla çalışmalar da dahildir. Kural olarak günlük çalışma süresi eşit uzunlukta olacaktır. Ancak, 1475 sayılı Kanundan farklı olarak 4857 sayılı Kanunda, haftalık çalışma süresinin tarafların anlaşması ile iş günlerine farklı uzunlukta dağıtılması mümkün hale gelmiştir.

**Denkleştirme**, bir veya birden fazla haftadan oluşan bir zaman dilimi içinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı şekilde dağıtabileceği bir esnek çalışma yöntemidir. 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin II. fıkrası 1475 sayılı İş Kanununun 61. maddesinden farklı olarak, tarafların anlaşması koşuluyla, günde 11 saati aşmamak şartı ile haftalık normal çalışma süresinin çalışılan günlere farklı dağıtılmasını düzenlemiştir. Kanunda denkleştirme esasına göre çalışmanın yapılması için tarafların anlaşmasından söz edilmekte; ancak bu anlaşmaya ilişkin bir şekil şartı öngörülmemektedir. Buna karşın, Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yazılı şekil şartı getirmekte olup, bu hükmünün kanuna aykırı olmadığı düşüncesindeyiz. Kanunda yer alan düzenlemeye göre, yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş süreleri 2 ya da toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Denkleştirme dönemi bakımından kanun koyucu yılda bir veya birden fazla yapılabilir şeklinde bir sınırlama getirmediğine göre, denkleştirme uygulanan bir işyerinde işveren bu dönemin bitmesinin hemen ardından, işçilerle anlaşarak yeni bir denkleştirme dönemi uygulayabilecektir. Kanun koyucu, denkleştirme döneminin uzun belirlenerek işçilerin uzun bir süre yasal haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışmasını engellemek istemiştir.

4857 sayılı İş Kanununun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi yönünde getirdiği yeniliklerden bir diğeri de telafi çalışmasıdır. **Telafi çalışması**, Kanunda sayılan hallerde, işverenin, yasal çalışma sürelerinin üzerinde, fazla çalışma niteliği kazandırmayan çalışma süreleri gerçekleştirmesidir. Bu süreler, kaybedilen süreleri yakalamak için kaydırılan zamanlardır. Kanunda sayılan bu haller: zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve

genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesidir. Telafi çalışması kural olarak, Kanunda belirtilen hallerin sona ermesinden itibaren iki ay içinde, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak şartı ile ve günde üç saatten fazla olmamak üzere yaptırılabilir. Bu süreleri aşacak şekilde çalışan işçinin, fazla çalışma yaptığı kabul edilmelidir. İşyerinde telafi çalışması yapılmasına olanak sağlayan zorlayıcı nedenler dışındaki zorunlu nedenlere hangi hallerin girdiği, ekonomik kriz ve sektörel krizin telafi çalışma yapılmasını sağlayacak nedenlerden biri olup olmadığı hakkında öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır. Bizim katıldığımız görüşe göre, ekonomik krizin ve sektörel krizin zorunlu neden benzeri olarak değerlendirilmesi mümkün olacaktır. Ancak kanımızca bu kavramların çok fazla geniş yorumlanmaması gerekecektir.

**Genel anlamda kısa çalışma,** ekonomik veya yapısal nedenlerle işgücü talebinin azalması yüzünden işçilerin bir kısmının ya da tamamının normal haftalık çalışma süresinden belirgin bir şekilde daha az çalıştırılması yahut da bir süre hiç çalıştırılmaması olarak tanımlanabilir. Kısa çalışma, feshin son çare olması ilkesinin de en önemli uygulamalarındandır. Özellikle, ekonomik kriz dönemlerinde ve kriz yönetiminde önemli bir yere sahiptir. Kısa çalışma ile ilgili hükümler 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek-2. Maddesinde düzenlenerek bu uygulamadan sadece İş Kanununa tabi olan işçiler değil, diğer iş kanunlarına ve Borçlar Kanununa tabi olan işçilerin de yararlanması sağlanmıştır. 6111 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle sektörel ve bölgesel krizin varlığı halinde kısa çalışma yapılmasına imkan verilerek öğretilerde eleştirilen bu durum ortadan kaldırılmıştır. Bununla birlikte, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarının biraz olsun hafifletilmesi bizce isabetli olacaktır.

**Çağrı üzerine çalışma,** çalışma sürelerinin ve istihdam şekillerinin esnekleştirilmesinin özgün bir şeklidir. Bu tür çalışma şekli iki tür uygulama alanı bulur. Birincisi, esas alınan belirli bir zaman diliminde işçinin toplam ne kadar süre çalışacağı önceden belirlenmekte ve işveren, bu süreyle sınırlı kalmak şartı ile ihtiyaç duyulduğunda işçiyi çağırarak çalıştırmaktadır. İkinci şekli ise, esas alınan zaman diliminde ihtiyaç halinde çağrı üzerine işçiyi ne kadar süre ile çalıştıracığı yetkisi işverene tanınarak işveren ihtiyaç duyduğunda işçiye çağrıda bulunmak suretiyle gerek gördüğü süre kadar çalıştırmaktır. Çağrı



üzerine çalıştırmada, çalışma sürelerinin uzunluğunu tek taraflı olarak işverene tanıyan bir uygulama işçinin kişilik hakları ve İş Hukukunun işçiyi koruma amacıyla bağdaşmamaktadır. Kanunun 14. maddesinin II. fıkrası uyarınca, taraflar sözleşme ile çalışma süresini, hafta, ay veya yıl olarak herhangi bir şekilde belirlemedikleri takdirde, haftalık yirmi saat olacağı öngörülmüştür. Belirlenen bu sürede, işçinin çalıştırılıp çalıştırılmadığına bakılmaksızın, ücreti tam olarak ödenecektir. Burada, işçinin lehine bu sürenin uzatılması mümkün olacaktır.

**Fazla saatlerle çalışma**, iş ilişkisinin bağlı olduğu hukuk kurallarına uygun olarak, bu kurallarla ya da sözleşmelerle belirlenen çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalardır. 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesine göre fazla çalışma, bu Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Kanunda hafta esasından başka herhangi bir ölçüte yer verilmediğinden, bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilmesi için günlük çalışma süresinin aşılmış olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmamak koşuluyla bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi, bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Fazla sürelerle çalışma kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeniliklerdendir. Kanunun 41.maddesinin III. fıkrasında “haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar” olarak tanımlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 41 ve devamı maddeleri dikkate alındığında fazla saatlerle çalışmalar nedenlerine göre; normal fazla saatlerle çalışma (md.41), zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışma (md.42) ve olağanüstü hallerde fazla saatlerle çalışma (md.43) olmak üzere üçe ayrılmıştır. İş Kanunundaki düzenlemeden farklı olarak, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesi işçinin yazılı onayının alınması gerektiği belirtilmektedir. Kanaatimizce, İş Kanununun 41.maddesinin VII. fıkrasında geçen “fazla saatlerle çalışma”, hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışmayı kapsadığı için, fazla çalışmanın yanı sıra fazla sürelerle çalışma için de işçinin onayı aranacaktır. Buna karşın, fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının alınması koşulu, sadece olağan fazla saatlerle çalışmalar için söz konusu olup, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü durumlarda yapılan fazla saatlerle çalışma işçinin onayı aranmayacaktır. İşçiden alınması gereken onayın şekli ve zamanı konusunda Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışma ihtiyacı olan işverenin, işçilerden bu onayı her yıl başında ve

yazılı olarak alacağı ve işçi özlük dosyalarında saklaması öngörülmüştür. Yönetmelikteki bu hüküm hem onayı belgeleme amacı hem de onayın her yıl başında yenilenmesi gerektiğini belirterek, işçilerin yıllar önce verdikleri onayların bağlayıcılığını ortadan kaldırdığını ifade etmektedir.

4857 sayılı Kanununun 63. maddesi uyarınca, işçi bir günde onbir saatten fazla çalıştırılmayacağı için, fazla çalışmanın günlük sınırı da bu süre olduğu kabul edilmelidir. 4857 sayılı Kanunla getirilmiş olan yıllık azami ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma süresi, sadece fazla çalışmalar bakımından söz konusudur. Ancak fazla saatlerle çalışma süresine sadece yıllık bir sınırlama getirilmesi isabetli olmamıştır. Fazla sürelerle çalışmada ikiyüzyetmiş saatlik sınırlama bulunmamaktadır. Nitekim fazla sürelerle çalışmanın kendi özünde bir sınırlama bulunmaktadır. Bu sınır, işçinin kırkbeş saatin altındaki normal haftalık çalışma süresi ile haftalık yasal çalışma süresi olan kırkbeş saat arasındaki süredir. Zorunlu ya da olağanüstü nedenlerle yapılan fazla saatlerle çalışmada yıllık ikiyüzyetmiş saatlik sınırlama uygulanmayacaktır. Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda sınır, “işyerinin normal çalışmasını sağlayacak kadar süre” olarak belirtilmiştir. Olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma için kanunda günlük veya haftalık bir süre sınırlaması öngörülmemiştir. Sadece, seferberlik süresini aşacak şekilde olağanüstü nedenle fazla çalışma uygulamasına başvurulamayacağı düzenlenmiştir. İş Kanununda olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma için bir süre öngörülmemekle, Bakanlar Kurulunun, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre, günlük çalışma süresinin, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği kabul etmektedir. Ancak, “işçinin en çok çalışma gücü” göreceli bir kavram olduğundan kanaatimizce, işçinin korunması ilkesi gereğince kesin bir süre öngörülmesi yerinde olacaktır.

4857 sayılı Kanun, fazla saatlerle çalışmanın karşılığında, ücret ödenmesi veya serbest zaman kullanılması imkanı tanımaktadır. Kanunda fazla çalışma için %50, fazla sürelerle çalışma için %25 artırımlı ücret ödeneceği öngörülmüştür. Ancak bu hüküm nispi emredici nitelikte olduğundan taraflar bu tutarları iş sözleşmeleriyle artıracaklardır. İş sözleşmesinde fazla saatlerle çalışma ücretinin işçinin ücretine dahil olduğu kararlaştırılabilecektir. Ancak bu halde, fazla saatlerle çalışmanın ne kadar süre ile yapıldığı gösterilmemişse, bunun en çok yasal azami sınır olan ikiyüzyetmiş saat için geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşçinin bu yasal sınırı aşacak şekilde fazla saatlerle çalışma yapması durumundaysa, bu çalışmalar için ayrıca ücret ödenmesi söz konusu olacaktır. Bizim de

katıldığımız görüşe göre, iş sözleşmesi ile tarafların işçi ücretine fazla saatlerle çalışma ücretinin de dahil olabileceği asgari ücretler için kabul edilemeyecektir. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen bir diğer yenilik ise fazla saatlerle çalışmanın karşılığının serbest zaman olarak kullanılabilmesidir. Fazla saatlerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçinin yaptığı fazla saatlerle çalışmaları tip sözleşmede veya iç yönetmelikte yer alan bir hükme dayanarak serbest zamanla karşılamak mümkün değildir. Çünkü asıl olan çalışma hayatında işçiye fazla saatlerle çalışma karşılığında zamlı ücret ödenmesidir. Zorunlu ve olağanüstü nedenle yapılan fazla saatlerle çalışmanın karşılığını işçi serbest zaman olarak talep edemeyecek olması bizce isabetli değildir.

Basın İş Kanununa göre, ister gündüz, ister gece döneminde olsun günde 8 saati aşan ya da ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde yapılan her türlü çalışmalar fazla çalışma sayılır. Basın İş Kanununun Ek Madde 1. maddesinin IV. fıkrasında, her bir fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin yüzde elli fazlası olduğu düzenlenmiştir. Deniz İş Kanununun 28. maddesinin II.fıkrası hükmüne göre, yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 arttırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz. Deniz İş Kanununda fazla saatlerle çalışma, İş Kanunundan farklı olarak günlük veya haftalık normal çalışma sürelerinin üzerinde yapılan tüm çalışmaları ifade etmektedir. Kanaatimizce, fazla çalışmaların karşılığının tespiti konusunda Kanunlar arasında işin niteliğinden kaynaklanmayan ayırım yapılması hatalı olmuştur.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akgündüz, Ahmed (t.y.), “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi-İstirahat-Ta’til ve İbadet Hakkı, <http://www.osmanli.org.tr/dosyaara.php?bolum=2&id=362>, (06.05.2010).

Akın, Osman (1982), “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Doğumunun 100. Yılında Atatürk’e Armağan, 45-47, (1-4), 775-796.

Aktay, A.Nizamettin, Arıncı, Kadir ve Kaplan-Seymen, E.Tuncay (2009), **İş Hukuku**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Akünel, Teoman, “Üç Vardiya Halinde Çalışma Sisteminde Fazla Çalışma”, İHU İşK. 35 (No.5).

Akyiğit, Ercan (1995), **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

\_\_\_\_\_ (2004), “Kısa Çalışma”, **TÜHİS**, 19(1-2), 1-36. (**Kısa Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (2005), “Telafi Çalışması”, **TÜHİS**, 19(3)1-17. (**Telafi Çalışması**)

\_\_\_\_\_ (2005), "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", **TÜHİS**, 19(4)1-27. (**Normali Aşan Çalışmalar**)

\_\_\_\_\_ (2006), **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi I. Cilt**, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık. (**I. Cilt**)

\_\_\_\_\_ (2006), **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi II. Cilt**, 2. Bası, Ankara: Seçkin Yayıncılık. (**II. Cilt**)

Algan, Bülent (2007), **Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunması**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alp, Mustafa (2005), **İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Alpagut, Gülsevil (2005), "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi: Sınırlamadan Teşvike", **A.Can Tuncay'a Armağan**, 1. Bası *içinde* (261-279), Legal Yayıncılık: İstanbul. **(Geçici İş İlişkisi)**

\_\_\_\_\_ (2008), "AB'nde Güvenceli Esneklik ve Türkiye' deki Yasal Düzenlemeler", **TİSK AKADEMİ**, 3(5), 6-37. **(Esneklik)**

Altan, Ömer Zühtü (1997), "Cinsiyetler Arasında Eşit Davranma", **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 157-181.

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

Astarlı, Muhittin (2006), Telafi Çalışması, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, 1(2), 9-35 **(Telafi Çalışması)**

\_\_\_\_\_ (2008), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

\_\_\_\_\_ (2008), "Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri Ve Geçerlilik Koşulları", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 9(4), 39-69.**(Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti)**

\_\_\_\_\_ (2011), "Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)" , **İş Dünyası ve Hukuk**, **Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No:5006, Hukuk Fakültesi No:720.

Aydemir, Murteza (2006), "97/81/EC Sayılı Avrupa Birliği Yönergesi Ve Alman Hukukuyla Karşılaştırmalı Olarak 4857 Sayılı İş Kanunda Kısmi Süreli Çalışma Ve Bu Çalışmadan Kaynaklanan İşçilik Hakları", **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuk Türk Milli Komitesi 30.Yıl Armağan**, 1. Baskı içinde, (203-242), Ankara: TŞOF Plaka Matbaacılık A.Ş.

Aydın, Ufuk (2007), "Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (8), 41-55. (**Çağrı Üzerine Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (2008), "Tele Çalışma ve Tele çalışma Çerçeve Avrupa Sözleşmesi", **Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan**, 1. Baskı içinde (351-377), İstanbul: Legal Yayıncılık. (**Tele Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (2009), "Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (13), 29-41. (**Kısa Çalışma**)

Bacak, Bünyamin ve Şahin, Levent (2005), "İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler", **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakóltesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker DERELİ' YE Armağan**, 55(1), 325-341.

Balkır, Z. Gönül (2008), "İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması ve Etik Sınırlar", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (12), 73-80.

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

Başterzi, Fatma (2008), "Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve "Tatil" Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (12),125-135. (**Telafi Çalışması**)

Başterzi, Süleyman (2005), "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi**, 54 (3), 53-95. (**Feshe Karşı Koruma**)

Biçerli, M.Kemal (2011), “Torba Yasa İŞKUR’un Çalışma Alanını Nasıl Etkileyecek?”, **İşveren Dergisi**, 49 (2), 48-52.

Caniklioğlu, Nurşen (2005), “4857 Sayılı İş Kanuna Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, 1. Bası *içinde* (499-549), İstanbul: Legal Yayıncılık, 499-549. **(Kısa Çalışma)**

\_\_\_\_\_ (2005), “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum, 21–25 Eylül 2005, 149-200. **(III. Yılında İş Yasası)**

\_\_\_\_\_ (2005), “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu sürenin Günlere Bölünmesi”, **Toprak İşveren Dergisi**, S:66, <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> , (27.10.2009). **(Günlere Bölünme)**

\_\_\_\_\_ (2008), “Geçici (Ödünç) İş İlişkinin Tarafları Açısından Hukuku Sonuçları”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, 1. Baskı *içinde* (121-156), İstanbul: Legal Yayıncılık. **(Geçici İş İlişkisi)**

\_\_\_\_\_ (2010), “ Ekonomik Krizde Gelir Güvenceleri (İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği), **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, 12 Haziran 2009, 1. Basım *içinde* (79-125), İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları. **(Kısa Çalışma Ödeneği)**

\_\_\_\_\_ (2011), **6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler**, <http://www.toprakisveren.org.tr/2011-89-nursencaniklioglu.pdf>, (23.05.2011). **(6111 Sayılı Kanun)**

Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat (2004), “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, 7(3), 221-273.

Centel, Tankut (1992), **Kısmi Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayınları: İstanbul. (**Kısmi Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (1994), **İş Hukuku, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

\_\_\_\_\_ (1994), **Türkiye’de Yeni İstihdam Türleri ile İş İlişkilerinin Esnekleştirilmesi**, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 239-253. (**Yeni İstihdam Türleri**)

\_\_\_\_\_ (2002), “İş Güvencesi ve Dünya Uygulamaları Çerçevesinde Türk Çalışma Yaşamında Esneklik Gereksinimi”, [http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=477&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=477&id=29), (26.02.2010) (**Esneklik Gereksinimi**)

\_\_\_\_\_ (2002), “Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları”, Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, S:276, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/aralik/40.html>, (17.08.2011).

\_\_\_\_\_ (2003), “Türk Çalışma Yaşamında Esneklik”, **Bilgi Toplumunda Hukuk ÜNAL TEKİNALP’e ARMAĞAN**, Cilt II, 1. Basım içinde (729-742), İstanbul: Beta Basım. (**Esneklik**)

\_\_\_\_\_ (2006), Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (2), 19-23. (**Kısmi Süreli Çalışma**)

Çakır, Özlem (2001), “Yeni Çalışma Biçimleri ve İşe İlişkin Tutumlar”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, <http://www.isguc.org/?p=article&id=95&cilt=3&sayi=1&yil=2001>, (04.12.2009).

Çalışma Hayatında Esneklik, (1999), TİSK Yayınları.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, Kamu-İş, Ankara, 1996.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005, Kamu-İş: Ankara, 2006.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007, Kamu-İş, Ankara, 2008.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008 – 2009, Kamu-İş, Ankara, 2010.



Çalışma Sürelerinde Esneklik Geleceğe Açılım, (2002), MESS Yayın No: 378, İstanbul.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, (2010), 2009 Yılı Faaliyet Raporu, Yayın No:354, Ankara.

Çelik, Nuri (1997) “Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları Çerçevesinde İşçilerin Yönetime Katılması”, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 203-213.

\_\_\_\_\_ (2002), “Kısmi Süreli Çalışmada İşçinin Kıdem Hesabı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 6(4), 1-10. (**Kısmi Süreli Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (2009), **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Çenberci, Mustafa (1978), **İş Kanunu Şerhi**, Dördüncü Bası, Ankara: Olgaç Matbaası.

Çil, Şahin (2003),“Basın İş Kanununda Öngörülen Yüzde Beş Fazlasıyla Ödeme Kuralı ve Anayasaya Aykırılık Sorunu”, **YARGITAY DERGİSİ**, 29(1-2), 182-216. (**Basın İş Kanunu**)

\_\_\_\_\_ (2007), “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3(14), 57-80. (**Fazla Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (2007), 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Açıklamalar-Kararlar-İlgili Mevzuat Gözden Geçirilmiş Ve Genişletilmiş 2. Bası 3. Cilt, Ankara: Turhan Kitapevi, 2484-3891. (**İş Kanunu**)

\_\_\_\_\_ (2008), “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve Sonuçları”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi**, Ankara: İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, 171-207.

- \_\_\_\_\_ (2009), **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları**, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları. (Yargıtay Kararları)
- Demir, Fevzi (2003), **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 4857 Sayılı İş Kanunu ile Yeniden Düzenlenmiş, 3. Baskı, İzmir: Anadolu Matbaacılık. (İş Hukuku)
- \_\_\_\_\_ (2006), **Sorularla Bireysel İş Hukuku I. Cilt**, Türkiye Barolar Birliği Yayını. (I.Cilt)
- \_\_\_\_\_ (2009), “Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerine Etkisi”, **LEGAL İş Hukuku Dergisi**, 6(22), 541-553. (Kısa Çalışma)
- Demir, Fevzi ve Gerşil, Gülşen (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2(16), 68-90.
- Demir, Yeter (2009), “AB Hukuku ve Türk Hukuk Sisteminin Çalışma Süreleri Açısından Değerlendirilmesi”, **Kazancı Hukuk Dergisi**, (55-56), 25-41. (AB Hukuku)
- Demircioğlu, A.Murat ve Centel, Tankut (2007), **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku**, 12. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Demircioğlu, Murat (2008), **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:71.
- Ekmekçi, Ömer (2003), **TİSK, EBSO VE MESS Tarafından Müstereken Düzenlenen “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri**, 40. Yıl, İzmir. (Seminer)
- \_\_\_\_\_ (2005), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, 9(6), 30-40. (Telafi Çalışması)

\_\_\_\_\_ (2006), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, **Çimento İşveren**, 20(1), 48-56. **(Postalar Halinde Çalışma)**

\_\_\_\_\_ (2008), “Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II) Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı**, 1. Baskı içinde (100-121), İstanbul: Legal Yayıncılık. **(Geçici İş İlişkisi)**

\_\_\_\_\_ (2009), “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (14), 47-60. **(Kısa Çalışma)**

Ekonomi, Münir, “İşyerinde Yatan İşçinin Gece Çalışması”, İHU, İşK. 35, (No.3).

\_\_\_\_\_ “Fazla Çalışmanın İşverenin İsteğiyle Yapılması”, İHU, İşK. 35 (No.6).**(İşverenin İsteği)**

\_\_\_\_\_ (1979), “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976**, İstanbul: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, İstanbul, 51-81, **(Değerlendirme 1976)**.

\_\_\_\_\_ (1994), Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 55-81. **(Esnekleşme Gereği)**

\_\_\_\_\_ (1997), “Maastricht Antlaşmasından Önce Birliğin Sosyal Politikaları”, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 33-49.

\_\_\_\_\_ (2000), **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.**(Değerlendirme 1998)**

\_\_\_\_\_ (2003), **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Ankara: Kamu-İş. (1999 Yargıtay Kararları).

\_\_\_\_\_ (2004), “Telafi Çalışması”, **LEGAL İş Hukuku Dergisi**, 1(4), 1247-1261. (Telafi Çalışması)

\_\_\_\_\_ (2004), “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7(3), 1-15. (Fazla Çalışma)

\_\_\_\_\_ (2008), “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (12), 5-24.(Sayısal Esneklik)

\_\_\_\_\_ (2008), “Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, 1. Baskı içinde (231-267), İstanbul: Legal Yayıncılık, 231-267.(Ödünç İş İlişkisi)

Endruweit, Günter (2000), “İşyeri Çalışma İlişkileri ve Personel Yönetimi Açısından Esnekleşmenin Sonuçları: Teorik Bir Yaklaşım”, (Çev:Araş.Gör.Süleyman Özdemir), **Prof. Dr. Nusret EKİN’ e Armağan**, 1. Baskı içinde (511-524), Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını.

Engin, Murat (2002), “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1-25.(Değerlendirme 2000)

\_\_\_\_\_ (2007), “Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (5), 69-76. (Emredici Hükümler)

\_\_\_\_\_ (2008), “İş Kanununda Yeni İstihdam Biçimleri Ve Üçlü İlişkiler”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi, 1-2 Nisan 2006**, Ankara: İş Müfettişleri Derneği Yayını, 66-83. (Yeni İstihdam Türleri)

- Engin, E.Murat (2000), “Türk İş Hukukunda Evde Çalışma”, **Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan**, 1. Baskı içinde (269-288), Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara. **(Evde Çalışma)**
- Erdut, Zeki (2002), “Avrupa Birliği’nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye”, **TÜHİS**, 17(4-5), 1-19.
- Esener, Turhan (1978), **İş Hukuku**, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara: Sevinç Matbaası.
- Evren, Gülnur (2007), **Esnek Çalışma ve İstihdama Etkileri**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Evren, Öcal Kemal (2007), **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci, Öner, “Fazla Çalışmanın Tespiti”, İHU, İşK. 35 (No.9).**(Fazla Çalışmanın Tespiti)**
- \_\_\_\_\_ (1993), “İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku”, **İş Hukukunun Ulusal ve Uluslar arası Temel ve Güncel Konuları**, 1. Bası içinde (227-243), Kamu-İş, Ankara.227-243. **(Esnekleştirme)**
- \_\_\_\_\_ (1994), Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, İzmir: Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 161-175. **(Çalışma Süreleri)**
- \_\_\_\_\_ (2004), “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 1 (1), 15-57. **(Genel Bir Değerlendirme)**
- \_\_\_\_\_ (2006), “Basın İş Hukuku Genel Esasları ve Uygulama Sorunları”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2005 Yılı Mayıs Toplantısı**, 1. Baskı içinde (73-104), İstanbul: Legal Yayıncılık, 73-104. **(Değerlendirme 2005)**

\_\_\_\_\_ (2007), “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, **Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU’na ARMAĞAN, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 9 (Özel Sayı), 31-43. **(Telafi Çalışmaları)**

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim (2010), **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Gerek, Nüvit (1990), “Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar”, **TÜHİS**, 12 (2) , 3-9.

Göktaş, Seracettin (2009), **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, 1. Basım *içinde* (124-168), İstanbul Barosu Yayınları: İstanbul. **(Yargıtay Kararları)**

\_\_\_\_\_ (2010), “Ücret, Fazla Çalışma ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, 12 Haziran 2009, 1. Basım *içinde* (365-411), İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 365-411. **(Fazla Çalışma)**

Göktaş, Seracettin ve Çil, Şahin (2003), **Açıklamalı- İctihatlı Basın İş Kanunu İlgili Mevzuat**, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.

Günay, Cevdet İlhan (2004), “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, **Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, 7(3), 173-191. **(Esneklik)**

\_\_\_\_\_ (2005), **İş Hukuku Yeni İş Yasaları**, 4. Baskı, Ankara: Yetkin Yayınları. **(İş Hukuku)**

\_\_\_\_\_ (2007), **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Ankara: Yetkin Yayınları. **(Ücret)**

\_\_\_\_\_ (2007), “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (6), 5-22. **(Fazla Çalışma)**

\_\_\_\_\_ (2008), “İş Sürelerinin Denkleştirilmesinde Fazla Çalışma”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, 1. Baskı içinde (377-399) İstanbul: Legal Yayıncılık.(Denkleştirme)

\_\_\_\_\_ (2008), **İş Davaları**, Ankara: Yetkin Yayınları.(İş Davaları)

Günay, Mehmet (2007), **İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi**, Ankara: Adalet Yayınevi.  
(Ödünç İş İlişkisi)

Güner, M.Deniz (2001), “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, 15(5), 7-30.

Güneri O. Nejat (2009), “Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneği”, **Sosyal Diyalog Dergisi**, 1(2) , 70-72.

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk (2007), **Bireysel İş Hukuku**, Genişletilmiş Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Eskişehir: Nisan Kitabevi.

Güven, Sami (2001), **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.

Güzel, Ali (2000), “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, 1. Baskı içinde (203-222), Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.( Esneklik)

\_\_\_\_\_ (2005), **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi.(Değerlendirme 2003)

\_\_\_\_\_ (2007), **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 11-75.(Değerlendirme 2005)

- Hekimler, Alpay (2004), “Avrupa Hukuku Işığında Türkiye’de Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Yeni Hükümler”, **Çimento İşveren Dergisi**,18(2),16-27.
- Hueck, Götz (1994), **Almanya’da Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesine Yönelik Çalışmalar**, Çalışma Hayatında Esneklik, Çeşme Altın Yunus, 27–31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, İzmir, 105-129.
- İren, Ertan (2008), **Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Yayını.
- Kabak, Kadri (21.03.2011), “Torba yasa ve kısa çalışma ödeneği”, **Yenigün Gazetesi**, <http://www.gazeteyenigun.com.tr/icerik.asp?page=koseyazilari&yazarID=103&yaziID=19911>, (08.04.2011).
- Kahraman, Abdullah (1994), “Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 3 (3-4), 91-101.
- Karaca, Nuray Gökçek (2003), “Basın İş Kanununa Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7 (2), 2-10.
- Karacan, Hatice (2009), **4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kaya, Pir Ali (2003), “4857 Sayılı İş Yasası’nın Türk İş Hukuku’nda Meydana Getirdiği Yenilikler”,**İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**,5(2),<http://www.isguc.org/?p=article&id=174&cilt=5&sayi=2&yil=2003>,10.01.2010
- Keser, Hakan (2006), “İşverenin İşçiyi Gözetme Borcunun Geçici İş İlişkinine Yansıması”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, 3 (9), 65-111.
- Kılıçoğlu, Mustafa (2005), **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara: Ayhan Yayıncılık.



- \_\_\_\_\_ (2009), “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları**, 1. Baskı içinde (124-167), İstanbul Barosu Yayınları.
- Kızıloğlu, Hakkı (2006), “Örtülü Denkleştirme Süresine Yönelik Karar İncelemesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (1), 84-89.
- Koç, Muzaffer ve Görücü, İbrahim (2011), “**4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları**”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(28) 149-179.
- Korkusuz, Refik (2005), “Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku’ndaki Yeri”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, IX (1-2), [http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/IX\\_68-85.pdf](http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/IX_68-85.pdf), (21.12.2010).
- Köseoğlu, Ali Cengiz (2004), **İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- \_\_\_\_\_ (2009), “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (13), 117-126.
- Kurucu, Oğuz (1987), **İş Süreleri Dinlenmeler FAZLA ÇALIŞMA**, Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Kuşaksız, Aysel (2006), “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etmelerinin Gerekçeleri”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, 13 (12), 19-30.
- Kutal, Gülten (2005), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker DERELİ’ye Armağan**, 55 (1), 23-45.
- Kutal, Metin (2008), “Çalışma Yaşamındaki Değişimin Yeni İş Kanununa Yansımaları”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi**, İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, Ankara.

Lordoğlu, Kuvvet “Çalışma Süreleri, İstihdam, Kriz zerine Bazı Sorular”,  
**Prof.Metin KUTAL’a ARMAĞAN**, Ankara, 1998.

Loritz, Karl-Georg (1994), “Alman İş Hukuku’nda Esnekleşmeye Yönelik Çabalar”,  
Çev. Prof. Dr. Tankut CENTEL, **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın  
Yunus, 27–31 Ekim 1993, Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı Yayını, 1994, İzmir,  
s. 9-31.

Makal, Ahmet (1977), **Osmanlı İmparatorluğu’nda Çalışma İlişkileri:1850-1920**,  
Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (1850-1920)

\_\_\_\_\_ (1999), **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-  
1946**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (1920-1946)

\_\_\_\_\_ (2002), **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-  
1963**, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları. (1946-1963)

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2004), “4857 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Getirdiği nemli  
Bazı Yenilikler”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 7(4), 1-38.( Yenilikler)

\_\_\_\_\_ (2008), **İş Hukuku Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3.Baskı**,  
Ankara: Turhan Kitabevi.

Odaman, Serkan (2007), **Türk ve Fransız İş Hukukunda dnç İş İlişkileri**,  
İstanbul: Legal Yayıncılık.

Okur, Zeki “İş Hukukunda Gece Çalışması”, **Prof. Dr. ALİ GÜZEL’E ARMAĞAN**,  
1. Baskı içinde (511-570), Beta Basım Yayım Dağıtım: İstanbul.

Orhaner, A.Baki ve Orhaner, Süleyman (1969), **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal  
Kararları**, Ankara: Sevinç Matbaası.

zdemir, Erdem (2008), “Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları ve  
Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (12), 80-97.

Özmen, Remzi (Der.), (2003), **Notlu-Gerekçeli- Karşılaştırmalı İŞ KANUNU ve İlgili Mevzuat**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Özveri, Murat (2006), “4857 Sayılı Yasa Döneminde Fazla Çalışma Kavramı Üzerine”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi**, 1(2), 193-207.(Gece Çalışması)

\_\_\_\_\_ (2010), “Çalışma Süresi ve Gece Çalışma”, **Prof. Dr. ALİ GÜZEL’E ARMAĞAN**, 1. Baskı içinde (623-644), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Özyurt, Vuslat (2008), **Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku’nda Çalışma Süreleri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Saracel, Nüket (1987), **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenmesi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Sargıcı, Ebru Yeşim (2006), **Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sarıbay, Gizem (2008), “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, 1. Baskı içinde (267-327), İstanbul: Legal Yayıncılık.

Saymen, Ferit H. (1960), “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 25 (1-4), 225-251.

Serin, İlhan (2005), “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2(7), 1055-1581.

Songu, Sezgi Öktem (2007), **Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Songu, Sezgi Öktem ve Birben, Erhan (2007), “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür?”,**Prof. Dr. Ünal**

**NARMANLIOĞLU'na ARMAĞAN, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9( Özel Sayı), İzmir, 273-289.**

Soyer, M.Polat, “Genel Müdürün Fazla Çalışması ve Ücreti”, İHU, İşK. 35 (No.7).

\_\_\_\_\_ (1997) “Avrupa Birliğinde İş Süreleri ve Dinlenme Hakları”, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 241-253.(Avrupa Birliği)**

\_\_\_\_\_ (2003), “4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler”, **4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları, 1. Baskı içinde (12-37), 12-13 Temmuz 2003, Kuru Otel-Bolu, Ankara: Türk-İş.(Konferans Notları)**

\_\_\_\_\_ (2003), İş Kanunu Tasarısının Çalışma Sürelerinde Esneklik Sağlayan Düzeltmeler, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku'na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul: İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 185-199. (İş Kanunu Tasarısı)**

\_\_\_\_\_ (2004), “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **LEGAL İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1 (3), 797-809. (Fazla Çalışma)**

\_\_\_\_\_ (2008), “ Çalışma Süreleri İle İlgili Yeni Düzenlemeler”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi, Ankara: İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, 138-164. (Yeni Düzenlemeler)**

Soysal, Tamer (2006), “Tele Çalışma”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 3(9), 133-167.**

Subaşı, İbrahim (2005), “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **A.Can Tuncay'a Armağan, 1. Bası içinde (301-361), İstanbul: Legal Yayıncılık.**

Sümer, Haluk Hadi (2006), **İş Hukuku**, Onikinci Basım, Konya: Mimoza Yayınları.

Süzek, Sarper (1998), “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, **Prof.Metin KUTAL’a ARMAĞAN**, 1. Baskı içinde (225-233), Ankara. (**Yönetim Hakkı**)

\_\_\_\_\_ (2003), Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, içinde 1-59, Ankara: Kamu-İş. (**Değerlendirme 2001**).

\_\_\_\_\_ (2006), “Değişiklik Feshi”, **TİSK Akademi**,1(1), 6-32. (**Değişiklik Feshi**)

\_\_\_\_\_ (2009), **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 5. Bası (**Tıpkı Bası**), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

\_\_\_\_\_ (2009), “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (14), Haziran, 5-29. (**İş Hukuku**)

Şahlanan, Fevzi (1998), “Deniz İş Hukukunda İş Süresi, Fazla Çalışma, Yıllık İzin ve Hafta Tatiline İlişkin Sorunlar”, **TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 11 (7), 11-17. (**Deniz İş Hukuku**)

\_\_\_\_\_ (2003), **TİSK, EBSO VE MESS Tarafından Müstereken Düzenlenen “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor?” Semineri**, 40. Yıl, İzmir. (**Seminer**)

\_\_\_\_\_ (2006), “Sözleşmelerde Yer Alan Çalışma Koşullarında Değişiklik Kayıtları-İşverenin Yönetim Hakkı”, <http://www.tekstilisveren.org/content/view/64/>, (05.01.2011).

\_\_\_\_\_ (2007), “Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2(13),161-168.

Şakar, Müjdat (2006), “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunsalı”, **Yaklaşım Dergisi**, (168), <http://www.muhasabetr.com/makaleler/027/> , (27.08.2009).

\_\_\_\_\_ (2008), **Gerekçeli Ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

Şen, Murat (2000), “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, 4 (1-2). **(Cumhuriyet Öncesi)**

\_\_\_\_\_ (2005), **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Şen, Sabahattin (2004), **Esnek Üretim-Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri**, Ankara: Turhan Kitabevi Yayınları.**(Esnek Çalışma)**

Taşkent, Savaş (2005), **Açıklamalı-İctihatlı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, İstanbul: Legal Yayıncılık.

TİSK Görüşü:Çalışma Mevzuatımızda Esneklik İhtiyacı:Esnek Ve Çağdaş İş Kanunu, (2002),[http://www.tisk.org.tr/isveren\\_sayfa.asp?yazi\\_id=467&id=29](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=467&id=29), (17.12.2008).

Tokol, Aysen (2003), “Tele Çalışma Geleceğin Çalışması Olabilir Mi?”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 5 (1), <http://www.isguc.org/?p=article&id=18&cilt=5&sayi=1&yil=2003>, (29.01.2010)

Topçuoğlu, İlyas (2009), **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Ankara: Tühis Yayın No:58.

Tuncay, A.Can, “Günlük Çalışma Süresini Aşmayan Çalışmalarda Fazla Çalışma İddiası”, İHU, İşK. 35 (No.8).

\_\_\_\_\_ (1997) “AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları”, **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**,

Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 87-133.

\_\_\_\_\_ (1999), “Değişim ve Esneklik İhtiyacı”, **İşveren Dergisi**, 37(4), 10-14. **(Esneklik İhtiyacı)**

\_\_\_\_\_ (2003), “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı**, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul: İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu, 125-147. **(İstihdam Türleri)**

\_\_\_\_\_ (2008), “ILO Normları Işığında Gemiadamının Çalışma ve Dinlenme Süreleri”, **Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan**, 1. Baskı içinde (91-129), İstanbul: Legal Yayıncılık. **(Gemiadamının Çalışma Süresi)**

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut (2008), **İş Hukukunun Esasları**, 5. Bası, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Uçum, Mehmet (2003), **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul: Legal Yayıncılık.

Ulucan, Devrim, “Gemi Adamının Normal Çalışma Süresi ve Fazla Çalışma”, İHU, Den. İş K. 26 (No.2).

\_\_\_\_\_ (1997) “Maastricht Antlaşmasından Sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği” **Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri**, Ölüdeniz-Fethiye 16-19 Mayıs 1997, Ankara: Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 49-63.**(Sosyal Politika)**

\_\_\_\_\_ (1998), “Çalışma Hayatında Esneklik”, **Prof.Metin KUTAL’a ARMAĞAN**, 1. Baskı içinde (525-542), Ankara. **(Esneklik)**

\_\_\_\_\_ (2005), “Esneklik İhtiyacı ve İş Hukukunun İşçiyi Koruma İşlevi”, **A.Can Tuncay’a Armağan**, 1. Bası içinde (203-219), İstanbul: Legal Yayıncılık. **(Esneklik İhtiyacı)**

\_\_\_\_\_ (2007), “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (7), 5-11.

\_\_\_\_\_ (2007), “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri Ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU’na ARMAĞAN, 9 (Özel Sayı),177-189. (**Kayan İş Süreleri**)

Uslu, Feyzullah (1964), “İş Hukuku ve İş Süreleri”, **Adalet Dergisi**, (3-4), 266-279.

Ünal, Ayşe (2005), “Avrupa’da Kısmi Çalışma ve Uygulamanın Genel Özellikleri”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 8(1),1-19

Yavuz, Arif (1999), “Esnek Çalışmanın Endüstri İlişkilerine Etkisi”, **İşveren Dergisi**, 37 (4), 14-24.(**Esnek Çalışma**)

\_\_\_\_\_ (2002), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, **Prof. Dr. Nusret EKİN’ e Armağan**, 1. Baskı içinde (617-625), Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını. (**Öneriler**)

\_\_\_\_\_ (1997), “Çalışma Sürelerinin Esnekliği ve Esnek Zaman Modeli”, **Çimento İşveren Dergisi**, 11 (6), <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/2makale.htm> , (23.03.2009). (**Esnek Çalışma Modeli**)

Yamakoğlu, Efe (2011), **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, İstanbul: Kazancı Hukuk Yayımevi.

Yorulmaz, Çiğdem (2008), **Kısmi Süreli İş Sözleşmesi**, Ankara: Yetkin Yayınları.

Yuvalı, Ertuğrul (2009), “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 10 (4), 55-84.



Zeytinoğlu, Emin (2004), “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanundaki Görünüm”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 62(1-2), 449-467.

### İNTERNET ADRESLERİ

<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm>

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

<http://www.legalbank.net>

[http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC\\_I](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FTPTC_I)

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=661>

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=652>

<http://tdkterim.gov.tr/bts/?kategori=verilst&kelime=esnek&ayn=tam>

## ÖZGEÇMİŞ

Sibel KABUL, 1979 yılında Trabzon'da doğdu. İlk ve ortaöğretimini Trabzon'da tamamladı. 2003 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun oldu. 2004 yılında avukatlık stajını Trabzon'da tamamlayarak meslek hayatına başladı. 2006 yılında KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başladı.

2005 yılında kısa bir dönem Trabzon Esnaf ve Kefalet Kooperatifinde avukatlık yaptı. 09.09.2005 yılında Türkiye İş Kurumu Trabzon İl Müdürlüğü'ne atandı. Halen aynı Kurumda avukatlık mesleğini icra etmektedir.

Kabul, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.