



**T.C  
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI  
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER**

**Bilge DAĞLI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**KONYA  
Ağustos, 2022**

# İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

Bilge DAĞLI

Kto Karatay Üniversitesi  
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü  
Özel Hukuk Anabilim Dalı  
Tezli Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI

Konya  
Ağustos, 2022

## BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.<sup>1</sup>

Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir.<sup>2</sup>

Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.<sup>34</sup>

26.08.2022

**Bilge DAĞLI**

<sup>1</sup> MADDE 6(1) Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

<sup>2</sup> MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

<sup>3</sup> MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

<sup>4</sup> MADDE 7(2) Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

## ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr. Öğr. Üyesi Yalçın BOSTANCI danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

26 Ağustos 2022

---

**Bilge DAĞLI**

## TEŐEKKÖR

Tez çalışmasının bütÖn aŐamalarında, değerli bilgi ve deneyimleriyle bana yardımcı olan DanıŐman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Sayın Yalçın BOSTANCI' ya, çalışmanın her aŐamasında benden desteklerini esirgemeyen sevgili ailem ile arkadaşlarıma sonsuz teŐekkürlerimi sunarım.

26.08.2022

Bilge DAğLI

## ÖZET

Bilge DAĞLI

İş Hukukunda Çalışma Süresinden Sayılan Haller

Yüksek Lisans Tezi

Konya, 2022

Sanayileşmenin ve küreselleşmeye bağlı iş gücüne ihtiyacın artması çalışma süresinin düzenlenmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışma süresi, işçinin işverenin emir ve talimatları altında geçirdiği zaman dilimidir. Bu nedenle İş Hukukunda işçi ve işveren ilişkisini düzenleyen ve dengeleyen en önemli kavram çalışma süresi kavramdır. Hukukumuzda işçiyi koruma düşüncesi ile çalışma süresi için asgari ve azami sınırlar belirlenmiştir. 4857 sayılı İş kanunumuz çalışma sürelerine ilişkin esaslara yer vermiştir ve uygulama şeklini de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmeliğe bırakmıştır. İş Kanunu' na göre haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre eşit ölçüde haftanın çalışılan günlerine bölünebilir. Bu kuralla birlikte ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler sonucu ortaya çıkan esnekleştirme ihtiyacının giderilmesi sağlanmıştır.

İşçinin taahhüt ettiği işte, fiilen çalışmasa bile işverenin emir ve talimatında olduğu durumlar bulunmaktadır. Bu haller de günlük çalışma süresinden sayılan hallerdendir. Çalışma süresi dışında ara dinlenmesi gibi çalışma süresinden sayılmayan haller de bulunmaktadır.

Bu çalışmada çalışma süresi, çalışma süresi kavramının tarihsel gelişimi, çalışma süresi ile ilgili özel durumlar ve çalışma süresinden sayılan hallere ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır.

### **Anahtar Kelimeler**

Çalışma süresi, çalışma süresinden sayılan haller, 4857 sayılı İş Kanunu, fiili çalışma, farazi çalışma süresi.

## ABSTRACT

Bilge DAĞLI

Status Counted As Working Time In Labor Law

Master's Thesis

Konya, 2022

Increasing of the labor force requirement based on the globalization and industrialization causes the necessity of working time regulation. Working time is the period of time during which the employee spends time under the command and under instructions of the employer; hence, in Labor Law the working time is the most important concept that regulate and counterbalance the labor relations. In our legal system maximum and minimum number of working time are determined by law with the aim of protecting workers. Labor Act of Turkey Law No.4857 includes principles concerning working hours and put the manner of application to the directive issued by Ministry of Family, Labour and Social Services of Turkey. According to the Labor Act No 4857 Article 63, the working time are forty-five hours maximum per week. Unless the otherwise agreed, working hours shall be split into working days at an equal rate. With this statute, the necessity of working hours flexibilisation, which is a result of economic, social and technological developments, arrives at a conclusion.

There are the status that the employee is under the command and under the command and under instructions of the employer even if the employee does not concretely at the work that's been contracted byhim/herself. These status are counted as working hours. There are also different status which are not counted as working hours such as rest breaks apart from working times.

In this study; working hour, historical development of this concept, special cases about working hours and the circumstances counted as working times will be evaluated.

### **Keywords**

Working times, the term of working time and the situations assumed, Labor Act No 4857, actual work, imputed working hours, fictitious working hours.

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM .....	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET .....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
KISALTMALAR .....	ix
1. GİRİŞ .....	1
2. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMININ ULUSLARARASI ÇERÇEVEDE TARİHİ GELİŞİMİ .....	4
2.1. Çalışma Süresi Kavramı.....	4
2.1.1. Fiili Çalışma Süresi .....	8
2.1.2. Farazi Çalışma Süresi .....	10
2.2. Uluslararası Hukukta ve Avrupa Birliği Hukuku'nda Çalışma Süresi Kavramı. 12	
2.2.1. Uluslararası Hukukta Çalışma Süresi Kavramı .....	12
2.2.2. Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı .....	14
3. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ .....	20
3.1. Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramının Gelişimi.....	20
3.1.1. Tanzimat Dönemi .....	20
3.1.2. Tanzimat - Cumhuriyet Arası Dönem .....	20
3.1.3. Cumhuriyet Dönemi .....	22
3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri .....	26
3.2.1. Günlük Çalışma Süresi .....	28
3.2.2. Haftalık Çalışma Süresi .....	29
3.3. Çalışma Süresinin Sınırlandırılması.....	30
3.4. Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süreleri).....	32
3.4.1. 4857 Sayılı Kanun'da Düzenlenen Farazi Çalışma Süreleri .....	33
3.5. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri.....	42
3.5.1. Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süreleri.....	42
3.5.2. Kanunu Çalışma Süresinin Dışında Kalan İşçiler .....	47
3.6. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri .....	48



3.7. Türk Borçlar Kanunu'na Göre Çalışma Süreleri.....	51
3.8. Çalışma Süreleri İle İlgili Diğer Mevzuat Hükümleri.....	52
3.8.1. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te Yer Alan Düzenlemeler .....	52
3.8.2. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te Yer Alan Düzenlemeler .....	52
3.8.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler ..	53
3.8.4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimi Hakkında Yönetmelikte Yer Alan Düzenlemeler .....	54
3.9. Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi .....	55
3.9.1. Günlük Eşit Olmayan Sürelerle Çalışma ve Çalışma Süresinde Denkleştirme .....	58
3.9.2. Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen İşlerde Çalışma Süreleri .....	68
4. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE BAZI ÖZEL DÜZENLEMELER.....	71
4.1. Telafi Çalışması.....	71
4.1.2. Telafi Çalışmasını Gerektiren Haller.....	75
4.1.3. Telafi Çalışması Yapabilmenin Şartları.....	78
4.2. Gece Çalışması .....	82
4.3. Postalar Halinde Çalışma (Vardiyali Çalışma).....	85
4.4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri .....	88
5. SONUÇ .....	91
KAYNAKÇA .....	95
ÖZGEÇMİŞ .....	102

## KISALTMALAR

<b>Kısaltma</b>	<b>Açıklama</b>
AB.	Avrupa Birliği
AÇSHB.	T.C. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
AET	Avrupa Ekonomik Topluluğu
ATAD	Avrupa Topluluğu Adalet Divanı
AYM.	Anayasa Mahkemesi
B.	Baskı
BİK.	5953 sayılı Basın İş Kanunu
bkz.	bakınız
BM.	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
CD.	Ceza Dairesi
Çev.	Çeviren
ÇSGB.	T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇSY.	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DİK	854 sayılı Deniz İş Kanunu
dpn.	dipnot
Dr.	Derleyen
E.	Esas numarası
E.T.	Erişim tarihi
Edt.	Editör
FÇY.	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
Haz.	Hazırlayan
HD.	Hukuk Dairesi
ILO.	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İng. Çev.	İngilizceye çeviren
İSK.	4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
İşK.	4857 sayılı İş Kanunu
K.	Karar numarası
KÇY.	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik
KT.	Kabul tarihi
md.	madde
Num.	Number (Sayı)
PÇY	Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği
RG.	Resmi Gazete
S.	Sayı
s.	sayfa
SBF	Sosyal Bilimler Fakültesi
SGK.	Sosyal Güvenlik Kurumu
sK.	sayılı Kanun
STİSK.	6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
T.	Karar tarihi

TBK.	6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
vb.	ve benzeri
Y.	Yıl
YHGK.	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBK.	Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı

## 1. GİRİŞ

Çalışma hayatında işin ve işçilerin çalışma koşullarının düzenlenmesi, hem işçi hem de işveren için oldukça önem arz etmektedir. Bu konunun düzenlenmesiyle işçi ve işveren birbirine karşı edimlerinin, kendi hak ve yükümlülüklerinin neler olduğunu bilir hale gelmişlerdir. Hem işçi hem de işveren çalışma süresine bağlı olarak karşılıklı bazı edimleri yerine getirmek zorundadırlar. İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi, iş sözleşmesiyle kurulmaktadır. İş sözleşmesi karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğundan işçi tarafı iş akdi çerçevesinde iş görme edimini yerine getirecek, işveren de işçinin iş görme ediminin karşılığı olarak ücret ödeme borcunu yerine getirecektir.

İş Hukukunun ortaya çıkmasında ve sonraki süreçte hem iç hukukta hem de uluslararası hukukta güdülen temel amaç işverene karşı daha güçsüz durumda olan işçinin korunmasıdır. İşçi, ekonomik olarak işverene bağımlı olduğundan, bu ekonomik bağımlılık işçiyi işverenin suistimallerine açık hale getirmektedir. Bu temelde hem uluslararası hukukta hem de iç hukukumuzda önemli düzenlemeler yer almaktadır. Uluslararası alanda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yapmış olduğu sözleşmeler ve aldığı tavsiye kararları, Avrupa Birliği 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi ile Adalet Divanı kararları ve yönergeleri önemli düzenlemelerdir.

Çalışma süresi sadece çalışma koşullarının düzenlenmesi açısından değil, işçinin dinlenmesi, sosyal ihtiyaçlarını gidermesi vb. birçok hususta da önemlidir. Bu nedenle çalışma süresi ve çalışma süresinin sınırlandırılması konusu iş sağlığını ve güvenliğini de yakından ilgilendirmektedir. Tüm bu sebeplerle çalışma süresi konusunda yapılan düzenlemeler emredici nitelikteki düzenlemeler olarak yapılmıştır. Çalışma süresiyle ilgili hükümler emredici nitelikte olduğundan işçi lehine sözleşmeler yapılabilirken, belirlenen kuralların dışında işçi aleyhine sözleşme yapılamayacaktır.

Çalışma süresi günlük ve haftalık çalışma süreleri olarak düzenlenmiş, çalışma sürelerinin azami hadleri belirtilmiştir. Kural olarak işçinin bu sürelerden fazla çalışması yasaklanmıştır. Kanuna göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre eşit ölçüde haftanın çalışılan günlerine bölünebilir. Bu kuralla birlikte ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerle yoğunlaştırılmış iş haftası kavramı ortaya

çıkması, bu kavram da beraberinde çalışma süresinin esnekleştirilmesi zorunluluğunu getirmiştir. Kural olarak günlük ve haftalık çalışma süreleri işyerinde çalışan her işçi için aynı olsa da kanunda belirtilen süreleri geçmemek şartıyla farklı işçilere ya da işçi gruplarına farklı çalışma süreleri belirlenebilir. Ayrıca İş Kanunu'nun haftalık ve günlük çalışma sürelerini belirten hükmü nispi emredici olduğundan bu sürelerin altında da işçi lehine çalışma süresi belirlenebilir<sup>5</sup>.

İşçinin taahhüt ettiği işte fiilen çalışmasa bile, işini ifa ettiği varsayıldığı zaman da çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu süreler “ günlük çalışma süresinden sayılan haller ” ya da “ farazi çalışma süreleri ” denilmektedir. Bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasının mantığında, işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin mevcut olması yani işçinin işverenin buyruğu altında olması durumu vardır. İş Kanunu' nun 66. maddesine göre, “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler, İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.” günlük iş süresinden sayılır<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> Sümer, H. H., (2015). *İş Hukuku Uygulamaları* (5. Bs), Mimoza Yayınları, 338-339; Gürbüz Güngör, E. (2009). İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(4), İzmir, 1548, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/eab/issue/39873/473134>, Erişim tarihi: 26.06.2020, (çevrimiçi); Mollamahmutoğlu, H. & Astarlı, M. & Baysal, U. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (3. Bs), Lykeion Yayınları, 341; Bedük, M. N. (2011). Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), Konya, 203.

<sup>6</sup> Kabul, S. (2011). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Çalışma süreleri ile ilgili genel düzenlemeler haricinde mevzuatta özel olarak düzenlenmiş telafi çalışması, postalar halinde çalışma, gece çalışması gibi çalışma türleri de bulunmaktadır. Son yıllarda ortaya çıkan, çağın en tehlikeli salgın hastalıklarından sayılan koronavirüs tüm dünyayı etkisi altına almıştır. Koronavirüs salgını ile ilk defa karşı karşıya kalan devletler sıkı tedbirler almak zorunda kalarak yeni düzenlemelere ihtiyaç duymuşlar, bu doğrultuda birçok yeniliğe gitmişlerdir. Koronavirüsün en çok etkilediği alanlardan birisi de genel anlamda çalışma süreleri olmuştur. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de cumhurbaşkanlığı kararnameleri, bakanlıkların genelgeleri, kamu kurum ve kuruluşlarının kendi düzenleyici işlemleri ile koronavirüs pandemisine karşı gerekli tedbirler alınmaya çalışılmıştır.

“İş Hukukunda Çalışma Süresinden Sayılan Haller” konulu tez çalışmamız çalışma süresi kavramının uluslararası hukukta ve iç hukuktaki tarihsel gelişimi, 4857 sayılı İş Kanunu<sup>7</sup>, diğer iş kanunları ve mevzuatta yer alan çalışma süreleri ve çalışma süresinden sayılan haller ile ilgili diğer düzenlemeler ışığında yapılmıştır.

Konuya ilişkin kanun maddeleri incelenirken, bu kanunların uygulanma esaslarını gösteren yönetmelik, tüzük vb. düzenlemeler de incelenmiş, doktrinsel tartışmalar, Yargıtay Hukuk Daireleri’nin fikir ayrılıkları ve içtihatları inceleme konusu yapılmıştır.

“İş Hukukunda Çalışma Süresinden Sayılan Haller” başlıklı tez çalışmamız dört ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde, çalışma süresi, fiili – farazi çalışma kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Birliği ve Adalet Divanı’ nın çalışma süresine ilişkin çalışmaları, yönergeleri ve çalışma süresi kavramının Türk İş Hukuku’ ndaki gelişimi üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde günlük –haftalık çalışma süresi ayrımı, çalışma süresinde esnekleştirme, özellik gösteren çalışma türleri, akdi farazi çalışma süreleri, üçüncü bölümde telafi çalışması, gece çalışması ve postalar halinde çalışma gibi özellik gösteren çalışma türlerine yer verilmiştir.

---

<sup>7</sup> RG. 10.06.2003, 25134.

## 2. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMININ ULUSLARARASI ÇERÇEVEDE TARİHİ GELİŞİMİ

### 2.1. Çalışma Süresi Kavramı

İş sözleşmesi karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu nedenle işçi iş sözleşmesi kapsamında ve sınırları dâhilinde iş görme edimini yerine getirecek, işveren de iş görme edimi karşılığında işçiye ücret ödeyecektir. Bu nedenle burada önemli olan işçinin çalışacağı zaman dilimi, çalışma süresidir.

Bir işçinin aralıksız olarak ya da uzun sürelerle çalışabilmesi fizyolojik ve psikolojik olarak mümkün değildir. İşçinin ihtiyaçlarını giderebilmesi, sosyal bir varlık olarak özel yaşamına vakit ayırabilmesi vb. birçok sebeple işçinin hangi zaman diliminde çalışıp hangi zaman diliminin serbest zamanı olduğunu bilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışma süresi kavramı ve kapsamı oldukça önem arz etmektedir.

Çalışma süresinin işçinin sağlığını ve güvenliğini doğrudan etkilemesi, işveren karşısında daha güçsüz olan işçinin korunmasını gündeme getirmiştir. İşçinin çalışma süresine bir sınır getirilmesi gerekliliği işçinin sağlığı, güvenliği, kişisel gelişimi, topluma faydalı olabilmesinin yanında sosyal devlet ve hukuk devleti ilkesinin getirdiği bir yükümlülüktür.

İş Hukuku'nda işçiyi koruyan en önemli düzenlemelerinden biri de çalışma süresinin sınırlandırılmasıdır. İşçinin dinlenmesi, sosyal ihtiyaçlarını karşılaması, kendine ve ailesine vakit ayırabilmesi gibi birçok nedenle günlük ve haftalık çalışma süreleri kanun ile düzenlenmiş, azami hadleri belirtilmiştir. Kural olarak da işçinin bu sürelerden fazla çalışması yasaklanmıştır.

Çalışma süresi hem uluslararası hukukta hem de Türk Hukuku'nda özel olarak düzenlenmiştir. Uluslararası hukukta çalışma süresinin tanımı 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nin<sup>8</sup> 2/1 maddesinde yapılmıştır. Buna göre çalışma süresi; ulusal mevzuat ve uygulamalara göre belirlenen, işçinin işverenin denetim ve gözetiminde, işini yaparak ya da işverenin emrinde yükümlülüklerini yerine

---

<sup>8</sup> Yönerge metni ve detaylı bilgi için bkz. Erişim adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088>, Erişim tarihi: 01.05.2021.

getirdiği sürelerdir<sup>9</sup>. Türk İş Hukuku'nda ise bu düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu dördüncü bölümde, işin düzenlenmesi başlığı altında, madde 63 ve devamında yapılmıştır. Bu maddelerde çalışma süresine ilişkin esaslara yer verilmişse de, tıpkı 1475 sayılı İş Kanunu<sup>10</sup> gibi çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Çalışma süresinin tanımı 63. maddeye istinaden çıkarılan İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>11</sup> madde 3'te "Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olarak tanımlanmıştır. Bahsedilen bu süreler fiili çalışma süresidir. Hem doktrinde hem de uygulamada çalışma süresi ve iş süresi aynı anlamda kullanılmakta, bu kelimelerden

<sup>9</sup> Odaman, S. (2013). *Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti., 7; İren, E. (2008). *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, Ankara, 208; Astarlı, M. (2008). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Turhan Kitabevi, 237; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 342; Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, (21. Bs), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 800; Kabul, 5-6; Öcalan, G. (2010). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı, (C. Yaka Ed.), *İstanbul Barosu Dergisi*, 84(3), 1627; Akyiğit, E. (2014). Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, (M. Dinç Ed.), *Terazi Hukuk Dergisi*, 9(100), 345; Tülü, U. (2021). *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması*, On İki Levha Yayıncılık, 162; Alp, M. (2004). Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 6, 29-35, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuhfd/issue/46856/587557> Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi); Başbuğ, A. (2016). Çalışma Hayatındaki Gelişmeler ve Neden Yeni Bir İş Kanunu Hazırlanmalıdır?, (A. Cengizoğlu Ed.), A. 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 63, Erişim adresi: <https://testapi.aybu.edu.tr/admin/genel/GetFile?id=294635fb-e1e8-46de-a2a5-1c48bdc22673.pdf>, Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi); Nazlı, S. (2005). Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel V. Norbert Jaeger (Case C-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (5), 92, Erişim adresi: [https://94d5e5c15154c23634e4fa312056b3327557d1fc.vetisonline.com/Book/NsSFduawlkOCVJD\\_82pnaQ/e2e68b248b1d4887a77129ade23d58a8?s=Avrupa+Toplulu%c4%9fu+Adalet+Divan%c4%b1&pn=83](https://94d5e5c15154c23634e4fa312056b3327557d1fc.vetisonline.com/Book/NsSFduawlkOCVJD_82pnaQ/e2e68b248b1d4887a77129ade23d58a8?s=Avrupa+Toplulu%c4%9fu+Adalet+Divan%c4%b1&pn=83) Erişim tarihi: 06.07.2022, (çevrimiçi); Hafızoğlu, E.S. Çalışma Süreleri, (N. Ural, Ed.), *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1-2), 127, Erişim adresi: <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/5536>, Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi); Arıkan, Ş. (2020). *Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Denkleştirme Uygulaması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul, 3; Dündar, E. (2012). *Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, Seçkin Yayıncılık, 54-55; Dündar Aravacık, E. (2017). Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, 19(Özel Sayı), 2062-2063, Erişim adresi: <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2017/11/13-ESRA-DUNDAR-ARAVACIK.pdf> Erişim Tarihi 07.07.2022, (çevrimiçi); Kayıkçı, F. (2021). Çalışma Süresi Bakımından Türk İş Hukuku ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İş Hukuku'nun Karşılaştırılması, (S.S. Çebi Ed.), *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(17), 238; Tunçomağ, K. & Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları* (9. Bs), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 9, 156-157; Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan D. (2015). *Bireysel İş Hukuku*, 6. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., 241.

<sup>10</sup> RG. 01.09.1971, 13943.

<sup>11</sup> RG. 06.04.2004, 25425.



“işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu süre” anlaşılması gerekmektedir<sup>12</sup>.

İşçinin fiili iş görmesinin yanı sıra taahhüt ettiği işte fiilen çalışmasa bile işçinin işini ifa ettiği varsayıldığı süreler vardır. Yine çalışma sürelerine ilişkin madde 66’da bazı zaman dilimlerinden bahsetmiş, madde hükmünde sayılan bu sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı ve ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir. Madde 66’da sayılan bu varsayımsal süreler, günlük çalışma süresinden sayılan haller ya da farazi çalışma süreleridir. İşçi bu sürelerde çalışmasa bile işin ifası için işverenin emir ve talimatları altında hazır beklediğinden, bu süreler farazi çalışma süresi kabul edilmiştir<sup>13</sup>. Bu sürelerin çalışma süresi sayılmasının nedeni işçi çalışmamış olsa bile işçi üzerinde işverenin egemenliğinin mevcut olması yani işçinin işverenin buyruğu altında olması durumu vardır. Bu süreler İşK.’nın 66. maddesinde sınırlı şekilde sayılmıştır. Madde hükmüne göre:

*“ Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler;*

*İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler*

*İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.*

<sup>12</sup> Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku* (2. Bs), Seçkin Yayıncılık, 373; Akın, O. (1981). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 45(1-4), 778; Hergüner, E. (2009). Ulusal ve Dini Bayramlarda, Hafta sonunda ve Günlük Çalışmada Fazla Çalışma, Yasakları ve Sonuçları, (C. Yaka Ed.), *İstanbul Barosu Dergisi*, 83(5), 2630; Akyiğit, Fazla Çalışma, 345; Tülü, 62; Mutlay, B. (2019). Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 42, 67, Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/pdfs/361663> Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi); Başbuğ, 63; Nazlı, 92; Hafizoğlu, 127; Arıkan, 3; Dündar, 54-55; Dündar Aravacık, 2062-2063; Kayıkçı, 238; Tunçomağ & Centel, 156-157; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

<sup>13</sup> Öktem Songu, S. (2009). *Türk Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 31; Senyen Kaplan, E.T. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (10.Bs), Gazi Kitabevi, 365; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 342; Süzek, 800; Akın, 778-779; Hergüner, 2630; Öcalan, 1627; Tülü, 162; Mutlay, 67; Nazlı, 92-93; Hafizoğlu, 128; Dündar Aravacık, 2063; Tunçomağ & Centel, 159-160; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

*İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler*

*Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.*

*Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.”* günlük çalışma süresinden sayılır. Kanunda yer alan bu düzenlemeler ışığında, işçinin fiili olarak işini ifa ettiği sürelerin çalışma süresi olarak kabul edileceği, işçinin fiilen çalıştığı durumlar haricinde kanunda sayılan diğer sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı açıkça düzenlenmiştir. İş Kanunu’na göre çalışma süreleri fiili çalışma ve farazi çalışma sürelerinin toplamıdır.

Fiili çalışma süresi – farazi çalışma süresi ayırımına hem 1475 sayılı Kanun’ da hem de 4857 sayılı Kanun’ da yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu 66. maddesinde düzenlenen farazi çalışma süreleri, 1475 sayılı İş Kanunu’nda 62. maddede düzenlenmişti. İşçinin iş akdi çerçevesinde fiili çalışması dışında bazı süreler de çalışma süresinden sayıldığından fiili çalışma süresi ve farazi çalışma süresi ayrı ayrı incelenmelidir.

Çalışma sürelerine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu haricinde başka sektörlerdeki işçi işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun<sup>14</sup> ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>15</sup> gibi kanunlar da bulunmaktadır. Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için çalışma süresine ilişkin bir tanım bulunmamakta, Deniz İş Kanunu madde 26/2’de ise “*İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.*” şeklinde kendi bakımından çalışma süresini tanımlanmıştır<sup>16</sup>. Basın İş Kanunu’nda farazi çalışma süresi olarak bir ayırım yapılmadığından bu kanuna göre çalışma süresi denilince akla gelmesi gereken fiili çalışma süresidir.

---

<sup>14</sup> RG. 20.06.1952, 8140.

<sup>15</sup> RG. 29.04.1967, 12586.

<sup>16</sup> Bedük, M. N. (2012). *Deniz İş Sözleşmesi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 164; Öztürk, Ö. (2019). Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), İstanbul, 225, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/iauuhfd/issue/52891/699275> Erişim tarihi: 03.05.2020, (çevrimiçi); Dündar Aravacık, 2063.

Çalışma süresine ilişkin açık bir tanım yapılmamakla birlikte çalışma sürelerinin azami - asgari hadleri özel olarak düzenlenmiştir. Çalışma süresinin sınırları ile ilgili hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda hem de Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu gibi diğer kanunlarda emredici hükümler bulunmaktadır. İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi 45 saattir. Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda farazi çalışma süreleri ayrı bir maddede düzenlenmiştir. Ancak özel olarak belli meslek gruplarındaki işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda farazi çalışma süreleriyle ilgili bir tanım bulunmamaktadır<sup>17</sup>. Yalnızca Deniz İş Kanunu 42/2 fıkrasında evlenme halinde 3 güne kadar, anne-baba, karı-koca, kardeş ve çocuk ölümlerinde 2 güne kadar, 1 haftayı geçmemek üzere işveren tarafından işçiye verilen diğer izinler ile doktor raporuyla alınmış hastalık ve dinlenme izinleri, fiilen çalışılmış gibi çalışma süresine dâhil edilir. Madde hükmünde belirtilen özel durumlarda ve bu durumlar dışında işverenin işçiye verdiği izinlerde işçinin fiilen çalışmış sayılacağı belirtilmiştir.

#### 2.1.1. Fiili Çalışma Süresi

Çalışma süresinin tanımına 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. Kanunun 63/3. maddesine istinaden çalışma sürelerinin uygulama esaslarını düzenleyen İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresinin tanımı işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak ifade edilmiştir. Bu süre fiili çalışma süresidir. Fiili çalışma süresi denilince işçinin çalıştığı işte hiçbir molaya tabi olmadan, durmaksızın çalıştığı süre akla gelmemelidir. İşçi iş görme edimini fiilen ifa etmese bile zamanının belli bir kısmını işte geçirmekte, bu zamanı işverene tahsis etmektedir. Fiili çalışma süresine işçinin giyinme – soyunmada geçirdiği süreler ve ara dinlenmeleri dâhil değildir. Bu sürede fiili bir çalışmaya olmasa bile işçi işverenin egemenliği altında ondan gelecek emir ve talimatları uygular ya da bekler durumdadır<sup>18</sup>. İşçi bu zamanı işverene ya da iş

<sup>17</sup> Bedük, 164; Öztürk, 226; Öktem Songu, 139; Karaman, H. (2019). Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışan Gazetecilerin Çalışma Süreleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (42), 47, Erişim adresi: [https://www.mess.org.tr/media/files/7028\\_MC6SJXX668sicil\\_42.sayi\\_small.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/7028_MC6SJXX668sicil_42.sayi_small.pdf) Erişim tarihi: 05.08.2022, (çevrimiçi); Dündar Aravacık, 2064.

<sup>18</sup> İren, 240; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 341-342; Astarlı, 35-36; Süzek, 800; Kabul, 5-6; Akyiğit, Fazla Çalışma, 345; Tülü, 162; Alp, 30-35; Nazlı, 92; Hafizoğlu, 127; Akyiğit, 373; Akın, 778; Öktem Songu, 24; Odaman, 7; Hergüner, 2630; Öcalan, 1627-1628; Mutlay, 67; Başbuğ, 63;

görmeye tahsis ettiğinden bu süreler fiili çalışma süresi olarak sayılmaktadır. İşçinin işverene tahsis ettiği bu sürede işveren işçiyi iş akdi kapsamındaki işlerde çalıştırabileceği gibi, emir ve talimatı altında iş gücünden yararlanmadan da tutabilir. İşçinin hali hazırda beklediği bu sürede çalışmamış olması, bu sürenin fiili çalışma süresi kapsamında olmasına engel olmayacaktır. İşçinin bu sürede çalıştırılıp çalıştırılmaması işe ve işverenin takdirine bağlıdır. İşçinin işverene tahsis ettiği bu zaman diliminde işveren kanuni çerçevede, insan hakları ve insan onuruna aykırı olamayacak şekilde, işçinin iş gücünden yararlanıp yararlanmamakta serbesttir. Bunun dışında işçinin çalışma sırasında tuvalete gidip gelmesi, işle ilgisi olmayan bir telefon görüşmesi yapması, sigara molası vermesi gibi hayatın olağan akışında doğan ya da doğacak boşluklar da çalışmayı ya da çalışma süresini etkilemeyecek, bu süreler de fiili çalışma kapsamında değerlendirilecektir. İşçinin iş görme edimini üstlendiği işte geçirdiği süre fiili çalışma süresidir<sup>19</sup>.

Kanununun 68. maddesinin son fıkrasında ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiş ve yönetmeliğin 3/1 maddesinin son cümlesinde “*Aynı Kanununun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz.*” şeklinde düzenlenerek ara dinlenmelerinin fiili ya da farazi çalışma süresi kapsamında olmadığı hem kanunda hem de yönetmelikte açıkça düzenlenmiştir. Ara dinlenmesi, işçinin çalışması sonucu ona verilmesi gereken, işçiye ait serbest zamandır. Ara dinlenmesinin nedeni, iş gücünden yararlanan işçinin fiziksel ve psikolojik olarak dinlenmesi, çalışmaya tekrardan hazırlanabilmesidir. Bunun sağlanabilmesi için işçi ara dinlenmesinde tamamen serbest olmalıdır. Aksi halde işçinin ara dinlenmesinde, işverenin emir ve talimatları için hazır beklemesi durumunda işçinin iş gücünden yararlanılmasa bile işçi çalışmış kabul edilecek ve ücrete hak kazanacaktır<sup>20</sup>. Kanunda

---

Akyiğit, 373; Arıkan, 3; Dündar, 54-55; Kayıkçı, 238; Dündar Aravacık, 2062-2063; Tunçomağ & Centel, 156-157; Ekonomi, M. (2004), 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, *Kamu-İş, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan*, 7(3), 159; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

<sup>19</sup> Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 341; İren, 240; Astarlı, 35-37; Süzek, 800; Kabul, 5-6; Akyiğit, Fazla Çalışma, 345; Tülü, 162; Alp, 30-35; Nazlı, 92; Hafizoğlu, 127; Akyiğit, 373; Akın, 778; Öktem Songu, 24; Odaman, 7; Hergüner, 2630; Öcalan, 1627-1628; Mutlay, 67; Başbuğ, 63; Akyiğit, 373; Arıkan, 3; Odaman, Çalışma Süreleri, 7; Arıkan, 3; Dündar, 54-55; Kayıkçı, 238, 246; Dündar Aravacık, 2062-2063; Tunçomağ & Centel, 156-157; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

<sup>20</sup> Tunçomağ & Centel, 156-157; Soydan, S. (2015). İş Hukukunda Ara Dinlenmesi, (S. Başpınar, Ed.) *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 378; Doğan, S. (2020). İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), İstanbul, 1186-1187, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/maruhad/issue/58488/806823>

düzenlenen ara dinlenmesi dışında, çalışma süresince işçinin ara sıra vermiş olduğu dinlenmeler çalışma süresinden sayılacaktır. Örneğin işçinin sigara molası vermesi, tuvalete gitmesi gibi durumlar çalışma süresi kapsamındadır. Bu nedenle çalışma süresi işçinin aralıksız olarak, durmaksızın çalıştığı süre değildir.

Hem uluslararası düzenlemelere hem de iç hukukumuzdaki düzenlemelere baktığımızda işçinin iş görme edimi kapsamında çalıştığı süre yanında işverenin emir ve talimatları altında çalışmadan geçirdiği süreler fiili çalışma süresi olarak kabul edilecektir.

Çalışma süresiyle ilgili uluslararası hukukta yer alan Avrupa Birliği Yönergeleri'nde yer alan düzenlemeler, iç hukukumuzdaki çalışma süresi kavramı ve kapsamı için oldukça önemlidir. İç hukukumuzda yer alan düzenlemeler, yönergeler ve uluslararası diğer düzenlemeler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

### 2.1.2. Farazi Çalışma Süresi

Çalışma süresi kavramı, sadece iş gücünün kullanıldığı, fiilen çalışılan süre anlamına gelmemektedir. Böyle bir kabul işçinin maddi ve manevi varlığına zarar verecek, işçinin ve iş gücünün korunmasını olumsuz etkileyecektir. Böyle bir durumda işçi, işverene daha fazla zaman ve iş gücü tahsis etmek durumunda kalır. Bu da düşük ücret ve fazla iş gücüne neden olur.

Bazı sektörlerde ya da işin mahiyetine göre bazı durumlarda işçi çalışmaya hazır olduğu ya da hazır olarak beklediği halde bazen çalışmayabilir. Bu duruma zaman zaman işçi zaman zaman da teknik sebepler ya da sosyal sebepler neden olur. İşçinin fiilen çalışmasa bile işverenin emir ve talimatları altında bulunduğu, çalıştığı işin niteliği gereği işini ifa etmediği, iş gücünü fiili olarak işverene tahsis ettiği bazı süreler çalışma

---

Erişim tarihi: 04.06.2021, (çevrimiçi); Ulusoy, Y. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7, s. 398, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/pub/deuhfd/issue/46939/589047> Erişim tarihi: 04.06.2021, (çevrimiçi); Şakar, M. (2018). *İş Hukuku Uygulaması* (12. Bs), Beta Yayın Dağıtım A.Ş.,137; “İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.” Y9HD., E. 2010/7031, K. 2012/15007, T. 30.04.2012.

süresinden sayılır<sup>21</sup>. Fiilen çalışılmasa bile çalışılmış sayılan bu süreler farazi çalışma süresi denilir. Günlük çalışma süresi kavramında, fiili çalışmanın haricindeki süreler farazi çalışma süresidir<sup>22</sup>. Farazi çalışma süreleri 4857 sayılı İş Kanunu' nun 66. maddesinde sınırlı şekilde sayılmıştır. Yer altında ve su altında çalışılacak işlerde asıl çalışma yerine inme, girme ya da çıkmada geçen süreler, işçinin asıl işi görmek için başka yere gönderildiğinde yolda geçirdiği süreler, işçinin çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler, işçinin işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilerek asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler, emziren kadın işçinin süt izninde geçirdiği süreler, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken işlerde toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler çalışma süresinden sayılan hallerdendir. Örneğin bir maden işçisi, madene iniş süresinde asıl işini yapmamakta ancak asıl işini yapacağı yere inmektedir. Yine bir maden işçisinin madene iniş için baret, fener, kıyafet, kazma, kürek gibi eşyalarını hazırladığı süreçte asıl işini yapmamakta ancak asıl işini yapmak için hazırlık yapmaktadır. Bu sürede işçi iş tanımını kapsamında fiili bir çalışmada bulunmasa bile inişte geçen süre çalışma süresinden sayılır. Farazi çalışma süreleri kanunda sınırlı olarak sayılmıştır. Ancak sayılan bu süreler haricinde tarafların anlaşması ile bazı süreler işçi lehine çalışma süresinden sayılan haller içerisinde sayılabilir. Madde kapsamında sayılan hallerde işçinin iş görme borcunu ifa için hazırlık yapması, asıl işi için yolda geçirdiği süreler ya da iş görmek için hazırda beklemesi durumlarının ortak yanı işçinin işverenin emir ve talimatı altında olmasıdır. İşçinin çalışma süresi hesabında hem fiili çalışma süresi hem de farazi çalışma süresi dikkate alınarak hesaplama yapılır.

Kanunda, belirtilen fiili çalışma süresinin yanı sıra tarafların anlaşarak bazı süreleri çalışma süresi olarak kararlaştırılabileceği düzenlenmiştir. Bu süreler akdi farazi çalışma süresidir. İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilen akdi

---

<sup>21</sup> Odaman, Çalışma Süreleri, 8; Öktem Songu, 31; Senyen Kaplan, 365; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 342; Süzek, 800; Akın, 778-779; Hergüner, 2630; Öcalan, 1627; Tülü, 162; Mutlay, 67; Nazlı, 92-93; Hafizoğlu, 128; Arıkan, 4; Tunçomağ & Centel, 159-160.

<sup>22</sup> Odaman, Çalışma Süreleri, 8; Akın, 788; Öcalan, 1628-1629; Tülü, 162; Hafizoğlu, 128; Öktem Songu, 3; Senyen Kaplan, 365; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 342; Süzek, 800; Akın, 778-779; Hergüner, 2630; Öcalan, 1627; Tülü, 162; Mutlay, 67; Nazlı, 92-93; Hafizoğlu, 128; Kayıkçı, 242; Tunçomağ & Centel, 159-160.

farazi çalışma süresi, kanunda sayılan çalışma süresinden sayılmayacak hallerden biri olmamalıdır.

## **2.2. Uluslararası Hukukta ve Avrupa Birliği Hukuku'nda Çalışma Süresi Kavramı**

### **2.2.1. Uluslararası Hukukta Çalışma Süresi Kavramı**

Gelişen ve değişen dünyada işçilerin yoğun olarak çalıştırılması durumu çalışma süresi kavramının değerlendirilmesi ve düzenlenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Bu nedenle işçilerin en çok talepte buldukları ve devletlerin de en çok müdahale ettikleri, uluslararası anlamda geniş çaplı düzenlemelerin yapıldığı konu çalışma süresi olmuştur. Çalışma süresi ile ilgili düzenlemeler, işçinin hayat standartlarını ve sahip olabileceği sosyal haklarını belirler. Bu nedenle bu konudaki düzenlemeler, hukuk devleti olabilmenin önemli göstergelerindedir.

Fransız İhtilali, akabinde 18. yüzyılın ikinci yarısında başlayan Sanayi Devrimi ile birlikte iş gücüne duyulan ihtiyaç azalmış, bu devrimle birlikte üretimde büyük değişiklikler söz konusu olmuştur. Makineleşmedeki artış, iş gücü ve işçi ihtiyacını azaltmış, başkasına bağlı olarak çalışma başlamıştır. Bu devrimden günümüze kadar gelen süreçte, birine bağlı olarak çalışan işçinin iş gücü sömürsü, standartlar dışında çalıştırılma, sosyal hakların eksikliği gibi birçok hakkı, hem iş hukuku hem de insan hakları açısından ihlal edilmeye başlamıştır. Sosyal eşitsizliğin ve adaletsizliğin ortaya çıktığı bu durumda devlet müdahalesi söz konusu olmuş, çeşitli düzenlemeler yapılmış ve yasalar çıkarılmıştır. İşçinin fazla çalışma sürelerine karşılık düşük ücret alması, sosyal haklarından ve yardımlardan yararlanmaması, çalışma süresi kavramına önem kazandırmış, bu konuda uluslararası alanda Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği Hukuku'nda önemli çalışmalar yapılmıştır<sup>23</sup>.

ILO, 1919 yılında Milletler Cemiyeti (Birleşmiş Milletler) bünyesinde Versay Anlaşması sonrası kurulmuştur. BM, uluslararası barış, sosyal adalet, kadın erkek eşitliği çerçevesinde herhangi bir ayrımcılığa yer vermeksizin işçi ve işveren tarafı ortak noktada buluşturarak, insan onuruna uygun olarak çalışma şartlarının düzenlenmesi,

---

<sup>23</sup> Yıldırım, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(4), Ankara, 34, Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1347536887.pdf> Erişim tarihi: 01.05.2021, (çevrimiçi); Şakar, 22-26.

çalışma standartlarıyla ilgili teşvikler yapılması ve bu konuda politikalar düzenleyen uluslararası bir örgüttür<sup>24</sup>. ILO tarafından yapılan sözleşmeler ve alınan tavsiye kararları ile ilkeli olarak uluslararası alanda belli çalışma standartları oluşturarak, İş Hukuku'nun geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Uluslararası bir örgüte üye olmanın getirdiği yükümlülük gereği ILO'ya üye devletler, bu örgütçe yapılan düzenlemeleri kendi iç hukuklarında uygularlar ve uluslararası denetime tabi olurlar.

Uluslararası alanda insan onuru, iş sağlığı ve iş güvenliği esasları çerçevesinde çalışma hayatına ilişkin belli standartlar oluşturma amacı güden ILO birçok sözleşme yapmıştır. Bu çalışmalar, evrensel anlamda asgari çalışma standartlarının oluşması açısından oldukça önemlidir. ILO'nun kurulmasından sonra, 1919 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından onaylanmayan ilk sözleşme çalışma süreleri konusunda hazırlanmış, sözleşme gereğince sanayi kuruluşu olan işyerlerinde çalışma süreleri günlük 8 saati, haftalık 48 saati geçemez şeklinde sınırlandırılmıştır<sup>25</sup>. Çalışma süresine ilişkin bu sınırlandırmadan sonra 1935 yılında 47 No' lu ILO Sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin 40 saat olmasını içeren sözleşme, 1962 yılında ise ILO tarafından 116 No' lu Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına İlişkin Tavsiye Kararı hazırlanmıştır<sup>26</sup>. Ticaret ve Büro İşlerinde Çalışma Sürelerine İlişkin 30 Sayılı Sözleşme'nin 2. maddesinde çalışma süresini “*Çalışma süresi, işçinin işverenin emrinde geçirdiği süre olup, işçinin işverenin emrinde bulunmadığı ara dinlenmeleri bu süreye dâhil değildir.*” şeklinde tanımlamış, işçinin sadece fiilen iş gücünü kullandığı zamanı değil bunun yanı sıra işçinin fiilen iş gücünü kullanmasa bile işverenin emir ve talimatı altında hâlihazırda beklediği süreyi de çalışma süresi olarak kabul etmiştir<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Detaylı bilgi için bkz. Erişim adresi: [www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm), Erişim tarihi: 01.05.2021, (çevrimiçi); Taşkın, A. (2011). Uluslararası Çalışma Örgütü ve ILO Sözleşmelerinin İç Hukuka Etkisi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8(30), 454; Manav Özdemir, E. (2016). Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(52), 1957; Tunçomağ & Centel, 33; Şakar, 26.

<sup>25</sup> Yıldırım, 36; Taşkın, 454; Cihanoğlu Gülen, G. (2020). Çalışma Sürelerine İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları - Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Saati Uygulamaları, *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 742; Sengerberger, W. (2014). Uluslararası Çalışma Örgütü, Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, (Çev. O. Tezgel) Berlin, 13, Erişim adresi: <https://library.fes.de/pdf-files/iez/10695.pdf> Erişim tarihi: 01.05.2021, (çevrimiçi).

<sup>26</sup> Yıldırım, 36; Cihanoğlu Gülen, 743; Şakar, 23- 26.

<sup>27</sup> Dündar Aravacık, 2063; Ünal, T. (2019). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 6; Şakar, 23- 26.



ILO tarafından yapılan sözleşmelerle, çalışma hayatına ve çalışma sürelerine ilişkin asgari esaslar oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak genel esasların yanı sıra cam endüstrisinde çalışan işçiler, kömür maden işçileri, gemi adamları, cam şişe endüstrisinde çalışan işçiler, tekstil sektörü işçileri, karayolu taşıma sektörü işçileri bina ve mühendislik sektöründe çalışan işçiler gibi özel olarak düzenleme yaptığı sektörler de bulunmaktadır<sup>28</sup>.

Sadece çalışma sürelerinin sınırlandırılması değil kısmi çalışma, haftalık dinlenme süreleri, gece çalışması, eşit iş eşit ücret gibi insan onuru kapsamında işçinin korunması ve çalışma şartları hakkında birçok sözleşme yapılmıştır<sup>29</sup>.

## 2.2.2. Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı

### 2.2.2.1. Avrupa Birliği Yönergeleri'nde çalışma süresi kavramı

Avrupa Birliği'nin temelleri 1951 yılında Belçika, Hollanda, Lüksemburg, Federal Almanya, İtalya ve Fransa olmak üzere 6 üye ülke ile kömür ve çelik sektörünün geliştirilmesi amacıyla kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'na dayanmaktadır. Üye devletler kömür ve çelik dışında diğer sektörlerde de ekonomik birliğin oluşturulması amacıyla, 1957 yılında Roma Anlaşması ile birlikte Avrupa Ekonomik Topluluğu'nu kurmuşlardır. AET'nin başarılı olması sonrası 1 Kasım 1993 tarihinde Hollanda' da Avrupa Birliği doğmuştur.

Türkiye ile Avrupa Birliği'nin temelleri ise 12 Eylül 1963 tarihinde imzalanan, 1 Aralık 1964 tarihinde yürürlüğe giren Ankara Anlaşması ile atılmıştır. Türkiye'nin Avrupa Birliği ile ilgili dönüm noktası 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki Zirvesi'dir. Helsinki Zirvesi'nde Türkiye'nin adaylığı resmen onaylanmıştır<sup>30</sup>. Ülkemizin Avrupa Birliği'ne adaylığı, birçok kanun için değişiklik yapılmasını da beraberinde getirmiştir.

Ekonomik amaçlar doğrultusunda bir araya gelen ve hızla büyüyen Avrupa Birliği ortak kurallara ihtiyaç duymuş, bu ihtiyaç doğrultusunda birçok düzenleme yapılmıştır. Avrupa Birliği Hukuku'nda işçi açısından iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları,

---

<sup>28</sup> Yıldırım, 36; Şakar, 23- 26.

<sup>29</sup> Cihanoğlu Gülen, 747 – 748; Manav Özdemir, 1962; Şakar, 23- 26.

<sup>30</sup> Detaylı bilgi için bkz. Erişim adresi: [https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi\\_111.html](https://www.ab.gov.tr/turkiye-ab-iliskilerinin-tarihcesi_111.html)  
Erişim tarihi: 05.05.2021, (çevrimiçi).

sosyal güvenlik gibi birçok konuda düzenlemeler yapılmıştır. AB Hukuku'nun en önemli düzenlemelerinden birisi de çalışma süresinin azaltılması ve esnekleştirmeye yönelik düzenlemelerdir<sup>31</sup>. AB'nin temeli olan, Avrupa Ekonomik Topluluğu' nu kuran anlaşmanın 118a (Avrupa Birliği Anlaşması 137. madde) maddesi çalışma süresi ile ilgili düzenlemelerin dayanağıdır<sup>32</sup>. Maddenin ikinci fıkrasında, yapılacak olan düzenlemelerin komisyon önerisi ile konsey tarafından alınacağı, işçinin korunması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi, çalışma sürelerinin düzenlenmesi gibi konularda yetkisinin konseye verileceği açıkça düzenlenmiştir<sup>33</sup>. Bu yetkiye dayanarak çalışma şartlarında asgari koşullar belirlenmek istenmiş, bu doğrultuda ilk olarak 1989 yılında 89/391 sayılı Çalışma Sırasında İşçi Sağlığı ve Güvenliğinin İyileştirilmesi İçin Alınacak Tedbirlerin İcrasına İlişkin Avrupa Konseyi Yönergesi hazırlanmıştır<sup>34</sup>. Çalışma süresine ilişkin bir başka konsey tavsiyesi, çalışma süresini 40 saat ve yıllık izin asgari 4 hafta olmasını öneren 75/457 sayılı tavsiye kararıdır<sup>35</sup>. Çalışma sürelerinin işçi sağlığı ve güvenliği ilkeleri çerçevesinde esnekleştirilmesinde öncelikle 1993 tarihli 93/104 sayılı Avrupa Birliği'nin Çalışma Süresinin Düzenlenmesine İlişkin Bazı Esaslara İlişkin Yönergesi<sup>36</sup> kabul edilmiş, sonrasında bu yönergede değişikliğe giden 2000/34 sayılı yönerge kabul edilmiş ve son olarak 2003/88 sayılı yönerge kabul edilmiştir.

23 Kasım 1993 tarihinde kabul edilen ve çalışma sürelerini ilk olarak düzenleyen 93/104 sayılı Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Konseyi Yönergesi, iş sağlığı ve güvenliği temel ilkeleri çerçevesinde işçinin çalışma

<sup>31</sup> Yıldırım, 40; Otay, D. (2022). Denkleştirme Esasının Hüküm ve Sonuçları, *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(23), 34.

<sup>32</sup> Ünal, 8; Yıldırım, 40; Nazlı, 93-94; Zeytinoğlu, E. (2006). İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu' na Çeşitli Yansımaları, (H. Parlar Ed.), *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), 192-195, Erişim adresi: <https://0964014d0ab50e27778abed2b29baac4a1454264.vetisonline.com/article/30486>, Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi).

<sup>33</sup> Dündar, 36-37; Astarlı, M. (2007). Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin "Vorel" Kararının İncelenmesi, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(3), Ankara, 19, Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/932.pdf> Erişim tarihi: 30.01.2022, (çevrimiçi).

<sup>34</sup> Ünal, 8; Löschnigg, G.& Hekimler, A. (2011). *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, Efil Yaymevi, 31.

<sup>35</sup> İnci, F.E. (2019). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 9.

<sup>36</sup> Yönerge metni ve detaylı bilgi için bkz. Erişim adresi: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31993L0104>, Erişim tarihi: 01.05.2021.

şartları, gece çalışması, fazla çalışma, ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izin, dinlenme süreleri ve denkleştirmeyi düzenlenmiş, bunun yanı sıra çalışma sürelerinin asgari- azami hadleri belirlemiştir<sup>37</sup>. Yönerge önerisi sunulurken hiçbir sektör için ayırım yapılmamış, tümünü kapsar nitelikte maddeler sunulmuşsa da Avrupa Birliği Konsey' i “havayolu, demiryolu, karayolu, denizyolu, iç sularda ya da göllerde yapılan taşımacılık hizmetleri, açık balıkçılığı ile denizdeki diğer iş alanları ve stajyer doktorların faaliyet alanları” şeklinde belirterek nitelikleri gereği bu sektörleri dâhil etmemiş, bunun dışında diğer kamu ve özel sektör faaliyetlerini dâhil etmiştir<sup>38</sup>.

Zamanla hukuk düzeninde ortaya çıkan ihtiyaçlar yeni düzenlemeleri de beraberinde getirmiş, 22 Haziran 2000 tarih ve 2000/34 sayılı Bazı Direktifler Tarafından Kapsam Dışı Bırakılan Sektör ve Faaliyet Alanları Bakımından Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin 93/104 sayılı Direktifin Değiştirilmesi Hakkındaki Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi kabul edilmiş, yönergenin kapsamı genişletilerek 1999/63 sayılı Gemi Adamlarının Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkındaki Avrupa Konseyi Yönergesi dâhilindeki gemi adamlarının çalışması hariç tutularak “*özel düzenlemelerdeki hükümler saklı kalmak kaydıyla, hava ve kara taşımacılığı sektörlerinde çalışan işçiler, açık denize çıkan balıkçı gemilerinde istihdam edilen işçiler ile stajyer doktorlar*” da yönergeye dâhil edilmiştir<sup>39</sup>. Daha önceki düzenlemelerde kapsamlı ve genel düzenlemelere yer verilmişse de bazı sektörler açısından özel düzenleme yapılması ihtiyacı doğmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda 2000/79 sayılı Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Mobil Personelin Çalışma Sürelerine İlişkin Yönerge düzenlenmiş, bu yönerge ayrıntılı düzenlemeler içerdiğinden bu kapsama giren işçiler için bu yönerge hükümlerinin öncelikli olarak uygulanması gerekecektir<sup>40</sup>.

2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Belirli Yönlerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Yönergesi; 93/104 sayılı yönerge ile 2000/34 sayılı

---

<sup>37</sup> Özyurt, V. (2008). *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku' nda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 15-16; Löschnigg & Hekimler, 148; Hergüner, 2631-2632; Nazlı, 93-97; Hafizoğlu, 132.

<sup>38</sup> Sargıcı, E.Y. (2006). *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 95 - 96.

<sup>39</sup> Dündar, 40; Löschnigg & Hekimler, 33.

<sup>40</sup> Dündar, 38.

Yönerge' nin kapsamının genişletilerek iki yönergedeki düzenlemelerin birleştirilmiş halidir<sup>41</sup>. Yönergedeki düzenlemeler iş sağlığı ve güvenliği temel ilkeleri çerçevesinde işçinin çalışma şartları, gece çalışması, ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izin, dinlenme süreleri, postalar halinde çalışma, çalışma süreleri ve denkleştirme düzenlenmiştir.

#### 2.2.2.2. Çalışma süresi kavramına Adalet Divanı yorumu

Çalışma süresi kavramı 2003/88 sayılı Yönerge'de "*işçinin işverenin emrinde çalıştığı ve ulusal yasalara ve/veya uygulamalara uygun olarak faaliyet veya görevlerini yerine getirdiği herhangi bir süre anlamına gelir.*" şeklinde tanımlanmıştır. 2003/88 sayılı Yönerge, çalışma süresinin tanımı ve çalışma süreleri ile ilgili düzenlemeler yapılmışsa da bu tanım ve düzenlemelerin uygulanabilirliği ve yorumlanmasını da Avrupa Birliği Adalet Divanı yapmıştır. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın 2003/88 sayılı Yönerge'deki çalışma süresine ilişkin yorumları ilk olarak SIMAP<sup>42</sup>, Jäger<sup>43</sup>, Dellas<sup>44</sup> ve Vorel<sup>45</sup> kararları olmuştur<sup>46</sup>. Bu kararlar, nöbetli çalışan işçilerin nöbet süresinde beklerken geçirdiği sürelerin çalışma süresi olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkindir.

Adalet Divanı'nın bu kararlarında çalışma süresine ilişkin yorumu; çalışma süresi kavramının iş sağlığı ve güvenliği gözetilerek 2003/88 ve 93/104 sayılı Yönergeler çerçevesinde düzenleme yapılması, çalışma süresi ve dinlenme sürelerinin farklı

---

<sup>41</sup> Mülayim, B.O. (2019). Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 68(3), Ankara, 641, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/896155>, Erişim tarihi: 05.05.2021, (çevrimiçi); Hafızoğlu, 138-139.

<sup>42</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı, 03.10.2000, C. 303/98, Erişim adresi: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=45703&pageIndex=0&doclang=en&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9040125>, Erişim tarihi: 08.05.2021.

<sup>43</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı, 03.09.2003, C.151/02, Erişim adresi: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&jur>, Erişim tarihi: 08.05.2021.

<sup>44</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı, 01.12.2004, C.14/04, Erişim adresi: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?docid=56506&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9035766>, Erişim tarihi: 08.05.2021.

<sup>45</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı, 11.01.2007, C. 437/05, Erişim adresi: <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=65119&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=9039558>, Erişim tarihi: 08.05.2021.

<sup>46</sup> Ünal, 12.

kavramlar olduğu bu yönergelerin iç hukukta uygulanmasında ihlal edilmemesi gerektiği şeklindedir<sup>47</sup>.

03.10.2000 tarihli Adalet Divanı, Kamu Sağlık Hizmetinde Görevli Doktorlar Sendikası (SIMAP)<sup>48</sup> davasındaki ihtilaf, nöbette geçen sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına ilişkindir. Avrupa Birliği Adalet Divanı SIMAP kararında, doktorların ilgili sağlık kuruluşunda bizzat bulunmak zorunda olduğu nöbetlerde, göreve hazır olarak bekledikleri sürelerin, 93/104 sayılı Yönerge kapsamında çalışma süresinden sayılması, şartları oluştđu takdirde fazla çalışma hükümlerinin uygulanması gerektiğine karar vermiştir<sup>49</sup>.

03.09.2003 tarihli Jäger davasında, doktorun işyerinde ve işyeri dışında beklemesi durumlarının çalışma süresi açısından nasıl değerlendirileceği uyuşmazlık konusu olmuştur. Adalet Divanı söz konusu uyuşmazlıkta doktorun işverenin emir ve talimatlarına altında, istenilen her an ve durumda ulaşılabilir şekilde hastanede beklemesi halinde özgürlüğü kısıtlandığından, işyerinde çalışmadan bekleyerek geçirdiği sürenin dinlenme süresi sayılmayacağını, bu nedenle doktorun hastanede görevini ifa ederken ve görev için hazır beklerken geçirdiği tüm süreleri çalışma süresi kabul etmiştir<sup>50</sup>.

01.12.2004 tarihli Dellas kararındaki hukuki ihtilaf, gece nöbetlerinde geçen sürenin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceğine ilişkindir. Söz konusu uyuşmazlıkta engelli bakımevinde eğitimci olarak çalışan bir işçinin gece nöbetlerinde, işyerinde geçirdiği tüm sürenin fiili olarak çalışmasa bile çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiği, SIMAP ve Jäger kararlarına atıf yapılarak ifade edilmiştir.

---

<sup>47</sup> Ünal, 13 -14; Astarlı, Voler, 23; Nazlı, 97-100.

<sup>48</sup> Kamu Sağlık Hizmetinde Görevli Doktorlar Sendikası.

<sup>49</sup> Şahin Emir, A. (2022). İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması – Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(72), İstanbul, s. 335-336, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ct/issue/68168/106081>, Erişim tarihi: 24.01.2022, (çevrimiçi), Öktem Songu, 167; Aktekin, Ş. (2006). ATAD' ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin “SIMAP Kararının” Çalışma Süresi Yönergesi' ne Etkileri Bakımından İncelenmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 223, Erişim adresi: <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/Sicil01-222-228.pdf>, Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi).

<sup>50</sup> Şahin Emir, 336; Öktem Songu, 157 – 158; Nazlı, 97-100.

11.01.2007 tarihli Vorel kararında Adalet Divanı işçinin işyerinde nöbette geçirdiği sürelerin tamamen çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiği, işçinin fiilen çalıştığı süre ile fiilen çalışmayıp, bekleyerek geçirdiği sürelerin farklı ücrete tabi olmasının 2003/88 sayılı Yönerge' ye aykırı olduğuna karar verilmiştir<sup>51</sup>.

Adalet Divanı'nın SIMAP, Jäger, Dellas ve Vorel kararlarının ortak noktası, fiilen çalışılmış olsun ya da olmasın nöbette geçen sürelerin çalışma süresi olarak kabul edilecek olmasıdır. İşçi, nöbette geçirdiği sürelerde fiilen çalışmasa bile işverenin emir ve talimatları altında iş görmeye hazır olarak beklediğinden bu süreler çalışma süresi olarak kabul edilecektir.

---

<sup>51</sup> Şahin Emir, 336.

### 3. TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ

#### 3.1. Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramının Gelişimi

##### 3.1.1. Tanzimat Dönemi

Osmanlı Devleti'nin ekonomik yapısı, tarım ve zanaatkârların küçük çaptaki imalathanelerine dayanıyordu. Ancak devletin gerileme döneminde yaşanan yönetsel sıkıntılar, savaşlarda kaybedilen topraklar ve beraberinde getirdiği ekonomik aksaklıklar toplumun çalışma hayatını sekteye uğratmaya başlamıştır. Bununla birlikte Fransa'da, 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi ile hızla gelişen ve sanayileşen bir batı toplumu bulunmaktaydı. 18. yüzyılda başlayan Sanayi Devrimi'nin etkileri Osmanlı Devleti'nde Tanzimat'tan sonra ortaya çıkmaya başlamış, Osmanlı Devleti Tanzimat ile birlikte üretime dayalı çeşitli tesisler kurmaya başlamıştır.

Osmanlı Devleti'nin çalışma hayatında iş ilişkilerinin belirlenmesinde İslam kültürü, özel sektörün tercih edilmemesi, lonca denilen esnaf ve zanaatkârların bir araya gelerek görüşme yaptığı hiyerarşik teşkilat sistemi etkili olmuştur<sup>52</sup>. Tanzimat Dönemi'ne kadar Osmanlı Devleti'nde çalışma süreleri ile ilgili bir düzenleme yapılmamış, iş ilişkisine göre bu hususlar taraflarca belirlenmiş, İslam Hukuku'nun örf adetleri çalışma sürelerinde genel çerçeveyi oluşturmuştur. Yine Tanzimat Dönemi'ne kadar çalışma süresi kavramında gün süresi esas alınmıştır. İslami kültür etkisi, örf adetler, bunun yanı sıra lonca sistemindeki usta – çırak – kalfa ilişkisinin getirdiği hiyerarşik düzende ustanın işveren konumunda olması, çalışma süresinin belirlenmesinde ve düzenlenmesinde etkili olmuştur.

##### 3.1.2. Tanzimat - Cumhuriyet Arası Dönem

Sanayi Devrimi ile birlikte batıda başlayan hızlı sanayileşme, Osmanlı Devleti'nde içeride yaşanan aksaklıklar nedeniyle 30 yıl kadar gecikmiş ancak 19. yüzyıl başlarında sanayileşme başlamıştır. Osmanlı Devleti'nde geç başlayan sanayileşme sonucu işçi –

---

<sup>52</sup> Erdem, E. (2016). Sanayi Devrimi'nin Ardından Osmanlı Sanayileşme Hamleleri: Sanayi Politikalarının Dinamikleri ve Zaafiyetleri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 48, Kayseri, 35, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/282792> Erişim tarihi: 11.03.2020, (çevrimiçi).

işveren ilişkisi tam anlamıyla oluşmamış, bu nedenle çalışma sürelerine, işçinin korunmasına, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin düzenlemeler yapılamamıştır.

Osmanlı'da çalışma hayatına ilişkin ilk düzenleme, Dilaver Paşa Nizamnamesi olarak da bilinen Ereğli Maden-i Hümayun İdaresi'nin Nizamnamesi'dir. Dilaver Paşa Nizamnamesi Ereğli ve Zonguldak kömür havzasında çalışan işçilerinin dinlenme ve tatil zamanlarını, ücretlendirmeyi, barındırma yerlerini, çalışma saatleri ve bu maden işçilerinin sağlıkları ile ilgili birçok konuyu ele almıştır<sup>53</sup>. Zorunlu çalışma gibi işçi aleyhine hükümler barındırır da çalışma süresinin belirlenmesi, günlük çalışma süresinin 10 saat olarak sınırlandırılması, dinlenme süreleri gibi çalışma hayatına ilişkin birçok husus bu nizamnamede düzenlenmiştir<sup>54</sup>. Dilaver Paşa Nizamnamesi yürürlükte iken yine maden işçilerini konu alan ancak Dilaver Paşa Nizamnamesi'nde yer almayan çalışma hayatına ve iş kazalarına yönelik Maadin Nizamnamesi yayınlanmıştır<sup>55</sup>. Bu düzenlemeler, Osmanlı Devleti çalışma hayatına ilişkin önemli düzenlemelerdendir.

Tanzimat sonrası dönemde sanayileşmeye ve yenileşmeye başlayan Osmanlı Devleti, sadece çalışma hayatı ile ilgili değil, genel nitelikte maddeler içeren kanuna ihtiyaç duymuş, bu ihtiyaç doğrultusunda genel nitelikteki ilk kanun olan Mecelle-i Ahkam-ı Adliye hazırlanmıştır. Mecelle, İş Hukuku anlamında özel düzenlemeler içermese de yer yer bu konularda düzenlemelere yer veren genel nitelikteki ilk kanundur. Mecelle' de icare-i ademi, insanın kiraya verilmesi başlığı altında işçi işveren ilişkileri düzenlenmiş, işçinin tanımı ile ilgili Roma Hukuku' nda yer alan nefsin kiraya veren insan şeklinde yapılmıştır<sup>56</sup>.

Mecelle'nin Kitab'ül Karat adı verilen kısmında icare akdi düzenlenmiştir. İcare akdi "bilinen menfaati bilinen karşılık karşılığında satmak" olarak tanımlanmış, kira ve

---

<sup>53</sup> Yüksel, B. (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), 157, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/404438> Erişim tarihi: 11. 03. 2020, (çevrimiçi).

<sup>54</sup> Yüksel, 155, 161.

<sup>55</sup> Yüksel, 174.

<sup>56</sup> Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 40(1), 93, Erişim adresi: <https://bdf5a0aa044dccc8704afa360dba814c775552.vetisonline.com/en/download/article-file/36653> Erişim tarihi: 11.03.2020, (çevrimiçi); Aykanat, M. (2014). Mecelle' de İş Sözleşmesi, *Kamu-İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 13(4), 2014, 57-60, Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/1343.pdf> Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi).



hizmet akitlerini birlikte düzenlemiştir<sup>57</sup>. Mecelle' nin kabulüne göre emeği ile ücret karşılığı çalışan, emeğini kiralayan kişi olduğundan kira akdi ve hizmet akdi iç içe düzenlenmiştir.

Mecelle'de çalışma süresine ilişkin düzenlemeye de yer verilmiş, günlük çalışma süresi tanımlanmıştır. 495. madde tanımına göre günlük çalışma süresi “*Bir kimse bir gün işlemek üzere bir işçi tuttuğu takdirde güneşin doğmasında ikindiye veya gün batışına kadar çalışma hususunda o yerin âdeti nasılsa ona göre amel olunur.*” şeklindedir<sup>58</sup>. Çalışma süresi, hem fiili hem de farazi çalışma sürelerini kapsayacak şekilde geniş olarak tanımlanmıştır. Mecelle, günlük çalışma süresini belirlerken saat hesabı yapmamış, örf âdete, güneşin doğuş ve batışına göre çalışma süresini düzenlemiştir.

Genel anlamda Mecelle'de İş Hukuku ile ilgili belli kavramlara yer verilmiştir. İşçi, çalışma süresi, iş görme ve ücret ödeme borcu gibi konulara yer yer değinilmiş, bu anlamda çalışma hayatı ile ilgili konulara değinen genel nitelikteki ilk kanun olmuştur.

### 3.1.3. Cumhuriyet Dönemi

Çalışma hayatı bir ülkenin ekonomik temellerinin en önemli unsurlarındandır. Yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin kalkınması ve savaşların vermiş olduğu zararların ortadan kaldırabilmesi adına neredeyse her alanda girişimde bulunulmuştur. 29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet' in ilanı ile birlikte birçok alanda düzenleme yapıldığı gibi çalışma süreleri ile ilgili de düzenlemeler yapılmıştır. Cumhuriyet döneminde çalışma süreleri ile ilgili ilk düzenlemeler, 8 Mayıs 1337 (1921) tarihli ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ile 10 Eylül 1337 (1921) tarih ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun'

---

<sup>57</sup> Uçkan, B. (1988). Mecelle' de İş Hukuku Düzeni, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(1), 164, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/36298> Erişim tarihi: 20.04.2020, (çevrimiçi); Saymen, F. (2011). Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 25(1-4), 15, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/97384> Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi); Aykanat, 57-60.

<sup>58</sup> Uçkan, s. 168; Aykanat, s. 58-59.

dur<sup>59</sup>. Bu kanunlar, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin çalışma hayatı için önemli düzenlemeler arasında yerini almıştır.

Cumhuriyet döneminde çalışma süreleri ile ilgili ilk düzenleme 23 Eylül 1923 tarihli Ereğli Havza- i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun' dur. Bu kanun özel bir kanun olup, sadece Zonguldak havzasındaki maden işçilerine yöneliktir<sup>60</sup>. Kanunun 8. maddesinde “ *Mesaii yevmiye aleliltak sekiz saattir. Bu müddetten fazla çalışmağa hiç bir işçi icbar edilemez. Saati mesai haricinde tarafeynin rıza ve muvafakatiyle iki kat ücrete tabidir. Tahtezemin mesafede nüzul ve suut için geçen müddet sekiz saate dâhildir.*” şeklinde çalışma süresi 8 saatle sınırlandırılmış, fazla mesai hususunda tarafların rızasının olması gerektiği ve fazla çalışma ücretinin 2 kat ücretle ödeneceği düzenlenmiştir. Bu kanun, çalışma sürelerine ilişkin işçiyi koruyucu düzenlemelere yer vermesinin yanı sıra işçilerin yer altına iniş ve çıkış sürelerinin 8 saatlik çalışma süresine dâhil olduğunu düzenlediğinden farazi çalışma süresine yer veren ilk kanundur<sup>61</sup>.

Cumhuriyetin ilanından sonra önemli adımlardan birisi de Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ekonomi ve iktisat planlamasının yapılması amacıyla 1923 yılında İzmir'de yapılan Birinci Türkiye İktisat Kongresi ya da diğer adı ile İzmir İktisat Kongresi yapılmasıdır. Bu kongreye işçiler işçi grubu olarak davet edilerek, çalışma hayatına ilişkin taleplerini heyet olarak dile getirmişlerdir<sup>62</sup>. Kongrede işçi kavramı, dernek ve sendika hakkı, ücret ödeme borcu, kadın işçiler, gece çalışması, maden işçileri, ara dinlenmesi, ücretli izin, iş kazası gibi çalışma hayatına yönelik birçok konuda karar alınmıştır.

Çalışma sürelerine yönelik alınan kararlarda tarım işçileri hariç diğer işçiler için çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş ancak bu süreye 1 saatlik ara dinlenmesi dâhil edilmemiştir. Daha önce 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu'nda maden işçileri için kabul edilen 8 saatlik çalışma

---

<sup>59</sup> Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 5(15), 2007, 138, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/233342>, Erişim tarihi: 08.05.2021, (çevrimiçi); Tunçomağ, K. (1974). Türkiye' de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (25), 3, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9523> Erişim tarihi: 07.05.2021, (çevrimiçi).

<sup>60</sup> Özyurt, 17; Tunçomağ, 3.

<sup>61</sup> Ünal, 28; Tunçomağ, 3.

<sup>62</sup> Deniz, 138.

süresi, tarım işçileri hariç diğer sektörlerdeki işçiler için de kabul edilmiş, maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günlük 6 saat olarak belirlenmiştir. Çalışma sürelerinin belirlenmesinin yanı sıra ara dinlenmesi ve haftada bir gün hafta tatili izni verilmesiyle ilgili kararlar da alınmıştır.

İzmir İktisat Kongresi'nde alınan önemli kararlardan sonra doğrudan çalışma hayatı ile ilgili ilk kanun 394 sayılı ve 1924 tarihli Hafta Tatili Kanunu ile 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'dur. Bu kanunları 1926 tarihli Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu takip etmiş, bu kanunlarda çalışma hayatı doğrudan düzenlenmese bile ileride çıkarılacak iş kanunlarını etkilemiştir<sup>63</sup>.

1929-1938 yılları arasında ülkenin ekonomik olarak toparlanması, sanayileşmenin artması, işçi-işveren ilişkilerini de artırmış dolayısıyla detaylı bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur. Yapılan düzenlemelerde işin sekteye uğramaması, işçinin veriminin düşmemesi temel alınan düşüncelerdir. Bu dönemde çalışma hayatına ilişkin en önemli kanun, çağdaş Türkiye'nin ilk kanunu olan 28.07.1967 tarihinde yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu'dur<sup>64</sup>. Cumhuriyetin ilk yıllarında ülkede gelişmiş bir sanayi bulunmadığından iş hayatındaki uyumsuzluklarda Borçlar Kanunu'na başvurulmuş, 3008 sayılı Kanuna kadar işçi-işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen herhangi bir yasaya ihtiyaç duyulmamıştır. Bu kanunla birlikte çalışma süreleri detaylı olarak düzenlenmiştir. Kanunun 35/a maddesinde "*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 şartı ile, haftanın çalışma günlerine taksim olunur.*" denilerek haftalık asgari çalışma süreleri belirlenmiştir. Bu madde ile haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmiş, cumartesi saat 13.00' dan sonra çalışan işyerleri için günlük 9 saati geçmemek şartı ile çalışabileceği düzenlenmiştir. Zaman içerisinde işverenler tarafından belirlenen bu çalışma süresinin verimi düşürdüğü ileri sürülmüş, 1940 tarihli Milli Koruma Kanunu ile çalışma süresinin günlük 11 saat olmasının yolu açılmıştır<sup>65</sup>. 3008 sayılı İş

---

<sup>63</sup> Deniz, 139.

<sup>64</sup> RG. 15.06.1936, 3330.

<sup>65</sup> Güzel, A. (1986). 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, *İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (35-36), 197, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9756>, Erişim tarihi: 05.05.2021, (çevrimiçi).

Kanunu'nda çalışma süreleri ile ilgili madde 36' da sağlık sebepleri bakımından günde en fazla 8 saat ya da daha az çalışılması gereken işlerle ilgili düzenleme, madde 37, 38, 39'da fazla çalışma düzenlenmiş, fazla çalışma için işçinin rızasının alınması gerektiği, günde en çok 3 saat ve yılda en fazla 90 iş günü kadar fazla çalışma yapılabileceği, fazla çalışma ücretlerinin zamlı ödeneceği düzenlenmiştir. Bunun dışında madde 40' ta farazi çalışma süreleri, 4857 sayılı Kanun'un 66. maddesindeki sıralamayla sayılmıştır. Devamında madde 41'de çalışma saatleri ile ilgili "*Çalışma saatleri, işyerlerinin buldukları memleketteki "umumî saate göre ayar ve tayin edilir."* denilmiş, madde 42' de ara dinlenmesi düzenlenmiştir. Bu maddeye göre 8 saatten az süreli işlerde yarım saat, 8 saat ve daha fazla süreli işlerde 1 saat, beş saat ve daha az süreli işlerde ara dinlenmesi mecburiyetinin olmadığı düzenlenmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu döneminde bu kanunun uygulanabilmesi için 1943 yılında İş Müddetleri Nizamnamesi adlı tüzük çıkarılmıştır. Bunun dışında 3008 sayılı Kanun' un madde 36'da bahsedilen "Günde Ancak Sekiz Saat veya Daha Az Çalışılması İcabeden İşler Hakkında Nizamname" ve madde 47/b'de bahsedilen "Hazırlama, Tamamlama veya Temizleme İşleri Aralı İşler Nizamnamesi" çıkarılmıştır.

3008 sayılı İş Kanunu, 1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesi 931 sayılı Kanun'u şekil yönünden iptal etmiştir<sup>66</sup>. Bu nedenle yeni bir kanuna ihtiyaç duyulmuş ve 1475 sayılı Kanun çalışmalarına başlanmıştır. 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu 931 sayılı Kanun, bazı değişiklikler haricinde madde içerikleri, numaraları genel anlamda sistematik olarak aynıdır<sup>67</sup>. 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süresi kavramının tanımı yapılmamakla birlikte, madde 61'de "*İş müddetlerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak İş Süreleri Tüzüğünde belirtilir.*" denilerek bahsettiği tüzüğün 1. maddesinde "*İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanın devam sınırını gösterir.*" şeklinde tanımlanmıştır. 1475 sayılı Kanun'da çalışma süreleri madde 61' de "*Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir.*" şeklinde düzenlenmiştir. Ancak daha sonra bu düzenleme 30.07.1983 tarih ve 2869 sayılı kanun ile mülga edilerek "*Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir.*" şeklinde yeniden düzenlenmiştir. 3008 sayılı Kanun'da 48 saat olan haftalık çalışma süresi, 45 saat olarak

---

<sup>66</sup> Öktem Songu, 53; Tunçomağ, 5.

<sup>67</sup> Öktem Songu, 53.

sınırlandırılmıştır. Yine 61. madde devamında, haftalık 6 iş günü çalışılan işyerlerinde günlük 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günü kısmen ya da tamamen tatil olan işyerleri için haftanın çalışılan günlere eşit bölünerek uygulanacağı düzenlenmiştir. 1475 sayılı Kanun’ da 62. maddede düzenlenen çalışma süresinden sayılan haller 4857 sayılı Kanun’ un 66. maddesi ile varlığını korumaya devam etmiştir.

### **3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri**

Çalışma süresinin belirlenmesi, hem uluslararası hukuk hem de Türk Hukuku’ nda geçmişten bugüne düzenlenmesi gereken en önemli konulardan olmuştur. İşçinin günlük - haftalık çalışma süresi ile çalışma sürelerinin asgari ve azami hadlerinin belirlenmesi, işçinin sağlığı ve topluma faydası ile işverenin işçiden gerekli verimi alabilmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle haftalık ve günlük çalışma süresi ayırımına gidilmiştir.

Çalışma süresi kavramının tanımı, ne 1475 sayılı Kanun’ da ne de 4857 sayılı Kanun’ da yapılmıştır. Ancak İş Kanunu’nun 63. maddesinde çalışma süresi başlığı altında çalışma sürelerine ilişkin esaslara yer verilmiştir. Kanun, çalışma süresinin belirtilen madde çerçevesinde uygulama şekilleri ile ilgili olarak, “*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.*” diyerek yönetmeliğe atıfta bulunmuş, çalışma sürelerine ilişkin uygulama şekil ve esaslarını yönetmelikle düzenlemiştir. Kanunda bahsedilen çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik olan İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 3’e göre, “*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır.*” şeklinde tanımlanmıştır. Madde hükmünde çalışma süresi kavramı kısaca tanımlanmış ve kanunun 66. maddesinde sayılan farazi çalışma sürelerinin, çalışma süresi kapsamına dâhil olduğu düzenlenmiştir. Kanunda işçinin çalışarak geçirmediği bazı sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı, ara dinlenme sürelerinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.

Çalışma süresi ile ilgili düzenlemelerden yola çıkarak çalışma süresi, işçinin işverenin emir ve talimatları altında iş görme borcunu ifa ettiği, ifa etmek için hazırlık yaptığı, işin ifası yükümlülüğü ile her an emir ve talimat altında, hali hazırda beklediği sürelerdir. Bu nedenle sadece fiilen çalışılan süreler değil, farazi olarak çalışılmış

sayılan süreler de çalışma süresi kapsamındadır. Çalışma süresi kavramı işverenle ya da işyeri ile ilgili olmayıp, işçinin şahsına ilişkindir.

3008 sayılı Kanun ve 1475 sayılı Kanun'da olduğu gibi 4857 sayılı Kanun'da da çalışma süresi belirlenirken genel olarak haftalık süreler esas alınmıştır. İşK. madde 63 ve ÇSY madde 4'te "*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*" denilerek haftalık çalışma süresinin azami 45 saat olacağını belirlemiştir. Bu hüküm nispi emredici bir hüküm niteliğinde olduğundan taraflar 45 saatin altında bir çalışma süresi belirleyebilecek iken, 45 saatlik azami sınırın üzerine çıkamaz<sup>68</sup>. Çalışma süresinin belirlenmesinde genel olarak haftalık çalışma süresi esas alınırken, bazı düzenlemelerde bu genel kuralın dışında ay, yıl, gün olarak çalışma süresi esas alınabilir. Örneğin çağrı üzerine çalışmanın düzenlendiği, kanununun 14/2 maddesinde "*Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.*" denilerek çağrı üzerine çalışmada hafta, ay ya da yıl olarak çalışma süresinin belirlenebileceğinden bahsedilir.

Kanununun 67. maddesine göre çalışma süresinin ne zaman başlayıp ne zaman biteceğinin belirlenmesi ve bunun işçilere duyurulması gerekir. İşin başlama ve bitiş süresi işin niteliğine göre belirleneceğinden her iş için farklılık arz eder. İşin başlama ve bitiş zamanları belirlendikten sonra bu duyurunun nasıl yapılacağına ilişkin mevzuatta bir düzenleme bulunmamaktadır. E- posta yoluyla, ortak kullanım alanı olan yemekhane, asansör vb. yerlere duyuru şeklinde hatta herhangi bir uyuşmazlık durumunda ispatlanması halinde sözlü duyuru şeklinde bile yapabilecektir<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> Sümer, 338-339; Gürbüz Güngör, 1548; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 341; Bedük, 203; Başbuğ, 318-319; Akyiğit, Fazla Çalışma, 21-22; Gürbüz Güngör, 1546-1548; Koç, M. (2016). 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2181, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/226739> Erişim tarihi: 15.07.2022, (çevrimiçi); Arıkan; 3-6; Baycık, 235; İren, 249; Dündar, 156-157; Yücel Bodur, M. (2019). Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), Isparta, 307-308, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduhfd/issue/46654/584939>, Erişim tarihi: 02.02.2020, (çevrimiçi); Kayıkçı, 239; Erdem, H. (2017). 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma Uygulamasına Bir Bakış, (C. Yaka, Ed.), *İstanbul Barosu Dergisi*, 91, 63; Tunçomağ & Centel, 157; Şakar, 121; Güven, E. & Aydın, U. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (5.Bs.), Nisan Kitabevi, 256; Caniklioğlu, 4-5.

<sup>69</sup> Akyiğit, 369.

İş Kanunu'nda haftalık 45 saat olarak belirlenen çalışma süresi Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda 48 saattir. Deniz İş Kanunu madde 26/1'de "*Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir.*" ve Basın İş Kanunu Çalışma Müddeti ve Fazla Mesai Başlığı ek madde 1'de çalışma süresi günlük 8 saatten haftalık 48 saat olarak düzenlenmiştir<sup>70</sup>.

### 3.2.1. Günlük Çalışma Süresi

İş Kanunu madde 63'te "*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*" hükmüyle haftalık çalışma süresini en fazla 45 saat olarak düzenlenir. Maddeden açıkça anlaşılacağı üzere 4857 sayılı Kanun, diğer kanunlardan farklı olarak haftalık çalışma süresi esasını benimsemiştir. Kanun hükmü nispi emredici nitelikte olduğundan taraflar bu sürenin altında çalışma süresi kararlaştırabilir. Ancak haftalık 45 saatlik süre her halükarda aşılmamalıdır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süresi madde 61'de düzenlenmiştir. Eski madde hükmünde, "*Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.*" şeklinde bahsedilmiştir. Madde hükmünden açıkça anlaşılacağı üzere günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere bölünmesidir. Genel kural haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit şekilde bölünmesidir. Haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 9 saat, haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde çalışma süresi 7,5 saattir. Ancak madde hükmünde bahsedildiği gibi taraflar bu sürelerin aksini işçi lehine olacak şekilde kararlaştırabilir. 1475 sayılı İş Kanunu' na göre haftanın 6 günü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi 7,5 saati geçmeyecek ve cumartesi günü kısmen ya da tamamen tatil olan işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünecekti. 4857 sayılı İş Kanunu' nu taraflara çalışma süresinin dağılımıyla ilgili kanuni düzenleme sınırları içinde aksini kararlaştırma yetkisi vererek çalışma süresinde

---

<sup>70</sup> Astarlı, 111; Öztürk, 226; Sümer, Basın İş Hukuku, 234; Kayık, A. (2015). Türk İş Hukukunda Haftalık Çalışma Süreleri, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (46), 81-82; Tosun, T.G. (2019). *Basın İş Hukukunda Ücret*, On İki Levha Yayıncılık, 55; Karaman, 45; Şakar, 319, 361.

esnekleştirme sağlamış, 1475 sayılı İş Kanunu ise bu yetkiyi vermemiştir<sup>71</sup>. Örneğin taraflar haftanın 4 günü 10 saat, 1 günü 5 saat çalışacak şekilde bir çalışma süresi belirleyebilirler. Taraflar günlük 11 saati, haftalık 45 saati aşmayacak şekilde istedikleri gibi çalışma sürelerini belirleyebilirler. Bu şekilde bir çalışma usulünde hiçbir haftada azami sınırlar aşılmadığından, denkleştirme uygulamasına da gerek duyulmayacaktır.

Yine 63/2'de “*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.*” diyerek işçi ile işverenin anlaşması ile haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmayacak şekilde farklı kombinasyonlarda dağıtılacağı düzenlenir. 11 saatlik süre azami sınır olduğundan, taraflarca bu sürenin altında çalışma süresi kararlaştırılabilir. Bu gibi durumlarda denkleştirme uygulamasına gerek duyulmaz.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği' nin 4/2 maddesinde “*Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.*” düzenlemesi yer almaktadır. Çalışma süresi hesabı, haftalık iş gününden birinde kısmen çalışılıyorsa, kısmen çalışılan süre haftalık çalışma süresinden düşülecek, çalışılan süre, çalışılan gün sayısına bölünerek yapılır. Örneğin bir işyerinde cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa, bu süre haftalık çalışma süresi olan 45 saatten çıkarılır ( $45-5 = 40$ ), kalan çalışma saatleri ise haftanın diğer günlerine bölünerek günlük çalışma süresi ( $40/5 = 8$ ) bulunur<sup>72</sup>.

### 3.2.2. Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun çalışma süresini düzenlerken kabul ettiği zaman dilimi günlük, aylık ya da yıllık süreler değildir. 4857 sayılı Kanun' da, 3008 ve 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda olduğu gibi çalışma süresinde haftalık süre esasını benimsenir. Çalışma süresi ile ilgili

<sup>71</sup> Öktem Songu, 133; Akyiğit, 370; Senyen Kaplan, 365; Karakoç, Y. (1984). 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), Diyarbakır, 444, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/213646> Erişim tarihi: 04.08.2022 (çevrimiçi); Başbuğ, 318-319; Akyiğit, Fazla Çalışma, 22; Gürbüz Güngör, 1548-1550; Koç, 2181; Arıkan, 5-6; Baycık, 236; İren, 249-250; Yücel Bodur, 290-295; Kayıkçı, 239; Şakar, 121; Güven & Aydın, 255.

<sup>72</sup> Süzek, 801; Senyen Kaplan, 367; Tunçomağ & Centel, 158.



özel bir zaman birimi belirtilmemişse anlaşılması gereken haftalık çalışma süresidir<sup>73</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu madde 63'e göre genel kural haftalık çalışma süresinin 45 saat olmasıdır. Aksi taraflarca kararlaştırılmamışsa 45 saatlik bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılabılır.

Kural olarak çalışma süresi haftalık 45 saattir. Ancak İş Kanunu, çalışma süresinin haftalık olarak düzenlenmesi kuralından ayrılarak, tarafların bu kurala istisnalar getirmesine de imkân sağlar. Taraflar çalışma süresini haftalık esas yerine gün ya da ay esasına göre de kararlaştırabilir. Çağrı üzerine çalışmanın düzenlendiği, 14/2 maddesinde “*Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.*” denilir. Bu maddeye göre, taraflar çalışma süresine ilişkin düzenlemeyi haftalık esasa göre belirlemek yerine, ay ve yıl gibi zaman dilimlerine göre de belirleyebilirler. Çalışma süresine ilişkin özel bir zaman esası kararlaştırılmamışsa çalışma süresinde genel esas haftalık olarak belirlenmesidir.

### 3.3. Çalışma Süresinin Sınırlandırılması

İşçinin korunması ilkesi doğrultusunda getirilen en önemli düzenleme çalışma süresinin sınırlandırılmasıdır. İşçinin korunması ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması amacıyla, günlük ve haftalık çalışma süreleri kanun ile düzenlenmiş, azami hadleri belirtilmiştir. Kural olarak da işçinin bu sürelerden fazla çalışması yasaklanmıştır.

Çalışma süresinin hadleri zaman içerisinde değişiklik göstermiş, 3008 sayılı İş Kanunu'nda ve 1475 sayılı İş Kanunu ilk uygulanmaya başlandığında 48 saat olarak düzenlenen çalışma süresi, daha sonra 30.07.1983 tarihinde 2869 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle 45 saate düşürülmüştür. Yapılan bu değişiklik, 4857 sayılı Kanunla korunmaya devam etmiştir. Kanun' un 63. maddesinde haftalık çalışma süresinin azami sınırı 45 saat olarak belirlenmiştir. Maddenin devamında yer altı maden işçilerinin çalışma süresini günlük en fazla 6 saat, haftada en çok 36 saat ile sınırlandırır. 01.01.2015 tarih ve 6552 sayılı kanunla bu madde hükmü değiştirilmiş, çalışma süresinin sınırları genişletilmiştir. Yeni düzenleme “*Yer altı maden işlerinde çalışan*

<sup>73</sup> Astarlı, 111; Başbuğ, 318; Akyiğit, Fazla Çalışma, 21-23; Gürbüz Güngör, 1548-1549; Arıkan, 5-6; İren, 249 -250; Yücel Bodur, 308; Kayıkcı, 239; Tunçomağ & Centel, 158; Şakar, 120; Güven & Aydın, 256-257.

*işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.”* şeklindedir. Bu değişikliklerle yer altı maden işçilerinin çalışma saatleri artırılmıştır.

İş Kanunu çalışma sürelerini asgari ve azami hadlerle sınırlamıştır. Çalışma süresinin haftalık 45 saat olması kuralı nisbi emredici niteliktedir. Bu nedenle iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işçinin çalışma süresi 45 saat altında belirlenebilir iken 45 saat üstü bir çalışma süresi tarafların anlaşmasıyla dahi düzenlenemez. Bu nedenle 45 saatin altında bir çalışma süresi işyerindeki tüm işçileri kapsayacak şekilde belirlenebileceği gibi işyerindeki bazı işçileri ya da bazı birimleri kapsayacak şekilde de belirlenebilir. Böyle bir belirleme yapma özgürlüğü de iş sözleşmesinin işçinin şahsına yönelik olmasından kaynaklanır. 45 saatin altında bir çalışma süresi belirlenmesi, iş sözleşmesi sırasında kararlaştırılabileceği gibi sonradan taraflarca da kararlaştırılabilir.

45 saat üzerinde çalışma ile işverenin iş gücü ihtiyacı, işçinin fazla çalışmasıyla karşılanacak, işçi de karşılığında ücrete hak kazanacaktır. Bu durum, hem işçi hem de işveren için avantajlı gibi görünse de iş gücü sömürüsüne açık bir durumdur. Zira 45 saatlik sınırlamanın getirilmesindeki neden işçinin sağlığı, güvenliği, kişisel gelişimi, topluma faydası gibi nedenlerle işçinin korunmasıdır. 45 saat üstündeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilecek, fazla çalışma için işçinin rızası ya da onayı alınacak, işçi zamlı ücrete hak kazanacaktır.

Taraflarca haftalık 45 saatin altında bir çalışma süresi belirlenmişse bu durumda kanun hükmü değil özel olarak düzenlenen sözleşme uygulanır. Fazla çalışmada işçi zamlı ücrete hak kazanır. Ancak taraflarca 45 saatin altında belirlenen çalışma süresi için eksik ücret belirlenmesi gibi bir durum söz konusu olmaz. İş Kanunu madde 62’de “*Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.*” denilir. Kanuni sınırlar çerçevesinde çalışma süresinin belirlenebilmesi, işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. İşveren yönetim hakkına dayanarak işçinin işe başlama ve bitiş saatlerine karar verebilir.

Çalışma süresinin sınırlandırılmasıyla ilgili kanun koyucu çocuk ve genç işçiler için ayrıca bir düzenlemeye gitmiştir. İş Kanunu 71/4'e göre çalışma süresi, zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar için günlük yedi ve haftalık otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların günlük beş ve haftalık otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günlük sekiz ve haftalık kırk saate kadar artırılabilir. Devam eden fıkrasında okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında ve en fazla günlük iki, haftalık on saat olabileceği, okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri dördüncü fıkra da öngörülen süreleri aşamayacağı düzenlenir. Çocuk işçiler ile genç işçilerin çalışma saatleri, çalıştıkları alana ve yaş grubuna göre ayrı ayrı düzenlenmiştir. Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocuk işçilerin günlük çalışma süresi 7 saat, haftalık çalışma süresi 35 saat iken, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günlük çalışma süresi 8, haftalık çalışma süresi ise 40 saattir. Kanun koyucu yaş gruplarına göre haftalık çalışma süresinin azami sınırını 35 saat ve 40 saat olarak belirlemiştir.

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'na tabi olan işçiler için çalışma süreleri, İş Kanunu'ndan farklı olarak düzenlenir. İş Kanunu'nda 45 saat olarak belirlenen haftalık çalışma süresi, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda 48 saattir. Deniz İş Kanunu'nda çalışma süresinden bahsedildiğinde akla gelmesi gereken haftalık çalışma süresi, Basın İş Kanunu'nda çalışma süresinden bahsedildiğinde günlük çalışma süresi anlaşılmalıdır<sup>74</sup>.

#### **3.4. Çalışma Süresinden Sayılan Haller (Farazi Çalışma Süreleri)**

İşçinin iş akdi ve iş görme borcu kapsamında taahhüt ettiği işte fiili olarak çalışmasa bile çalışmış sayıldığı, iş görme borcunu yerine getirmiş varsayıldığı süreler vardır. Bu sürelerde işçi fiilen çalışmamış olsa bile çalışma süresinden sayılır ve bu zamana günlük çalışma süresinden sayılan haller ya da farazi çalışma süresi denilir. Bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasının nedeni, işverenin işçi üzerindeki emir ve talimat verme yetkisi ya da egemenliğinin devam etmesi durumu vardır. Çalışma süresinden sayılan

---

<sup>74</sup> Astarlı, 111; Şakar, 319, 361.

haller, 1475 sayılı Kanun'un 62. maddesinde, 4857 sayılı Kanun'da ise 66. maddede düzenlenir. Bu süreler 66. maddede sınırlı şekilde sayılır.

4857 sayılı Kanun madde 66' da sayılan çalışma süresinden sayılan haller Tarım ve Ormandan Sayılan İşlerde Çalışanların Çalışma Koşullarına İlişkin Yönetmelik<sup>75</sup> madde 7' de "İş Kanununun 66 ncı maddesinde belirtilen süreler günlük çalışma süresinden sayılır." şeklinde bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenler<sup>76</sup>. İşçi iş görme edimini ifa etmese bile, ifa etmek için işverenin emir ve talimatları altında hazır bulunduğundan bu süreler çalışma süresinden sayılır.

Özel olarak meslek gruplarındaki işçi işveren ilişkilerini düzenleyen 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu' da çalışma süresinden sayılan haller ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmaz. Ancak İş Kanunu dışında mevzuatta yer alan bazı düzenlemelerde çalışma süresinden sayılan haller ayrıca düzenlenir.

#### 3.4.1. 4857 Sayılı Kanun'da Düzenlenen Farazi Çalışma Süreleri

##### 3.4.1.1. Yer altına ve su altına inme ve bu yerlerden çıkmada geçen süreler

Yer altına ve su altına inme, bu yerlerden çıkmada geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması, 4857 sayılı Kanun'dan önce 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanunu'nda, 3008 sayılı Kanunda ve diğer tüm iş kanunlarında yerini almıştır<sup>77</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nda sayılan yasal farazi çalışma süresinden ilki madde 66/1-a bendinde "*Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler*" şeklinde belirtilir. Kanun koyucu bu bentte, işçinin asıl işini görme amacıyla iş yerine gelip, fiilen çalışmaya başlayacağı yere ulaşması zaman alacağından, fiilen çalışacağı ana kadar iniş ve çıkışlarda geçen süreleri çalışma süresinden sayar. Nitekim işçi yer altı

---

<sup>75</sup> RG. 09.10.2008, 27019.

<sup>76</sup> Odaman, Çalışma Süreleri, 8; Akın, 788; Öcalan, 1628-1629; Tülü, 162; Hafızoğlu, 128; Öktem Songu, 31; Senyen Kaplan, 365; Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 342; Süzek, 800; Akın, 778-779; Hergüner, 2630; Öcalan,1627-1628; Tülü, 162; Mutlay, 67; Nazlı, 92-93; Hafızoğlu, 128; Kayıkçı, 242; Tunçomağ & Centel, 159-160; Güven & Aydın, 256-257.

<sup>77</sup> Arıkan, 6.

ya da su altında çalıştığı işlerde öncelikle çalışma alanına gelerek belli hazırlıklar yapacak, işin niteliğine göre gerekli ekipmanlarını hazırlayacak ve fiili olarak çalışacağı, asıl işini yapacağı yere gelecek ve asıl işini yapmak için hazırlandığı bu aşamalarda belli bir zaman geçirecektir.

Maddeden de anlaşılacağı gibi yer altına inme ve yer altından çıkma süresi, aynı şekilde su altında çalışan işçilerin su altına inme ve su altından çıkmak için geçirdiği süreler günlük çalışma süresi kapsamında değerlendirilir<sup>78</sup>. Kanun her ne kadar iniş ve çıkış süresi demişse de, iniş ve çıkış için hazırlıkta geçen süreler de çalışma süresinden sayılmalıdır<sup>79</sup>. Örneğin bir dalgıcın su altına inmek için dalış kıyafetlerini giymesi, dalış tüpünü takması gibi asıl işini görme amacıyla, iniş için yaptığı hazırlıklar çalışma süresinden sayılmalıdır. Burada işçi asıl işini henüz yapmasa da işverenin emir ve talimatları altında olup, asıl işini yapmak için birtakım eylemlerde bulunmakta olduğundan, bu süreler çalışma süresinden sayılır. 66/1-a bendinde sayılan iniş ve çıkışta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması işin niteliğinden doğmakta olup, yasada sayılan bu işler dışında aynı mahiyetteki diğer işlerde de uygulanabilir. Örneğin metro, tünel, liman, kanalizasyon, sünger avcılığı, su altı ve yer altı kablo döşeme işleri gibi benzer nitelikteki işlerde inme, girme ve çıkma süreleri de çalışma sürelerinden sayılır<sup>80</sup>. Kanunun bu bendi dışında Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin<sup>81</sup> 5/a maddesinde iniş, çıkış ve geçişlerde geçen sürelerin de azami çalışma süresinden olduğu belirtilir. Yani bu yönetmeliğe tabi iş kollarında çalışan işçinin iniş, çıkış ve geçişlerde geçirdiği süreler de işçinin çalışma süresi içinde değerlendirilmelidir<sup>82</sup>.

#### 3.4.1.2. İşçinin başka yere gönderilmesinde yolda geçen süreler

İş Kanunu'nun 66/1-b bendine göre "*İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler*" işçinin çalışma

---

<sup>78</sup> Süzek, 805; Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul, 626; Akın, 788; Öcalan, 1628; Tunçomağ & Centel, 159; Güven & Aydın, 260; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

<sup>79</sup> Astarlı, 141; Güven & Aydın, 260.

<sup>80</sup> Astarlı, 141; Süzek, 805; Öcalan, 1628.

<sup>81</sup> RG. 16.07.2013, 28709.

<sup>82</sup> Akyiğit, 393.

süresinden sayılır. Kural işin işyerinde görülmesi iken işçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işini başka bir yerde görebilir<sup>83</sup>. Bu durum genellikle niteliği gereği iş yerinin değişiklik gösterdiği durumlarda söz konusu olur<sup>84</sup>. Örneğin teknik servis elemanının bir evdeki tamir işi için o eve gidip, o evden dönmesi sırasında geçen süreler çalışma süresinden sayılır. İşçi bu sürelerde fiilen çalışmasa bile, kendi serbest iradesiyle hareket etmeyip, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda hareket ettiğinden bu süreler çalışma süresinden sayılmalıdır<sup>85</sup>.

Doktrinde bir görüşe göre, yolda geçen bu sürelerin çalışma süresine dâhil edilebilmesi için bu süre günlük çalışma süresinin içinde geçirilmeli ya da fiili çalışmasının ve iş görme ediminin devamı şeklinde olmalı, aynı zamanda günlük çalışma süresi aşılmamış olmalıdır<sup>86</sup>. Bunun dışında ertesi gün yapacağı iş görme borcu kapsamında, iş seyahatine çıkması durumunda yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz<sup>87</sup>. Bu görüşe göre örneğin işçi günlük çalışma süresi içinde asıl işini görmek için başka bir yere gönderilir ve gönderildiği yere günlük çalışma süresinin bitiminden 2 saat sonra ulaşırsa, bu 2 saatlik süre çalışma süresinden sayılmaz ve fazla çalışma olarak değerlendirilmez<sup>88</sup>. Farklı bir örnek vermek gerekirse salı günü şehir dışında duruşması olan avukatın, pazartesi günü çalışma süresinin bitiminden sonra yola çıkması halinde, yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz<sup>89</sup>.

Diğer bir görüşe göre ise, iş sözleşmesinde işçinin iş yeri dışında da çalışabileceği kararlaştırılmışsa, işçinin asıl işini görme amacıyla işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunda yolda geçen ve günlük çalışma süresini aşan çalışmalarda, bu

---

<sup>83</sup> Narmanlıoğlu, 627; Akın, 788; Öcalan, 1628; Güven & Aydın, 260; Y22HD., E. 2017/17708, K. 2018/24157, T. 12.11.2018; Y7HD., E. 2015/21771, K. 2015/12671, T. 22.06.2015; Y22HD., E. 2017/11756, K. 2018/7223, T. 20.03.2018

<sup>84</sup> Astarlı, 142, Karacan Çetin, H. (2019). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma* (6.Bs.), Seçkin Yayıncılık, 32.

<sup>85</sup> Damar, C. (2018). *İş Sözleşmesinde Süre Belirlemesi*, (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) Çankaya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Ankara, 140; Güven & Aydın, 260; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

<sup>86</sup> Astarlı, 143, Karacan Çetin, 33, Süzek, 805; Akın, 789.

<sup>87</sup> Astarlı, 143, Süzek, 805; Akın, 789.

<sup>88</sup> Karacan Çetin, 33.

<sup>89</sup> Astarlı, 143.

aşan kısım çalışılmış gibi kabul edilip, fazla çalışma olarak değerlendirilir<sup>90</sup>. Örnekteki avukatın, çalışma süresi içinde yola çıkıp, çalışma süresinin bitiminden bir süre sonra gideceği yere varması durumunda, çalışma süresini aşan kısım çalışma süresinden sayılıp, aşan kısım fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma olarak değerlendirilir<sup>91</sup>.

#### 3.4.1.3. İşçinin işverenin egemenliğinde her an iş görmeye hazır durumda beklerken geçirdiği süreler

Kanununun 66/1-c bendine göre “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler ” günlük çalışma süresinden sayılır.

Bu bende göre işçi çalışmasa bile her an çıkabilecek bir işi işverenin egemenliğinde, onun emir ve talimatlarına tabi olarak beklediği için boşta geçen bu süreler çalışma süresinden sayılır. Örneğin bir itfaiye şoförü fiili olarak çalışmasa bile iş yerinde hazır bulunarak, gelecek bir yangın haberini bekleyerek boşta geçirdiği süre çalışma süresinden sayılır<sup>92</sup>. Örnekteki itfaiye şoförünün, gelecek bir yangın haberini beklerken dinlenmesi ya da başka şeylerle meşgul olması bu süreyi kendisi için kullandığı anlamına gelmez<sup>93</sup>. Zira bu sürede halen işverenin egemenliği altında ve işverenin emrinde, çıkacak işi bekler durumdadır. Ancak işçinin kendi iradesiyle işyerinde boşta geçirdiği sürelerin çalışma süresi kapsamında değerlendirilmesi söz konusu olamaz<sup>94</sup>.

İşçinin fiili olarak çalışmadan her an çıkabilecek bir işi işverenin egemenliğinde, emir ve talimatlarına tabi olarak beklediği süre çalışma süresinden sayılır. Ancak bu hususta Yargıtay’ın son yıllarda vermiş olduğu ilginç bir karar bulunmaktadır. Yargıtay’ın yakın tarihli kararında<sup>95</sup>, icap nöbeti tutan işçinin işverenden gelecek olan emir ve talimatı

<sup>90</sup> Astarlı, 143, Karacan Çetin, 33-34; Akın, 789.

<sup>91</sup> Astarlı, 143-144, Karacan Çetin, 33-34; Akın, 789.

<sup>92</sup> Astarlı, 147, Süzek, 806; Karacan Çetin, 35; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 242.

<sup>93</sup> Astarlı, 147 -148; Karacan Çetin, 35.

<sup>94</sup> Astarlı, 149 - 150; Karacan Çetin, 35.

<sup>95</sup> “...Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda icap nöbetinde geçen tüm çalışma süresi hesaplanmıştır. Şu halde; az yukarıda açıklanan ilke doğrultusunda değerlendirme yapıldığında; davacının saat 8.00-17.00 saatleri arasında 5 gün çalıştığı, 1 gün 17.00-08.00 arası icap nöbeti tuttuğu, icap nöbeti tutulan sürenin haftada 15 saat olduğu ve bu sürenin 1/8’inin haftalık 40 saat çalışmaya eklendiğinde 45 saati aşan çalışma bulunmadığı sonucuna varılmaktadır. Açıklanan sebepler ile, Mahkemece yöntemince ispatlanamayan fazla çalışma ücreti talebinin reddine

altında geçirdiği sürenin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceği hususunda, işçinin icap nöbetini nerde geçirdiği belirlenmeli, bu husustan önce de işçinin nöbet esnasında bulunacağı yeri belirleyen kişinin tespiti gerekir<sup>96</sup>. İcap nöbeti tutacak olan işçi, işveren tarafından belli ekipmanlarla hazır olmak, çağrıldıktan sonra ne kadar sürede çalışmaya başlayacağı gibi belirli koşullara ya da diğer objektif şartlara tabi olup olmadığı dikkate alınmalıdır<sup>97</sup>. Zira böyle bir sınırlama yoksa işçinin fiili çalışması hariç yolda geçen süre ile nöbet sırasında bekleme süresinin bir kısmı çalışma süresinden sayılmalıdır.

İş sözleşmesi, her iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerdendir. Sözleşme gereği işçi iş görme edimini yerine getirecek, işçinin bu edimini ifasına karşılık işveren de ücret ödeme edimini yerine getirecek, işçi iş görmeye hazır halde bulunacak, işveren de işçiyle aralarındaki iş sözleşmesine uygun iş ifası teklifinde bulunacaktır. Zira bu borcun anlaşmadaki koşullara göre yerine getirilmemesi durumunda usulüne uygun bir iş ifa etme teklifinden söz edilemeyeceğinden, işverenin de işçiyi çalıştırma, diğer bir ifadeyle işi kabul yükümlülüğü bulunmaz. Bu durumda çalıştırılmayan işçinin boşta geçirdiği sürelerin çalışma sürelerinden sayılması mümkün değildir<sup>98</sup>.

İşveren tarafından işini ifa etmek üzere hazır bekleyen işçi çalıştırılmazsa bu durum TBK anlamında işverenin temerrüdü durumunu oluşturur<sup>99</sup>. Buna göre işçinin iş sözleşmesine uygun olarak arz ettiği iş ifası teklifini, işveren haklı bir nedeni dayanmaksızın kabul etmezse işverenin temerrüdü durumu oluşacak, temerrüt halinde işçi, işini yapmak zorunda olmadan sözleşmedeki ücretini isteyebilecektir<sup>100</sup>.

İşçi, haklı bir neden olmaksızın çalıştırılmazsa, çalışmadan geçirdiği bu süre çalışma süresinden sayılır. Örneğin hammadde yokluğu ya da mevcut arızalardan dolayı işçi çalışmıyorsa, boşta geçen bu süreler çalışma süresinden sayılır<sup>101</sup>. Ancak mücbir

---

*karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”*  
Y9HD., E. 2016/2212, K. 2020/8240, T. 17.09.2020.

<sup>96</sup> Şahin Emir, 346.

<sup>97</sup> Akın, 346.

<sup>98</sup> Astarlı, 148.

<sup>99</sup> Astarlı, 148; Karacan Çetin, 36.

<sup>100</sup> Astarlı, 148; Karacan Çetin, 36.

<sup>101</sup> Astarlı, 148; Süzek, 784.



sebeplerle işçi çalışmıyorsa, bu haklı neden kabul edilerek, boшта geçen süre çalışma süresinden sayılmaz<sup>102</sup>.

#### 3.4.1.4. İşçinin asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler

Kanunun 66/1-d bendinde “*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.

İşçi, işverenden talimat alarak, asıl işi dışında başka işlerle meşgul olur. Örneğin işverenin evinin bahçesini düzenleme işi için işçinin işveren tarafından bahçeye gönderilmesinde, işçi işverenin talimatıyla hareket etse de asıl işinden farklı işlerle meşgul olur<sup>103</sup>. Burada geçen süre de çalışma süresi olarak kabul edilir.

66. maddenin “ b ” ve “ d ” bentleri birbirine benzerlik gösterse de “b” bendinde işçi işverenin emir ve talimatları doğrultusunda asıl işini yapmak için başka bir yere gönderildiğinde yolda geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır. “ d ” bendinde de işverenin emir ve talimatları doğrultusunda, işyeri dışında asıl işinden başka bir işi görmek amacıyla geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır<sup>104</sup>. Burada işçinin asıl işini görmemesinin nedeni işverenden kaynaklanır. İşte bu nedenle bu süreler günlük çalışma süresinden sayılır.

#### 3.4.1.5. Emziren kadının süt izni sırasında geçirdiği süreler

Kanunun 66 / 1 – e bendinde çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler çalışma süresinden sayılır. Kanunun, 74. maddesine göre kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günlük toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Kanun, emziren kadın işçiye 1,5 saat izin vermiş ve bu süreyi de çalışma süresinden saymıştır. Bu nedenle kadın işçinin bu sürede çalışması veya çalışılmış sayılan hallerden biri ile geçirilmesi durumunda normal aşan bir çalışma söz

---

<sup>102</sup> Astarlı, 148.

<sup>103</sup> Narmanlıoğlu, 631.

<sup>104</sup> Astarlı, 150-151.

konusu olacak, işçi burada zamlı ücrete hak kazanacaktır<sup>105</sup>. Kanun koyucu burada sosyal düşüncelerle kadını işçiyi ve çocuğu çalışma koşulları bakımından özel olarak korur. Kanununun 88. maddesince çıkarılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>106</sup> ile de yine kadın işçi ve çocuk korunur<sup>107</sup>.

#### 3.4.1.6. İşçilerin işyerine getirilip götürülmeleri sırasında geçen süreler

Kanun, 66/1-f bendinde “*Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan*

<sup>105</sup> Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 243; Güler, Ş. (2017). Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (8), 100-114, Erişim adresi:

<https://www.dergikaratahta.com/files/8/5.pdf> Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi); Erener Yılmaz, E. (2020). Türk İş Hukukunda Süt İzni, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26, 394-397, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1092632>, E.T. 07.07.2022, (çevrimiçi).

“...süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74/7 nci fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağı işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü...” Y22HD., E. 2015/12878, K. 2016/17527, T. 13.06.2016; “Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaçta bölünerek kullanılacağı işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2. maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceğinden...” Y22HD., E. 2015/16933, K. 2017/19050, T. 25.09.2017.

<sup>106</sup> RG. 16.08.2013, 28737.

<sup>107</sup> Narmanlıoğlu, 628; Ekonomi, M. (2015). Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 12(47), 43; Çopuroğlu, Ç. (2016). Süt İzni Üzerine Düşünceler, (H.M Doğu Edt.), *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 98.

“Davacı bayan işçi 2001 yılında doğum yaptığı halde işverence süt izninin kullandırılmadığını ileri sürerek, karşılığı olan ücretlerin ödenilmesi isteğinde bulunmuştur. Mahkemece, verilmeyen süt izin sürelerinin fazla çalışma ücreti gibi zamlı ücret üzerinden hesaplanarak karşılığının davacı işçiye ödenmesi gerektiği belirtilerek isteğin kabulüne karar verilmiştir.

Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir.”

Karar öğretide eleştirilmiştir. Y9HD., E. 2007/489, K. 2007/13796, T. 01.05.2007.

*işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler” çalışma süresinden sayılır. İşçilerin topluca getirilip götürüldüğü tüm haller değil, belli şartlardaki taşımalarda geçen süreler çalışma süresinden sayılmış, geçen sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için bazı şartların gerçekleşmesi aranmıştır. Bu şartlardan birinin yokluğu halinde bile getirilip götürülme esnasında geçen süreler günlük çalışma süresi içinde değerlendirilemez<sup>108</sup>. Bu şartlar aşağıda sırasıyla sayılmıştır.*

Birinci şart, yapılacak taşımanın işin niteliğinden kaynaklanmasıdır. Bu konuya ilişkin 66. maddenin son bendinde yapılan işin niteliği gereği olmayıp da sadece sosyal yardım amacıyla yapılan taşıma esnasında araçta geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilir. Burada işyeri sabit olmadığından yapılan iş kademe kademe ilerleyen ve ilerledikçe de farklı alanlarda görülen iş haline gelmektedir<sup>109</sup>. Kanun “Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi...” diyerek bu kapsama girecek işleri sınırlamaz. İşin mahiyeti gereği benzer işler de bu bent kapsamında değerlendirilebilir<sup>110</sup>. Örneğin elektrik telleri çekilmesi işi, baraj inşaatı, tünel yapımı, metro yapımı gibi işler de bu kapsamda değerlendirilir<sup>111</sup>.

---

<sup>108</sup> Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 243; Süzek, 807; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 680; Senyen Kaplan; 363; Astarlı, 152, Karacan Çetin, 38; Tülü, 162; Güven & Aydın, 261; “...Şehir ve kasabalar dışındaki bu iş yerlerine işçilerin vasıta ile götürülüp getirilmeleri (İşin mahiyetinden) değil (Aradaki mesafeden) doğma bir zarurettir. İşverenin bu şekil taşımaları sosyal bir yardım olup vasıtada geçen zaman iş müddetinden sayılmaz. Bu gibi hallerde işçilerin, iş akdini yaparken iş yerinin uzaklığını, sosyal yardımların şekil ve vüs'atını gözönünde tutarak ona göre ücret talep ederler. Bu husus tetkik konusu davada, işçilerin işe giderken işverenin araçlarından faydalandırılmaları (Toplu Sözleşme) ile bir yardım olarak kabul edilmiş bulunmaktadır.” YHGK, E. 1970/501, K. 1970/600, T. 21.10.1970; “İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Somut olayda, .. sayılı Kanun'un ... maddesinin son fıkrası hükmüne göre işe gidiş gelişlerde serviste geçen sürenin de çalışma süresinden sayılması da mümkün değildir.” Bursa BAM 3HD., E. 2018/3617, K. 2019/683, T. 15.03.2019; “ ...Somut olayda, hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının işe gidiş gelişlerinde serviste geçirdiği süre de çalışma süresinden sayılarak fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır. ...Aynı maddenin son fıkrasına göre ise, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Bu durumda, 4857 sayılı Kanun'un 66. maddesinin son fıkrası hükmü dikkate alınmadan, yanlış değerlendirme ile davacının işe gidiş gelişlerinde serviste geçen sürenin de çalışma süresinden sayılması hatalıdır. ” Y22HD., E. 2013/1986, K. 2014/296, T. 17.01.2014.

<sup>109</sup> Süzek, 807; Narmanlıoğlu, 631; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 680; Tülü, 162-163; Tunçomağ & Centel, 159; Güven & Aydın, 261.

<sup>110</sup> Astarlı, 152-153; Akın, 792; Tülü, 162; Tunçomağ & Centel, 159; “ ...Kapalı Devre Sisteminde, sınav dönemlerinde davacı gibi soru kitapçıklarının basımında görev alan matbaa çalışanlarının sınav öncesi ve sınav sürecinde işyerinde kalarak dışarıyla irtibatlarının kesilmesi itibarıyla normal çalışma

İkinci şart, işçilerin yerleşim yerinin iş yerine uzak bir mesafede olmasıdır. Bu nitelikteki işlerde, işçinin iş yerine yaya olarak ya da toplu taşıma araçları ile kendisinin gitme imkânı varsa, bu durumlarda işveren tarafından, toplu ve düzenli olarak taşıma yapılsa da yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz<sup>112</sup>.

Üçüncü şart ise işçilerin bu getirilip götürülmelerinin toplu bir şekilde ve düzenli olarak yapılmasıdır<sup>113</sup>. Mahiyeti gereği iş yeri değişkenlik gösteriyorsa ve uzaksa, işçinin kendi imkânlarıyla gelmesi oldukça zor ise, işçinin verimini etkiliyorsa yani toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri artık zorunlu bir hale gelmişse, bu taşıma esnasında araçta geçen süreler günlük çalışma süresinden sayılır. Burada taşımanın işverence sağlanmış olması yeterli olup, işçilerin işveren tarafından bizzat götürülüp getirilmeleri gerekmez<sup>114</sup>.

Maddede işin niteliğinden doğmayan ve işveren tarafından sadece sosyal yardım amacıyla işçilerin işyerine getirilip götürülmeleri sırasında yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Doktrinin kabulüne göre bu hüküm, nispi emredici nitelikte olduğundan iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile yolda geçen bu süreler çalışma süresi olarak kabul edilebilir<sup>115</sup>.

---

*dönemlerinden ayrılmaktadır. Bununla birlikte kapalı devre sisteminde kapsamındaki işçiler normal çalışma saatleri içinde çalışmaya devam etmektedir. İşyerini terk edememeleri soruların dışarıya sızmasının engellenmesi noktasında bir önlem olup, normal çalışma saatleri dışında işyerinde çalışılmaksızın geçirilen süreler nitelikleri itibariyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesi kapsamında günlük çalışma sürelerinden sayılan sürelerden değildir. ...Diğer taraftan bu çalışma sistemi sebebiyle davacı ve arkadaşlarına yaptıkları iş itibariyle emek piyasasında verilen ücretin çok üzerinde ücret verilmiş ve toplu iş sözleşmesinde bu sistemde geçirilen her gün için ek ödeme öngörülerek nimet ve külfet dengesinin de sağlandığı anlaşılmaktadır. ” Y22HD., E. 2016/10875, K. 2016/13421, T. 4.5.2016;*

*“ ...Gemide çalışanların yaptıkları işin niteliği ve özelliği gereği çalışma süreleri de diğer çalışanlara göre farklı düzenlenmiştir. Deniz İş Kanunu'nun 26/2 maddesine göre “iş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı ve vardiya tuttuğu süredir. Gemi adamının gemide bulunduğu sürelerin tamamı çalışma süresi olarak kabul edilemez. Gemi adamının fiilen çalıştığı veya fiilen çalışmamakla birlikte gücünü işverenin emrinde bulundurduğu, iş verilmesi veya çıkması için beklediği süreler çalışma süresinden sayılmalıdır. ” Y9HD., E. 2014/30289, K. 2016/6177, T. 15.3.2016.*

<sup>111</sup> Astarlı, 153; Süzek, 808; Tülü, 162; Tunçomağ & Centel, 159.

<sup>112</sup> Astarlı, 147; Süzek, 807; Narmanlıoğlu, 631; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 680; Akın, 793; Tülü, 162; Tunçomağ & Centel, 159; Güven & Aydın, 261.

<sup>113</sup> Astarlı, 156-158; Süzek, 807; Narmanlıoğlu, 631; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 680 - 681; Akın, 793; Tülü, 162; Tunçomağ & Centel, 159; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 243.

<sup>114</sup> Süzek, 807; Güven & Aydın, 261.

<sup>115</sup> Akın Kaşıkçı, S. (2019). *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma Ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 17.

Doktrinde bir görüşe göre, işçilerin işyerine getirilip götürülmelerinde, sosyal yardım amacı dışında başkaca bir etken varsa bu durumda yolda geçen süre, çalışma süresinden sayılmalıdır. İşin niteliğinden, yolda geçen sürenin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda bir sonuca varılamamışsa, bu durumda yapılan taşımanın işin niteliğinden kaynaklandığı ve sosyal yardım amacı taşımadığı kabul edilmelidir. Bir diğer görüş ise, toplu iş sözleşmesi ile madde hükmüne uygun olmayan taşımaların çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmişse bile işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacağı hükmü işverenin lehine olan emredici nitelikte bir hükümdür<sup>116</sup>. Emredici hükme aykırı olarak toplu iş sözleşmesine hüküm konulamaz. Bu durum kanuna aykırılık teşkil eder.

### **3.5. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri**

#### **3.5.1. Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süreleri**

Deniz İş Hukuku, İş Hukuku'nun en eski alanıdır. Deniz İş Hukuku kurumlarına bakıldığında, bunların çok eskiye dayandığını ve ülkemizde sıkça incelenen bir hukuk dalı olmadığı söylenebilir<sup>117</sup>. Denizciliğin diğer sektörlerle göre daha farklı, zor ve tehlikeli olması nedeniyle gemi adamlarının çalışma koşulları ayrıca düzenlenmelidir. Deniz İş Hukuku ile ilgili ilk kanun, 1954 yılında çıkarılan 6379 sayılı Kanun'dur. Bu kanun 854 sayılı Kanunun kabulü ile yürürlükten kaldırılmıştır. 854 sayılı Kanun, Deniz İş Hukuku'nun temel kaynağıdır. Bu kanunun yanı sıra atıfta bulunulan diğer kanunlar da bulunmaktadır. 854 sayılı Kanun'un 46. maddesinde kanun kapsamındaki gemi adamları ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu kanundan veya hizmet akdinden doğan davalar hakkında, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu<sup>118</sup> hükümleri uygulanacağı düzenlenmiştir. İş Mahkemeleri Kanunu haricinde 6102 sayılı

---

<sup>116</sup> Günay, C. İ. (2006). *İş Kanunu Şerhi*, 2(2), Yetkin Yayınları, 2055.

<sup>117</sup> Öktem Songu, S. (2004). Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3, 866, Erişim adresi: [https://94d5e5c15154c23634e4fa312056b3327557d1fc.vetisonline.com/Book/NsSFduawIkOCVJD\\_82pnaQ/659633e1b02b4184938dfc3749824cfe?s=diniz+i%c5%9f+hukuku&pn=51](https://94d5e5c15154c23634e4fa312056b3327557d1fc.vetisonline.com/Book/NsSFduawIkOCVJD_82pnaQ/659633e1b02b4184938dfc3749824cfe?s=diniz+i%c5%9f+hukuku&pn=51), Erişim tarihi: 25.04.2022, (çevrimiçi).

<sup>118</sup> RG. 25.10.2017, 30221.

Türk Ticaret Kanunu<sup>119</sup>, 7201 sayılı Tebligat Kanunu<sup>120</sup> gibi kanunlara da atıf yaptığından Deniz İş Hukuku kaynakları arasında sayılabilir.

Gemi adamı, akarsularda, göllerde ve denizlerde Türk Bayrağını taşıyan gemilerde çalışan işçilerdir. Gemi adamı, bir iş sözleşmesi ile işverene bağlı olarak çalışır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu; denizlerde göllerde ve akarsularda Türk Bayrağı taşıyan, yüz ve daha fazla grostonilatoluk gemilerde hizmet akdi ile çalışan gemi adamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır. Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı, yüz ya da daha fazla olduğu durumlarda Deniz İş Kanunu hükümleri uygulanır. Ayrıca işverenin çalıştırdığı gemi adamı sayısı 5 veya daha fazla olduğu durumlarda gemi tonajı önemsenmeksizin, Deniz İş Kanunu uygulanır. Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından, bu hükümler dışında kalan gemiler ile gemi adamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir.

Deniz İş Kanunu'nun uygulanacağı işçiler ve işverenler belirlenirken, 4857 sayılı Kanun'da yer alan düzenlemeler de dikkate alınmalıdır. İş Kanunu madde 4' e göre deniz taşıma işlerinde ve iş ilişkilerinde İş Kanunu' nu hükümleri uygulanmaz. Yine madde 4' e göre kıyılarda veya liman ve iskelelerde, gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde İş Kanunu hükümleri uygulanır.

Deniz taşıma işi olarak sayılmayan ancak deniz işi niteliğindeki balıkçılık, dalgıçlık, arama – kurtarma gibi yükleme ve boşaltma işi olarak değerlendirilen işlerde hangi kanunun uygulanacağı hususu tartışmalıdır<sup>121</sup>. Bu durumda kanunların uygulanması bakımından Deniz İş Kanunu'na öncelik sağlanması gerekir. Deniz İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu' na göre daha özel bir kanun niteliği taşıdığından, Deniz İş Kanunu hükümlerinin uygulanması gerekir.

Çalışma süreleri açısından Deniz İş Hukukunda, ILO' nun ve Avrupa Birliği'nin hazırladığı iki önemli düzenleme bulunmaktadır. ILO, gemi adamlarının çalışma

---

<sup>119</sup> RG. 13.01.2011, 27846.

<sup>120</sup> RG. 11.02.1959, 10139.

<sup>121</sup> Taşdemir, F. (2010). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 135.

sürelerine ilişkin 21 devletin taraf olduğu, 1996 tarihli ve 180 sayılı sözleşmesi bulunmaktadır<sup>122</sup>. Avrupa Birliği'nde ise, Uluslararası Çalışma Örgütü' nün 180 sayılı sözleşmesi doğrultusunda Avrupa Birliği Armatörler Derneği ile Avrupa Birliği Taşıma İşçileri Federasyonu arasında çalışma sürelerine ilişkin sözleşme imzalanmıştır. Avrupa Birliği Konseyi ise üye olan devletlerin sözleşmeye uyumlu düzenlemeler yapması için 1999/63 sayılı direktifi yayımlamıştır.

Gemide çalışan işçilerin, işin niteliği gereği ve deniz üzerinde sürekli seyir halinde olmaları nedeniyle çalışma sürelerinin özel olarak düzenlenmesi gerekir. Özellikle uzun yol yapan gemilerdeki işçilerin gemi üzerindeki geçirdikleri tüm süre çalışma süresi olarak kabul edilemez. Gemi üzerinde çalışmanın riskleri, bu çalışmanın zorluğu, gemide çalışan işçilerin normal işçiden farklı ihtiyaçlar doğurması gibi birçok unsur bu sektördeki işçiler için ayrı bir düzenleme yapılmasını zorunlu kılmıştır.

Deniz İş Kanunu' nda çalışma süresi, kanununun 26. Maddesinde, iş süresi başlığı altında tanımlanmıştır. Bu tanıma göre gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre çalışma süresidir. Gemi adamı izinli olsa bile tüm gününü yine gemide ya da limanda geçirdiğinden çalışma süresi iş başında ya da vardiyada geçirdiği süre olarak tanımlanır. Gemi adamının iş başında çalışarak geçirdiği süre, hizmet sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile çalışma süresi olarak kararlaştırılan, işverenin emir ve talimatıyla fiilen iş gördüğü süre çalışma süresidir. Gemi adamının bu sürelerde mutlaka fiili olarak çalışması gerekmez. Gemi adamı fiilen çalışmasa bile iş gücünü işverenin emir ve talimatları altında, onun buyruğu altında geçirmişse burada bir eylem olmasa bile bu süreler çalışma süresinden sayılır. Örneğin geminin açık denizde demir atarak durması halinde gemi adamının hazırda bekleyerek geçirdiği bu süre çalışma süresinden sayılır.

Gemi adamı gemide bulunsa bile iş başında ya da vardiyada olmadığı, yemek ve dinlenme süreleri gibi süreler çalışma süresinden sayılmaz<sup>123</sup>. İşveren ya da işveren vekili gemi adamının vardiyasını, yemek ve dinlenme zamanını bir çizelgede belirtmeli, bu çizelgeyi de gemi adamlarının görebilecekleri bir yere asması gerekir. Bu çizelgede belirtilen sürelerde gemi adamı fiili olarak çalışmış olsun ya da olmasın çalışmış

---

<sup>122</sup> Sözleşme için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsip1.htm>, Sözleşmeye taraf ülkeler için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifce.pl?C180>.

<sup>123</sup> Yargıtay bu yönde kararları için bkz. Y9HD., E. 2017/25778, K. 2017/17078, T. 31.10.2017; Y9HD., E. 1975/29155, K. 1976/4039, T. 04.02.1976.

sayılarak, iş süresini doldurmuş kabul edilir. Belirlenen çizelgeye göre gemi adamının yemekte geçirdiği süreler ile dinlenme süreleri için çalışmadan geçirildiği karine olarak kabul edilebilir<sup>124</sup>. Ancak karinelerin aksinin ispat edilebileceği göz önüne alınıp, denizcilik sektörü ve istisnai durumların varlığı düşünüldüğünde, bu sürelerin çalışma süresi içerisinde kabul edildiği durumlarla karşılaşılabılır.

Gemi adamının fiilen çalıştığı ya da vardiyada bulunduğu süre çalışma süresi olarak kabul edilir. Deniz İş Kanunu 26/1 maddesinde “ *Genel bakımdan iş süresi, günde sekiz ve haftada kırk sekiz saattir. Bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.*” denilerek hem günlük olarak hem de haftalık olarak çalışma süresi belirlenmiştir. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere çalışma süresi haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmesi ile bulunur. Haftalık çalışma süresinin 48 saat olarak belirlenmesi durumunda haftanın 6 günü 8’ er saatlik çalışma yapılır. Kanundaki ifade eşit olarak bölünmeden bahsettiğinden, çalışma süresi haftanın çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılamaz. Bu anlamda Deniz İş Kanunu’ndaki düzenleme, 4857 sayılı Kanun’daki düzenlemeden daha katı bir düzenlemedir. Deniz İş Kanunu’ nun 28. maddesinde belirlenen sürelerin aşılmasını fazla çalışma kabul etmiştir. Günlük 8 saat, haftalık 48 saatlik sürenin aşılması fazla çalışmadır. Hafta tatilinin düzenlendiği 42. maddede hafta tatili için 6 günlük çalışmanın yapılması gerektiğinden bahsedilmiştir. Kanun hükmü, katı olduğundan haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması mümkün değildir.

Çalışma süresinin günde 8 saatten daha fazla belirlenip belirlenemeyeceği konusunda doktrinde tartışmalar bulunmaktadır. Bu konuda Münir Ekonomi, çalışma süresinin günlük 8 saatin üzerinde bir süre belirlenebileceğini savunurken, Devrim Ulucan 8 saatlik düzenlemenin yeterince katı olduğunu, bunun üzerine çalışma süresi belirlenemeyeceğini savunur<sup>125</sup>. Ömer Ekmekçi ise 8 saatin üzerinde bir çalışma süresi belirlendiğinde, gemi adamı haftada 3 gün ve 16 saat gibi afaki bir çalışma süresi ortaya

---

<sup>124</sup> Taşdemir, 138.

<sup>125</sup> Güner, M.D. (2001). Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım, 15, Erişim adresi: <https://33doxp2ncc21zsc1r9kym919-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2019/10/2001kasim.pdf>, Erişim tarihi: 25.04.2022, (çevrimiçi).



çıkartabileceğini, bu durumun kabulünün mümkün olmadığını savunur<sup>126</sup>. Deniz İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki gibi taraflara bir serbesti tanımaz.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda çalışma süreleri günlük 8, haftalık 48 saat olarak açıkça belirlenir. Çalışma süresi eşit olarak bölüneceğinden, 48 saatlik süre aşılmaya dahi günlük çalışma süresi 8 saati aşacak şekilde bir dağılım yapılmaz. Ancak tarafların anlaşması ile birlikte, işçi lehine olacak şekilde çalışma süresi haftalık ve günlük çalışma sürelerinin altında belirlenebilir.

Doktrinde ileri sürülen bir görüşe göre, çalışma süreleri aralıksız uygulanır. Uzun yol seferlerinde işçinin lehine olacak şekilde çalışma süresi iki eşit süreye bölünebilir. Gemi adamı, uzak yol seferlerinde gemide kalmak zorunda olduğundan, kesintisiz olarak çalışma süresinin kullanılmasının pratik bir faydası yoktur<sup>127</sup>.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ara dinlenmelerine ilişkin hüküm bulunmaz. Bu nedenle ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı tartışmalıdır. Güner'e göre Deniz İş Kanunu'nda çalışma süresi yüksek olarak belirlendiğinden bu süre çalışma süresi içinde değerlendirilir<sup>128</sup>. Deniz İş Kanunu'nda ara dinlenmelerine ilişkin bir hüküm olmasa bile, gemi adamı ara dinlenmesinde işverenin emir ve talimatları altında olmadığından bu süre çalışma süresinden sayılmamalıdır.

Gemi adamının çalışma süresi ile ilgili gece – gündüz ayrımı ya da çalışılacak zaman dilimiyle ilgili bir düzenleme yapılmamıştır<sup>129</sup>. Gemi adamının fiilen çalıştığı süre iş süresi olarak kabul edilecek, gemi üzerinde geçirdiği tüm süre çalışma süresi olarak kabul edilemeyecektir<sup>130</sup>. Aksi halde böyle bir çalışmanın var olması insan üstü bir güç gerektirir.

---

<sup>126</sup> Güner, 15.

<sup>127</sup> Güner, 16.

<sup>128</sup> Güner, 16.

<sup>129</sup> Öztürk, 226.

<sup>130</sup> Bedük, 163; Kayık, 81.

*“4857 sayılı Kanun'daki 270 saat sınırlandırmasının Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan davacı gemi adamına uygulanma imkanı bulunmamakla birlikte, bu durumda Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmesi ve Avrupa Birliği Direktifinin öngördüğü, azami çalışma süresi günde 14, haftada 72 saati geçemez esası kabul edilmeli, 7 günü dahil 48 saatten 72 saate kadar olan çalışmanın asıl ücrete dahil olduğu kabul edilmeli, 72 saati aşan kısım varsa fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Somut uyuşmazlıkta, mahkemece davacı tanıklarının beyanlarına dayalı olarak fazla çalışma ücreti alacağı hüküm altına alınmış ise de yukarıda belirtildiği üzere, işçinin gemide bulunduğu sürelerin tamamı*

Deniz İş Kanunu'nda fiili çalışma haricinde farazi çalışma sürelerine yer verilmiş ancak bu düzenleme İş Kanunu'ndaki gibi tek tek yapılmamıştır<sup>131</sup>. 42/2'de çalışma süresinden sayılan haller “*Evlenmelerde üç güne, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fiilen çalışılmış günler gibi hesaba katılır.*” şeklinde düzenlenmiştir.

### 3.5.2. Kanunu Çalışma Süresinin Dışında Kalan İşçiler

Deniz İş Kanunu, diğer kanunlardan farklı olarak madde 27'de saymış olduğu bazı işçilerin bu kanunun iş sürelerine ilişkin hükümlerine tabi olmayacaklarını düzenler<sup>132</sup>. Madde hükmüne göre bu işçiler;

- “1. *Birden fazla kaptanın bulunduğu gemilerde birinci kaptan veya bu kanunun 2'nci maddesinin (C) fıkrasında yazılı olduğu şekilde kendisine vekâlet eden kimse (kılavuz kaptanlar dâhil),*
2. *Birden fazla makinistin bulunduğu gemilerde baş makinist,*
3. *Doktor ve sağlık memurları,*
4. *Hemşire ve hastabakıcılar,*
5. *Asli görevi can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamları,*
6. *Gemide kendi nam ve hesabına çalışanlar.”* şeklinde tek tek sayılır.

Kanun maddesinden açıkça anlaşılacağı üzere 26. maddeye tabi olmayan işçilerin gemide sürekli olarak bulunması gerekmeyen, ihtiyaç halinde görev yapan kişilerdir. Bu işçiler bazen hiç iş yapmayıp, bazen de kesintisiz olarak çalışmalarını gerekeceğinden bu işçilere çalışma saatlerine ilişkin hükümler ile fazla mesai gibi hükümler

---

çalışma süresi olarak kabul edilemez. Dolayısı ile tanıkların beyanları fazla çalışma ücreti alacağına hüküm altına alınması için yeterli değildir. Dosya içerisinde Deniz İş Kanunu'nun 26 ve 28. maddelerinde belirtilen kayıtlar da bulunmamaktadır.” Y.9HD., E. 2015/16204, K. 2017/19158, T. 28.11.2017.

<sup>131</sup> Öztürk, 226.

<sup>132</sup> Öztürk, 226; Şakar, 361.

uygulanmaz<sup>133</sup>. Bu işçiler bazı günlerde kesintisiz 24 saat çalışarak, bazı günler hiç çalışmayarak çalışma sürelerini dengeleyebilirler<sup>134</sup>.

Kanun koyucu, doktor, baş makinist, asli görevi kurtarma olan gemi adamı gibi farklı meslek gruplarının gemide yaptıkları iş farklı olsa da aynı değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Hemşire, hastabakıcı ve asli görevi can, mal ve gemi kurtarma olan kurtarma gemilerinde çalışan gemi adamlarının fiilen çalışmış oldukları süreler ile çıkacak işi bekleyerek geçirdikleri sürelerin birbirini dengeleyeceği varsayılır<sup>135</sup>. Bu nedenle bu işçiler için çalışma süreleri açısından istisna olarak tutulması doğru bir yaklaşımdır. Bunun dışında baş makinist ve birinci kaptanın çalışma sürelerinde istisna tutulmuş olması doğru bir yaklaşım değildir. Birinci kaptan ve baş makinist, hiyerarşik olarak kendi altlarında, himayelerinde bulunan diğer kaptan ve makinistleri denetleyerek geminin sevk ve idaresini sağladıklarından, bu işçiler fiilen iş görmüş kabul edilmelidir<sup>136</sup>. Kaptan ve baş makinistin istisna olarak belirlenmiş olması, bu işçilerin günlük 8, haftalık 48 saatten fazla çalıştırılarak işverenin suistimal etmesi durumuna yol açabilir<sup>137</sup>. Bu işçiler, çalışma süresinden istisna tutulmuş ve işveren suistimaline açık olsa da, çalışma süresi belirlenmesinde iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği ve işyeri uygulamalarına bakılıp, bu kaynaklarda herhangi bir belirleme yapılmamışsa Türk Borçlar Kanunu hükümlerine göre belirlenebilir<sup>138</sup>.

### 3.6. 5953 Sayılı Basın İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri

Basın, kamuoyuna gerçekleri duyurma, toplumsal olaylarda kamuoyu oluşturma açısından önemli bir kuvvettir. Bu nedenle basın çalışanları toplumun olayları öğrenmesinde önemli bir rol üstlenirler. Basın gücü, toplumun fikir yapısında, kamuoyuna gerçekleri aktarmada ve kamuoyu oluşturmada dördüncü kuvvet sayılır<sup>139</sup>. Basın mensubu çalışanları ve bunların işverenleri arasındaki ilişkinin hukuksal bir

---

<sup>133</sup> Güner, 18-19.

<sup>134</sup> Güner, 18.

<sup>135</sup> Güner, 19.

<sup>136</sup> Güner, 19-20; Astarlı, 164.

<sup>137</sup> Köşeler, 27.

<sup>138</sup> Astarlı, 164-165.

<sup>139</sup> Karahisar, T. (2014). Basın İş Kanunu' na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları, *Marmara İletişim Dergisi*, 13(13), 67.

zemine oturtulması, çalışanların çalışma sürelerinin, yasal, sosyal ve özlük haklarının düzenlenmesi ve korunması gerekir. Bu amaçla 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. 5953 sayılı Kanun, uygulamada ve doktrinde Basın İş Kanunu ismiyle kullanılmaktadır. 04.01.1961 tarih ve 212 sayılı Kanun ile beraber 5953 sayılı Kanun' un 20 maddesinde değişikliğe gidilmiş ve ek maddeler konulmuştur.

Kanun' un 1. maddesinde Basın İş Kanunu'nun uygulama alanı belirtilir. Maddeye göre Türkiye' de yayımlanan gazete, haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışanlar ile 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki işçi tanımı dışındaki kişiler, bu işçilerin işverenleri hakkında uygulanır. Kanun'un 2. maddesinde ise istisnadan bahsedilerek, Basın İş Kanunu kapsamında olmakla birlikte, devlet, vilayet, belediyeler, iktisadi devlet teşekkül ve müesseseleriyle, sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında Basın İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağı açıklanır. 5953 sayılı Kanuna tabi olmak için kişinin gazetecilik mesleği ile sürekli olarak uğraşması gerekir. Bir gazete işletmesinde çalışan gazeteci, özel radyo ve televizyonlarda çalışan spikerler, editörler, fikir ve sanat işleri ile uğraşan işçiler Basın İş Kanunu'na tabi iken, gazete işletmelerinde, özel radyo ve televizyonlarda satış, muhasebe, insan kaynakları gibi bölümlerde çalışan işçiler için Basın İş Kanunu'na tabi değildir. Basın İş Kanunu'na tabi olmayan bu işçiler için İş Kanunu hükümleri uygulanır.

İşçinin fiili çalışmasının yanında işverenin emrinde geçirdiği süre de çalışma süresi sayılır. Deniz İş Kanunu'ndan farklı olarak, Basın İş Kanunu'nda çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır. Diğer kanunlar hem fiili çalışmayı hem de farazi çalışmayı çalışma süresi olarak kabul ederken, Basın İş Kanunu'nda bu yaklaşımla bir düzenleme yapılmamıştır. Fiili çalışmanın yanı sıra hangi sürelerin farazi çalışma süresi olarak çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmemiştir.

Basın İş Kanunu' nda çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır. Basın İş Kanunu'nun Ek-1/1 maddesine göre gazeteci kapsamına giren kişiler müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyetleri itibariyle (sürekli) çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir. İkinci fıkrada ise bu sürelerin gece ve gündüz devrelerinde arttırılması, ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde

çalışılması fazla çalışma sayılır. Basın İş Kanunu'nda günlük 8 saat, haftalık 48 saat olarak belirlenen çalışma süresi fiili çalışma süresidir. Farazi çalışma süreleriyle ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

Basın İş Kanunu'nda çalışma süresine ilişkin düzenleme ek - 1 maddesinde yapılır. Madde hükmünden de anlaşılacağı üzere Basın İş Kanunu'na tabi işçiler için çalışma süresinde benimsenen esas, günlük çalışma süresidir. Çalışma süresinin günlük esasta belirlenmiş olması nedeniyle, hem Deniz İş Kanunu'ndan hem de İş Kanunu'ndan ayrılır. Deniz İş Kanunu ve İş Kanunu'nda çalışma süresi haftalık olarak belirlenir.

Basın İş Kanunu'na göre çalışan işçilerin ara dinlenmesinin nasıl olacağına ilişkin boşluk bulunmaktadır. Bu nedenle gazetecilerin ara dinlenmesi hususunda İŞK. madde 68'deki hükümleri uygulanır<sup>140</sup>.

Basın İş Kanunu 19. madde "*Her altı günlük fiili çalışmayı mütaakip gazeteciye bir günlük ücreti dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür.*" şeklinde çalışma süresine değinilen bir diğer maddedir. Kanunda gece ve gündüz çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiş olmasına rağmen gündüz çalışması için hafta tatili 1 gün, gece çalışması için hafta tatili 2 gün şeklinde ayrı ayrı düzenlenir. Bu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere haftalık çalışma süreleri gündüz çalışan basın işçisi için 6 gün, gece çalışan basın işçisi için 5 gündür<sup>141</sup>. Buradan çıkarılabilecek bir diğer sonuç ise gündüz çalışan basın işçisi için haftalık çalışma süresi 8 saat x 6 gün = 48 saat, gece çalışan basın işçisi için haftalık çalışma süresi 8 saat x 5 gün = 40 saattir. Belirlenen bu süreler İş Kanunu'nda belirlenen süreler gibi azami nitelikte sürelerdir. Bu nedenle işçi lehine bu sürelerin altında bir çalışma süresi kararlaştırılabilir. Bu süreleri aşacak çalışmalar ise fazla çalışma olarak kabul edilir.

BİK'te basın işçisinin gece çalışmasına yer vermişken, gece kavramına ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Bu durumda öncelikle basın işçisinin iş sözleşmesine bakılmalıdır. Eğer sözleşmede gece dönemine ilişkin bir belirleme yapılmışsa, sözleşme

---

<sup>140</sup> Gökçek Karaca, N. (2020). *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)* (2. Bs.), Seçkin Yayıncılık, 199; Tosun, 58.

<sup>141</sup> Kabul, 53; Kayık, 82; Karaman, 45.

hükümlerine göre belirleme yapılmalıdır. Eğer sözleşmede gece dönemine ilişkin bir düzenleme yoksa toplu iş sözleşmesine bakılır. Toplu iş sözleşmesinde de gece dönemine ilişkin bir belirleme yoksa bu konuya ilişkin TBK’ da da bir düzenleme bulunmadığından buradaki boşluk İşK. hükümlerine göre doldurulacaktır<sup>142</sup>.

### 3.7. Türk Borçlar Kanunu’na Göre Çalışma Süreleri

Türk Borçlar Kanunu’nda günlük ve haftalık çalışma sürelerinin düzenlendiği ayrıca bir hüküm bulunmaz. Hizmet sözleşmesine ilişkin düzenlemelere tabi olan işçiler için de haftalık ve günlük çalışma sürelerine ilişkin azami sınır belirlenmemiştir. Ancak TBK’ nın 398. Maddesi, özel hükümleri saklı tutarak fazla çalışma borcunu düzenler. Bu maddede “*Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür.*” düzenlemesi yer almaktadır. Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler için günlük ve haftalık çalışma süreleri düzenlenmediğinden, bu kanuna tabi işçiler için çalışma süresi belirlemesi genel hukuk ilkelerince yapılmalıdır. Yani öncelikle işçinin tabi olduğu iş sözleşmesine ya da toplu iş sözleşmesine bakılmalıdır. Eğer böyle bir düzenleme yoksa iş yeri iç yönetmeliğine ya da işyeri uygulamalarına bakılmalı, burada da bir düzenleme yoksa işverenin emir ve talimatlarında düzenleme olup olmadığına daha sonra bu konuda örf adet bulup bulunmadığına bakılmalıdır<sup>143</sup>. TBK’ nın 421. maddesine göre işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü ya da şartlar elvermezse bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. Genel hukuk ilkelerine göre belirleme yapılırken tatil verme yükümlülüğünün dikkate alınması gerekir.<sup>144</sup>

---

<sup>142</sup> Sümer, H.H. (2020). *Bireysel Basın İş Hukuku* (3. Bs.), Seçkin Yayıncılık, 234; Şakar, 320.

<sup>143</sup> Dündar, 148.

<sup>144</sup> Astarlı, 166; Odaman, 189-190.

### 3.8. Çalışma Süreleri İle İlgili Diğer Mevzuat Hükümleri

#### 3.8.1. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te Yer Alan Düzenlemeler

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik' te<sup>145</sup> (m.7) farazi çalışma süresi olarak kabul edilen bazı hallere yer vermiştir. Madde 7'de;

*“ 1- İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,*

*2- İşverenin iş yeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen süreler,*

*3- Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler,”*

günlük çalışma süresi içerisinde sayılır<sup>146</sup>.

#### 3.8.2. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te Yer Alan Düzenlemeler

Çalışma hayatında bazı iş kollarında işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen birçok neden bulunmaktadır. Bu nedenle bu iş kollarında çalışma sürelerinin diğer iş kollarına göre daha kısa tutulması, işçinin sağlığı ve güvenliği için alınmış bir tedbir niteliğindedir. Bu konuda Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik çıkarılmış, yönetmelik madde 4'te işçilerin en fazla yedi buçuk saat çalışabileceği işler yirmi üç başlık altında; kurşun ve arsenik işleri, cam sanayi işleri, civa sanayi işleri, çimentosanayi işleri, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko sanayi işleri, bakır sanayi işleri, alüminyum sanayi işleri, demir ve çelik sanayi işleri, döküm sanayi işleri, kaplamacılık işleri, karpit sanayi işleri, asit sanayi işleri, akümülatör sanayi işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kauçuk işlenmesi işleri, yeraltı işleri, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler, gürültülü işler, su altına basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, pnömokonyo yapan tozlu işler ve tarım ilaçları

<sup>145</sup> RG. 06.08.2003, 28737.

<sup>146</sup> Astarlı, 138, Andaç, F. (2018). *İş Hukuku*, Legal Yayıncılık, 195; Öcalan, 1628-1629; Hafizoğlu, 128.

kullanımı işleri olarak sayılmıştır. Yönetmelik madde 5’te ise yedi buçuk saatten az çalıştırılması gereken işler, 5 alt başlık altında; su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler, civa işleri, kurşun işleri, karbon sülfür işleri ve ensektisitler şeklinde saymıştır<sup>147</sup>. Bu işler, işçinin sağlığını ciddi olarak tehdit ettiğinden, işçi ve işveren belirlenmiş bu sürelerle uymak zorundadırlar<sup>148</sup>.

### 3.8.3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Yer Alan Düzenlemeler

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu<sup>149</sup> 13/1. fıkrasında “*Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir.*” şeklinde işyerinde ortaya çıkacak ciddi ve yakın tehlike ile ilgili düzenleme yapmış, maddenin devam eden 13/3 fıkrasında “*Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir.*” ve yine devam eden 13/4. fıkrasında “*İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabii oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fülen çalışmış sayılır.*” hükümleriyle çalışma süresinden sayılan halleri düzenler<sup>150</sup>.

6331 sayılı Kanun’a göre, işçi işyerinde ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştığında bu durumu kurula ya da işverene bildirir. Bahsedilen ciddi ve yakın tehlike bildirildikten sonra kurul ya da işveren karar verir. Kurul ya da işverenin verdiği karar, işçiye ya da temsilcisine bildirilir. Bu bildirimden sonra işçinin lehine karar verilmişse işçi gereken tedbirler alınuncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin talebine rağmen gerekli tedbirler alınmamışsa, yine bu durumda işçi çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin çalışmaktan kaçındığı bu süre çalışma süresinden sayılır.

<sup>147</sup> Senyen Kaplan, 361; Narmanlıoğlu, 631; Hafizoğlu, 130-131.

<sup>148</sup> Gerek, N. (2013). Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde “Kısa Çalışma” nın Yeri ve Önemi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(38), 6; Hafizoğlu, 130-131.

<sup>149</sup> RG. 30.06.2012, 28339.

<sup>150</sup> Ünal, 111.



6331 sayılı Kanun’ da çalışma süreleri ile ilgili bir diğer düzenleme, çalışanların eğitimi başlıklı 17. maddede yapılmıştır. Maddeye göre eğitimlerin “ ...işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verileceği, bu eğitimlerin değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenip, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacağı, çalışan temsilcilerinin özel olarak eğitileceği, mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim almış olduğunu belgelemesinin zorunlu olduğunu, başka işyerlerinden gelen işçilerin bu belge olmaksızın çalıştırılmayacağı, iş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitimi; herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi; geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verileceği...” şeklinde düzenlenir. Anılan maddedeki sayılan durumlarda, eğitimlerde geçen süreler çalışma süresinden sayılır. Eğitimde geçen bu sürelerin haftalık çalışma süresini aşması halinde, bu sürelerin fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma olarak değerlendirileceği belirtilir.

#### 3.8.4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelikte Yer Alan Düzenlemeler

Yönetmeliğin 10. maddesinde işyeri hekiminin yetkileri düzenlenmiş ve 10/2. fıkrasında “*Tam süreli iş sözleşmesi ile görevlendirilen işyeri hekimleri, çalıştıkları işyeri ile ilgili mesleki gelişmelerini sağlamaya yönelik eğitim, seminer ve panel gibi organizasyonlara katılma hakkına sahiptir. Bu gibi organizasyonlarda geçen sürelerden bir yıl içerisinde toplam beş iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır ve bu süreler sebebiyle işyeri hekiminin ücretinden herhangi bir kesinti yapılamaz.*” şeklinde çalışma süresinden sayılabilecek halleri düzenlenir<sup>151</sup>. Bu fıkra göre tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işyeri hekimi, işyerini ilgilendiren aynı zamanda mesleki gelişimine katkı sağlayacak eğitim, seminer ve panel benzeri etkinliklere katılabilir. 1 yıllık zaman içinde bu etkinliklerde geçen sürelerden, yıl içerisinde 5 iş günü kadarı çalışma süresinden sayılır.

---

<sup>151</sup> Ünal, 113.

### 3.9. Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi

4857 sayılı Kanunla birlikte birçok konuda olduğu gibi çalışma süreleri konusunda da oldukça önemli yeniliklere ve düzenlemelere gidilmiştir. Çalışma süresinin haftalık 45 saat olması kuralı korunmuş, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi konusuna esneklik getirilmiştir. Böylece, sözleşmeye konulacak bir hükümlerle çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine farklı olarak dağıtılabilir. İşçilerin sağlığının korunması amacıyla, 93/104 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi' ne uygun olarak, 4857 sayılı Kanun'da çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle ilgili bazı düzenlemeler getirilmiştir. Direktif doğrultusunda, işçinin 24 saat çalışmasından sonra kesintisiz bir şekilde 12 saatlik bir dinlenme süresi verilecek, günlük çalışma süresi ara dinlenmesi haricinde en fazla 11 saat, haftalık çalışma süresinin de fazla çalışma dâhil olmak üzere en fazla 45 saat olabileceği şeklinde bir düzenleme yapılmıştır.

4857 sayılı Kanun hazırlanırken, üzerinde en çok durulan kavram esnekleştirme kavramıdır. İş Hukuku' nun, çalışma hayatının ve ekonomik hayatın değişken bir yapıda olması, işletmelerin devamlılıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet etmeye devam edebilmeleri için değişim ve bu değişime ayak uydurmak bir gereklilik haline gelmiştir. İşçinin korunma ihtiyacı da geçmiş dönemlere oranla daha farklıdır. İş Hukuku' nun asgari standartları ve çalışma şartları, hem sendikalar hem de uluslararası kuruluşlar ve bunların yaptıkları düzenlemelerle korunur. Ancak işçinin korunması sadece şahsi olarak korunmasını değil, gelişen ve değişen dünyada işletmenin faaliyet yeteneğinin, rekabet gücünün korunmasını da gerektirir. Günümüz İş Hukukunda işçi ve işverenin uzlaşmasına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulduğundan, İş Hukukunun katı kurallarında esnekleştirilmeye başvurulmaktadır<sup>152</sup>.

1970 ortalarında yaşanan ekonomik kriz öncekilerden daha farklı olmuştur. Daha önceki dönemlerdeki krizin nedeni, üretim yetersizliğinden olayı oluşturan enflasyondur. Kar oranlarındaki azalma ile birlikte ekonomik durgunluk ve işsizlik ortaya çıkmıştır. Dünya ekonomisi ile uyumlu hale gelemeyen ülkeler mağdur olmuşlar ve çalışma hayatında köklü değişikliklere gitmişlerdir. Çalışma hayatını düzenleyen kanunların amacı sadece

---

<sup>152</sup> Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 243-244; Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik, *Kamu-İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 7(3), 1, Erişim adresi: <https://www.tuhis.org.tr/pdf/7310.pdf> Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi).

işçiyi korumak değil, işletmeyi de korumak olmuştur<sup>153</sup>. Dünyada yaşanan bu köklü değişikliklerden Türkiye de etkilenmiş, 1475 sayılı İş Kanunu' nun çağın gereklerine uymadığı ve ihtiyaçlara cevap veremediğinden bahisle, kıdem tazminatının düzenlendiği 14. madde dışında, 1475 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılmış ve 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Yeni kanun ile birlikte Türk İş Hukukunda ve çalışma hayatında yeni bir dönem başlamıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin ve Avrupa Birliği yönergelerinin vazgeçilmez sosyal hukuk kurumlarının Türk İş Hukuku'nda yer almış olması oldukça olumlu bir gelişme olmuştur<sup>154</sup>.

İş Hukuku sürekli değişmek zorunda olan, kendini dinamik ve çağdaş tutmak zorunda olan bir hukuk dalıdır. 4857 sayılı Kanun ile birlikte, 1475 sayılı Kanun' un katı hükümleri kaldırılmış, çalışma ve çalışma sürelerinde esneklikle ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. Esnekleştirme ile beraber işletme gereklerine uygun düzenlemeler getirilmiş geçici iş ilişkisi, telafi çalışması, kısmi süreli iş sözleşmesi, tam süreli iş sözleşmesi ve çağrı üzerine çalışma gibi kavramlar Türk İş Hukuku' na kazandırılmıştır<sup>155</sup>. Esneklik, hem işçiye hem de işverene çalışma şartlarını bizzat belirleme yetkisi vermiştir. Böylece özellikle ekonomik kriz dönemlerinde ya da çalışma hayatının gerektirdiği başkaca durumlarda işyeri istediği çalışma temposunu yakalayabilmektedir<sup>156</sup>. Esneklik kavramı, işyerinde belli bir zaman için işgücü ihtiyacı karşısında daha fazla kişi çalıştırılması ya da tam tersi bir durumda işçinin işine son vermeden, işgücünde azalmaya gidilmesine imkan veren bir sistemdir<sup>157</sup>.

İş sağlığı ve güvenliğinin korunması için çalışma sürelerinin sınırlandırılması gerekir. Çalışma sürelerindeki bu sınırlama ise esnekleştirmeye mümkün olabilir. Esnekleştirmeye, taraflara çalışma şartlarını belirleme olanağı verilmekte, işletmenin rekabet gücü korunmakta ve işsizlik azaltılmaktadır. Esnek çalışma modelleri ile tam

---

<sup>153</sup> Odaman, 9; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244.

<sup>154</sup> Odaman, 11.

<sup>155</sup> Ulucan, D. (2003). AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, *MESS Mercek Dergisi*, 8(31), 65.

<sup>156</sup> Odaman, 12; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244.

<sup>157</sup> Odaman, 13; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244.

gün çalışma süreleri bölünerek, mevcut işler daha çok kişi arasında dağıtılarak, işsizliğe bir nebze çözüm getirilmesi sağlanabilmektedir<sup>158</sup>.

Çalışma süresi, yapısı itibariyle zamansal ve kronolojik unsur olarak iki temel unsurdan oluşmaktadır. Zamansal unsur, çalışma süresinin uzunluğu, kronolojik unsur ise çalışma süresinin konumudur. Çalışma süresinin esnekleştirilmesi kavramından anlaşılması gereken, işçi ya da işverenin ihtiyacına göre, şartlara göre çalışma süresinin konumunun ve uzunluğunun değiştirilebilmesidir<sup>159</sup>.

İş hayatının dinamik yapısı, gelişen ve değişen rekabet ortamı, istihdam koşulları, yeni çalışma ve üretim tarzlarının ortaya çıkışı, işletme giderlerini düşürebilmek gibi birçok neden çalışma sürelerinde esnekleştirme ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. Esneklik kavramı çalışma hayatında farklı şekillerde karşımıza çıkabilecektir. İşçinin farklı işleri yapması, az sayıda işçi ile daha fazla iş görülmesi şeklinde ve yahut denkleştirilmede başvurulan çalışma süresinde yapılan bir esneklik şeklinde de karşımıza çıkabilir<sup>160</sup>. Esnek çalışma işyerinde var olan çalışma düzeninin işyerinin ihtiyaçları, işin niteliği, işverenin taleplerine uyumlu olacak şekilde yeniden düzenlenmesi olarak tanımlanabilecektir<sup>161</sup>.

Çalışma sürelerinde esneklik uygulamaları, sınırlı olarak kabul edilemez. Kaldı ki bu durum işçi aleyhine olacağından kabulü de mümkün değildir. Çalışma sürelerinde esnekleştirme kanunda düzenlenmeyen yeni sözleşmelerle veya karma sözleşmelerle

---

<sup>158</sup> Odaman, 14; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244.

<sup>159</sup> Astarlı, 267; Günay, 3; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244.

<sup>160</sup> Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244; Odaman, S. (2014). Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 75; Odaman, Çalışma Süreleri, 13; Otay, 34; Koç, 2181; Gürkaynak, G. & Karaoğlan, C. & Uluay, T. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Esnek Çalışma Kavramının Çalışma Süresi Özelinde Uygulamaları ve Tam/Kısmi Süreli Çalışmalar Yönünden Uygulanabilirliği *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(40), Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/4857-sayili-is-kanunu-kapsamindaki-esnek-calisma-kavraminin-calisma-suresi-ozelindeki-uygulamalari-v/3111143/%c3% a7al%c4%b1%c5%9fma+s%c3%bcresi>, Erişim tarihi: 15.07.2022, (çevrimiçi); Demir, F. & Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 72-73, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kosbed/issue/25704/271233> Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi); Günay, 4-6.

<sup>161</sup> Odaman, 75; Koç, 2181; Günay, 4-6; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 244.

sağlanabilecektir<sup>162</sup>. Çalışma hayatındaki esnekleştirme ihtiyacının beraberinde getirdiği en önemli düzenlemelerin başında denkleştirme gelmektedir.

Tüm dünya gibi ülkemiz de koronavirüse karşı her alanda mücadele etmekte, bu da hukukun birçok alanına yansımaktadır. 25.02.2020 tarihli Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çalışma sürelerinde esnekliğe gidilmiştir.

### 3.9.1. Günlük Eşit Olmayan Sürelerle Çalışma ve Çalışma Süresinde Denkleştirme

Kanuna göre haftalık çalışma süresi 45 saattir ve taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa günde 11 saati aşmamak şartı ile bu çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünecektir. 1475 sayılı İş Kanunu madde 61’de yer alan denkleştirmeye ilişkin çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesini düzenleyen kural, 4857 sayılı İş Kanunu madde 63 ile yeni düzenlemeler getirerek varlığını korumuştur<sup>163</sup>. İş Kanunu’ nun 63/1 maddesinde, 1475 sayılı Kanun’ dan farklı olarak yer alan aksi kararlaştırılmamışsa ifadesi taraflara, çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olamayacak şekilde dağılmasına olanak sağlamaktadır. Maddenin 2. fıkrasında ise tarafların günde 11 saati aşmayacak şekilde çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtılabileceğini düzenlemiştir. Bu hüküm İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’ nin 4. maddesinde benzer şekilde tekrarlanmıştır. Çalışma süresinin farklı dağılımı doktrinde bazı tartışmaları da beraberinde getirmiştir.

Bir görüşe göre, Kanunun 63/2 fıkrasında “...*Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.*” şeklindedir. Doktrinde savunulan bir görüşe göre “bu halde” ibaresi kullanılması nedeniyle bu hükmün yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirmenin uygulanabildiği hallerle sınırlandırıldığı, denkleştirmenin uygulanamadığı hallerde haftalık çalışma süresinin farklı şekillerde dağıtılamayacağı savunulmuştur<sup>164</sup>.

---

<sup>162</sup> Odaman, 75; Koç, 2181.

<sup>163</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 674; Süzek, 799-800; Akyiğit, 369-370; Senyen Kaplan, 368; Bedük, Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi, 201; Otay, 35; Koç, 2181; Karakoç, 444; Hafizoğlu, 133; Kayıkçı, 240; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

<sup>164</sup> Ekonomi, 166; Narmanlıoğlu, Ü. (2010). İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, (17), 35; Özveri, M. (2006). 4857 Sayılı Yasa Döneminde Fazla Çalışma Kavramı Üzerine, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 204-205; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

Doktrinde savunulan diğerk bir görüŖe göre ise çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı Ŗekilde dağıtılmasında tarafların anlaşması yeterlidir. Bu nedenle başkaca Ŗart aranmaz ve denkleştirme uygulanmaz. Denkleştirme, yalnızca yoğunlaştırılmış iş haftalarında uygulanır<sup>165</sup>.

Kanaatimizce, İş Kanunu' nun lafzında aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölüneceği Ŗeklinde bahsedildiğinden, taraflara aksini kararlaştırma yetkisi verir. Bu nedenle çalışma süresinin farklı dağılımı için denkleştirme uygulamasına başvurulmuş olması zorunluluğu yoktur.

1475 sayılı kanunda yer alan haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi düzenlemesi AB düzenlemelerine aykırı olduğundan eleştirilere maruz kalmaktaydı. Denkleştirme uygulaması ile haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi kuralına esneklik getirilmiş, 11 saati aşmamak kaydıyla çalışma sürelerinin haftanın çalışılan günlerine farklı Ŗekilde dağıtılmasına imkân verilerek AB düzenlemelerine ve gelişen çalışma hayatına uyumlu hale getirilmiştir.

Çalışma sürelerinde esneklik sağlamak amacıyla, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerinde farklı Ŗekilde dağılımına imkân verilmesinin yanı sıra, denkleştirme döneminde, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan yoğunlaştırılmış iş haftaları uygulaması da imkân verilmiştir. Denkleştirme uygulaması çalışma süresinin haftalık çalışma günlerine farklı Ŗekilde bölünmesi ve çalışma sürelerinde esnekliğe bağlı olarak getirilmiş bir düzenlemedir<sup>166</sup>.

Madde 63/2'de "*Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı Ŗekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık*

---

<sup>165</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 674-675; Süzek, 799; Astarlı, 283; Hafizoğlu, 134; Odaman, 78; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

<sup>166</sup> Ekmekçi & Yiğit, 389; Odaman, Çalışma Süreleri, 13-14; İnciroğlu, L. (2020). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları (2. Bs)*, Legal Yayıncılık, 128; Centel, T. (2014). 10. Yılında İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerinin Uygulanması, *Legal Hukuk Dergisi Rona Aybay'a Armağan*, 606-607; Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 180, Öcalan, 1633; Akyiğit, Fazla Çalışma, 346; Otay, 35-36; Tülü, 166; Koç, 2181; Hafizoğlu, 133-135; Zeytinoğlu, 195-197; Demir & Gerşil, 82; Kayıkçı, 240-241; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.” denilmektedir. Kanun koyucu haftalık normal çalışma süresinin günde 11 saati aşmamak koşulu ile çalışılan gün sayısına farklı sürelerle bölünmesi sonucu haftalık 45 saatin üzerinde olması durumunda denkleştirme uygulamasını öngörmektedir<sup>167</sup>. Haftalık ortalama çalışma süresi, normal çalışma süresini aşmamalıdır.

Madde gerekçesinde de açıklandığı üzere işyerinde haftanın 5 günü çalışıyorsa haftada en çok (11x5) 55 saat, 6 gün çalışılıyorsa (11x6) 66 saat çalışacaktır. Bu düzenlemeye göre yasal süreler çerçevesinde işçi bazı haftalarda normal çalışma süresinden fazla, bazı haftalarda normal çalışma süresinden az çalıştırılarak çalışma sürelerinde denkleştirme yapılabilecektir. İşçi 2 aylık süre içinde günlük 11 saatlik çalışma azami sınırını aşmadan bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışabilecektir. İşçi kimi haftalar 45 saatten az kimi haftalar 45 saatten fazla çalışsa bile 2 aylık sürede toplam çalışma süresinin haftalık ortalaması 45 saat üzerinde olmamalıdır. Örneğin bir işyerinde çalışılan gün sayısı haftalık 5 gün ise işçi üç hafta haftalık 35 saat, sonraki üç hafta 55 saat çalışmışsa bu süreçteki haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmadığından bu şekilde denkleştirme uygulanmış olur<sup>168</sup>. Böylece yoğunlaştırılmış iş haftalarından sonra devam eden iş haftalarında daha az çalışarak çalışması gereken ortalama 45 saatlik süreyi aşmadan denkleştirilir<sup>169</sup>. Bu durumda işçinin bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilemeyecektir.

---

<sup>167</sup> Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 344; Akyiğit, 372; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 674; Süzek, 800; İnciroğlu, 128; Centel, 607; Ulucan, 180; Öcalan, 1633; Akyiğit, Fazla Çalışma, 346; Otay, 41; Tülü, 162; Koç, 2181; Hafizoğlu, 133-135; Zeytinoğlu, 195-197; Demir & Gerşil, 82; Kayıkçı, 240-241; Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İnternet Baskısı, 2007/3, 60, Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1225-98800778.pdf> Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi); ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250-251.

<sup>168</sup> Mollamahmutoğlu & Astarlı & Baysal, 344; Süzek, 804; Senyen Kaplan, 369; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 677; Öcalan, 1633; Akyiğit, Fazla Çalışma, 346; Otay, 41; Tülü, 166; Koç, 2181-2182; Hafizoğlu, 133-138; Demir & Gerşil, 82-83; Çil, 60; Kayıkçı, 240-241; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 251.

<sup>169</sup> Korkmaz, F. & Alp, N.S. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (4.Bs), Seçkin Yayıncılık, 266; Senyen Kaplan, 369; Öcalan, 1633; Akyiğit, Fazla Çalışma, 346; Otay, 41; Tülü, 166; Koç, 2181-2182; Hafizoğlu, 133-138; Demir & Gerşil, 82-83; Çil, 60; Kayıkçı, 240-241; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 251.

Bu şekilde işçinin bazı haftalar, normal haftalık çalışma süresinin üstünde çalışılması yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına olanak sağlayacaktır<sup>170</sup>. Böylece bir işyerinde haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmadan haftalık çalışma süresi üzerinde çalışılabilecektir. Böylece bazı haftalar yoğun olarak çalıştırılan işçiye devam eden haftalar işçinin daha az sürelerle çalıştırılması durumunda işçiye fazla çalışma ücreti ödemek durumunda kalınmayacaktır.

Kanun koyucu denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılmasına da olanak sağlamıştır. Devamında ise turizm sektöründe çalışan işçiler için ayrı bir düzenlemeye gitmiş, 2 ay olarak belirlenen denkleştirme süresini turizm sektöründe çalışan işçiler için 4 ay olarak belirlemiş, bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 6 ay olarak belirlenebilmesine de imkân tanımıştır.

Çalışması süresi ile ilgili genel kural, haftalık 45 saat çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesidir. Genel kural bu olmakla birlikte kanun koyucu tarafların anlaşması ile haftanın çalışılan günlerine günlük 11 saati aşmayacak şekilde dağıtılabilecektir. 2 ya da 4 aylık denkleştirme süresinde işçinin ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati yani haftalık çalışma süresini aşmamalıdır.

Çalışma süreleri işçinin şahsına ilişkin olduğundan denkleştirme süreleri de işçinin şahsına ilişkindir. Denkleştirme, işyerinin tamamında, bir bölümünde, bir grup işçi ya da yalnızca tek bir işçi için de uygulanabilir<sup>171</sup>.

Denkleştirme süresine başvurabilmek için kanunda açıkça bazı şartlara yer verilmiştir. Maddenin lafzından şartları yorumlamak gerekirse;

- Haftalık çalışma süresinin iş günlerinde eşit bölünmemesi
- Tarafların anlaşmaları bir dönemde olması
- Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması ve günlük 11 saatlik azami sınırları aşmaması

---

<sup>170</sup> Süzek, 804; Senyen Kaplan, 369; Otay, 41; Koç, 2181-2182; Hafizoğlu, 133-135; Demir & Gerşil, 82-83; Çil, 60-61; Kayıkçı, 240-241; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250-251.

<sup>171</sup> Eyrenci, Ö. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15; Mollamahmutoglu & Astarlı & Baysal, 345; Süzek, 805; İnciroğlu, 134; Koç, 2182; Hafizoğlu, 135-139; Soyer, P. (2003). İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, *Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları*, 188; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 251.



- Denkleştirme süresinin 2 ay olması, bu sürenin TİS ile 4 aya kadar uzatılabilmesi (Turizm sektöründe çalışan işçiler için bu süre 4 ay ve TİS ile 6 aydır.)<sup>172</sup>.

#### 3.9.1.1. Haftalık çalışma süresinin iş günlerine bölünmemesi

Kanuna göre haftalık çalışma süresi 45 saattir ve taraflarca aksi kararlaştırılmamışsa günde 11 saati aşmamak şartı ile bu çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünecektir. Kural bu olmakla birlikte istisna olarak tarafların anlaşması ile günde 11 saati aşmamak şartı ile farklı şekilde de dağıtılabilir. Bu istisna kural, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtılması, doktrinde tartışmalara yol açmıştır. Kanununun 63/2 fıkrasında “...*Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.*” şeklindedir. Doktrinde savunulan bir görüşe göre “bu halde” ibaresi kullanılması nedeniyle bu hükmün yoğunlaştırılmış iş haftası ve denkleştirmenin uygulanabildiği hallerle sınırlandırıldığı, denkleştirmenin uygulanamadığı hallerde haftalık çalışma süresinin farklı şekillerde dağıtılamayacağı savunulmuştur<sup>173</sup>.

Doktrinde savunulan diğer bir görüşe göre ise denkleştirme süresi uygulanmadan, çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünemez, çalışma süresi bazı haftalar eşit bazı haftalar farklı süreler olacak şekilde dağıtılamaz<sup>174</sup>.

#### 3.9.1.2. Tarafların anlaşması

Mevzuata göre denkleştirme uygulamasına başvurulabilmesi için bazı sınırlamalar ve şartlar getirilmiştir. Denkleştirmenin düzenlendiği madde hükmü “Tarafların anlaşmasıyla...” şeklinde başlamaktadır. Bu nedenle öncelikle denkleştirme uygulamasına başvurabilmek için işçinin onayı alınmalıdır. Bu sınırlamalardan ilki, işverenin işçinin onayını almadan denkleştirme uygulamasına başvuramamasıdır.

İşveren, yönetim hakkı kapsamında tek taraflı olarak denkleştirme uygulayamayacak, yönetim hakkı kapsamında sadece denkleştirme sürecinin başlangıcını ve sonunu

---

<sup>172</sup> Korkmaz & Alp, 266; Akyiğit, 372; Yücel Bodur, 311; İnciroğlu, 131; Hafizoğlu, 138-139; Demir & Gerşil, 82-83; Çil, 59-60; Kayıkçı, 240-241; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 251.

<sup>173</sup> Yücel Bodur, 311.

<sup>174</sup> Yücel Bodur, 312.

belirleyebilecektir<sup>175</sup>. Kanunda açıkça tarafların anlaşması ile denkleştirme uygulamasına başvurulabileceği düzenlenmişse de şekil şartına ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak kanun dışında İş Kanunu' na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 5'te "*Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir.*" şeklinde düzenleme yapılarak denkleştirme uygulaması için tarafların anlaşmasının zorunluluğundan bahsedilmiştir. Bu nedenle işveren işçinin onayına başvurmadan tek taraflı olarak işyerinde denkleştirmeye gidemeyecektir. İşçi ile işveren aralarında anlaşabileceği gibi, TİS ile de kabul edilebilecektir. İş sözleşmesi bir şekle bağlı değilken, TİS, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi 35/1'de TİS yazılı şekilde yapılmasını şart koştuğundan denkleştirme uygulamasına onay da yazılı şekilde verilmelidir<sup>176</sup>.

Kanunda işçi ile işverenin anlaşmasına ilişkin herhangi bir şekil şartından bahsedilmemişken, yönetmelikte tarafların yazılı olarak anlaşması gerektiği ya da işçinin onayının yazılı şekilde alınmasının gerekliliği düzenlenmiştir. Denkleştirme süresiyle ilgili işçiyle yapılacak anlaşmanın yazılı olması gerekliliğine ilişkin düzenleme doktrinde görüş ayrılıklarına neden olmuştur. Zira yönetmeliklerin çıkarılma amacı kanun maddelerinin uygulanmasında yol göstermektir. Bunun dışında normlar hiyerarşisine göre yönetmelik maddeleri kanun maddelerine aykırı olarak düzenlenemeyeceğinden bu durum doktrinde bazı tartışmalara neden olmuştur. Doktrinde kabul edilen bir görüşe göre tarafların anlaşması yazılı ya da sözlü olarak yapılabilir<sup>177</sup>. Başka bir görüşe göre ise taraflarca şekil şartına ilişkin bir düzenleme yapılmamışsa kanun hükmüne göre anlaşmaları ya da işçinin işyerinin yerleşik düzenini

---

<sup>175</sup> Odaman, 79; Otay, 43; Tülü, 166 -167; Koç, 2182; Keser, H. (2018). İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (39), 21-23, Erişim adresi: [https://www.mess.org.tr/media/files/6835\\_A3WK6F5Z5Ysicil\\_02.2018.pdf](https://www.mess.org.tr/media/files/6835_A3WK6F5Z5Ysicil_02.2018.pdf). Erişim tarihi: 25.06.2022, (çevrimiçi).

<sup>176</sup> Akyiğit, 372; Süzek, 802; Öcalan, 1633; Tülü, 166 -167; Demir & Gerşil, 83; ; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

<sup>177</sup> Caniklioğlu, 6; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

kabul ettiği, tarafların bu şekilde anlaştığı kabul edilmiştir<sup>178</sup>. Kabul edilen bir başka görüşe göre ise işçinin sözlü onayının alınması yeterli olmadığı, ortaya çıkan uyuşmazlığın ispatı noktasında işverenin yazılı belge ile ispat etmesi gerektiğidir<sup>179</sup>. Yargıtay'ın genel kabulüne göre örtülü bir onay, denkleştirme uygulaması için yeterli olacaktır<sup>180</sup>. Ancak Yargıtay'ın ispat konusunda yazılı onayın gerekliliğini belirttiği kararı da bulunmaktadır<sup>181</sup>.

Denkleştirme uygulamasında tartışmalı hususlardan bir diğeri de işçinin onay vermesinin zımni olarak yapıp yapılamayacağına ilişkindir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2012/26026 E. – 2013 /19201 K., 19.09.2013 tarihli bir kararında “ ... 4857 sayılı İş Kanunu'nun göre bu durumda günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden fazla çalışmanın varlığı kabul edilerek hesaplama yapılması gerektiği Hukuk Genel Kurulunun istikrar kazanmış 04.05.2006 tarihli ve 2006/9-107-144, 14.06.2006 tarihli 2006/9-374-382, 21.03.2007 tarihli ve 2007/9-150-160, 21.03.2007 tarihli ve 2007/9-174-164, 08.07.2007 tarihli ve 2007/9-582-557 ve 19.09.2007 tarihli ve 2007/9588-597 sayılı kararlarıyla yerleşik uygulama haline gelmiştir.” genel kabulünün zımni – örtülü onayın olabileceği şeklinde olduğundan zamanla bu görüşün içtihat haline geldiğinden bahsetmiştir<sup>182</sup>. Yargıtay'ın bu yerleşik görüşü denkleştirme uygulaması için tarafların açık yazılı onaylarını arayan mevzuattaki

---

<sup>178</sup> Süzek, 802; Odaman, 80; Otay, 45; Tülü, 166 -167; Koç, 2182; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

<sup>179</sup> Odaman, 80; İnciroğlu, 129, Otay, 45; Koç, 2182; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

<sup>180</sup> Süzek, 803; İnciroğlu, 130; Otay, 45; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250; “... Davacı işçinin 4857 sayılı Kanun dönemindeki 15.4.2004-14.9.2004 arasındaki çalışması için örtülü bir denkleştirme söz konusu olur. Çünkü anılan dönemde davacı işçinin günde 11 saati aşan bir çalışması bulunmamaktadır. Üç gün veya 4 gün çalıştığında yedi günlük süre için 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesi gereğince denkleştirmenin varlığı kabul edilmelidir.” YHGK., E. 2009/9-190, K. 2009/233, T. 03.06.2009.

<sup>181</sup> Süzek, 803; “ ... her ne kadar davalı, işyerinde denkleştirme uygulandığını bildirmiş ise de, bu konuda gerekli belgeleri dosyaya sunmamıştır. Dosyaya, sadece davacının fazla mesai karşılığı olarak kullandığı izinlere dair evraklar sunulmuştur. Bu durum karşısında, davalının, denkleştirme yapıldığını ispat edemediği ve davacının fazla mesaisinin dosya kapsamına göre hesaplanması gerektiği açıktır...” Y7HD., E. 2014/8522, K. 2014/16444, T. 08.09.2014.

<sup>182</sup> Y22HD., E. 2012/26026, K. 2013/19201, T. 19.09.2013, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, (40), 2014/1, Yargıtay Kararları, Erişim adresi: <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/ortulu-denklestirme>, Erişim tarihi: 02.06.2021, (çevrimiçi); Arıkan, 76; Tülü, 166 -167.

düzenlemelere aykırı olduğu gerekçesiyle eleştirilmiş, denkleştirme uygulamasında örtülü onayın mümkün olmadığı ileri sürülmüştür<sup>183</sup>.

İşçi ve işveren denkleştirme esasına göre çalışması hususunda çalışmaya başlamadan önce onay alınabileceği gibi iş akdi sırasında da anlaşabileceklerdir. İşçinin kabul etmesiyle işveren tarafından hazırlanan iş akdi ekinde yer verilecek iç yönetmelik ya da personel yönetmeliği ile toplu iş sözleşmesi ile işverene bu yetki verilebilecek ve denkleştirme uygulaması yapılabilecektir.<sup>184</sup> 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25/2 fıkrasında “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.” düzenlemesine yer vermiştir. Bu madde hükmüne göre toplu iş sözleşmesinde ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım haricinde konulacak bir hüküm sadece sendika üyesi işçileri değil tüm işçileri kapsayacaktır. Toplu iş sözleşmesine denkleştirme ile ilgili konulacak bir hüküm parasal bir nitelik taşımadığından sadece işyerinde çalışan sendika üyesi işçiler için değil işyerinde çalışan tüm işçiler için bağlayıcı olacaktır.

İşçinin onayı yalnızca denkleştirmenin uygulanıp uygulanmayacağına karar verebilmek adına alınır. İşçiden onay alındıktan sonra denkleştirme süresinin başlangıç ve bitiş dönemini belirlemek işverenin yetkisindedir.

### 3.9.1.3. 45 Saatlik ve 11 saatlik azami sürelerin aşılmaması

Avrupa Birliği'nin 2003/88/EC sayılı Yönergesi'nde fazla çalışmalar da dâhil olmak üzere azami haftalık çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmiş, Türk İş Hukuku'nda fazla çalışma dâhil olacak şekilde 11 saatlik bir çalışma süresi, bunu yanı sıra

---

<sup>183</sup> Öktem Songu, S. (2016). Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür ? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), İzmir, 186, Erişim adresi: <https://kutuphane.dogus.edu.tr/mvt/pdf.php>, Erişim tarihi: 02.06.2021, (çevrimiçi); Tülü, 166-167; “...çalışma şekline göre her hafta fazla çalışma yapıldığından bir denkleştirmeden söz edilemez. Kaldı ki bir anlaşmada yoktur. O nedenle mahkemece denkleştirme yapıldığı gerekçesi ile fazla mesai ücretinin reddi hatalıdır.” Y9HD., E. 2014/21301, K. 2015/33167, T. 23.11.2015.

<sup>184</sup> Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 676; Süzek, 802; İnciroğlu, 129; Otay, 43; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 250.

denkleştirme süresince ortalama çalışma süresinin 45 saatin üzerinde olmaması gerektiği belirlenmiştir<sup>185</sup>. Bu düzenlemeye bağlı olarak hukukumuzda yoğunlaştırılmış iş haftalarında haftalık çalışma süresi 66 saati bulmakta, bu da Avrupa Birliği 2003/88/EC sayılı Yönergesi'nin belirlediği azami sınırın oldukça üzerinde kalmaktadır<sup>186</sup>. Yine ilgili yönergede yıllık ücretli izin, hastalık izni ve haftalık dinlenme süresi denkleştirmeye dâhil edilmeyecektir<sup>187</sup>. 4857 sayılı Kanun'da ve ÇSY' de bu sürelerle ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakla birlikte Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 11'de "*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 çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanır.*" denilerek işçinin izinli ya da raporlu olarak geçirdikleri süreler, işe başlama ve işten ayrılma gibi nedenlerle veya zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalışılmayan süreler denkleştirme süresinden çıkarılarak çalışma süresi hesabı yapılacaktır.

Denkleştirmeye getirilen diğer bir sınırlama ise çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmediği durumlarda günlük çalışma süresinin 11 saati aşmamasıdır. Hem kanunda hem de yönetmelikte günlük çalışma süresi en fazla 11 saat olarak düzenlenmiştir. Çalışma süresi yoğunlaştırılmış iş haftalarında bile 11 saati aşamayacaktır. İşçi yoğunlaştırılmış iş haftalarında alışık olduğu iş ve işyeri düzeninin dışına çıkarak fizyolojik olarak yıpranacağından bu düzenlemenin asıl amacı işçinin sağlığının korunmasıdır. Kanun ve yönetmelikte yer alan bu düzenleme emredici nitelikte bir düzenlemedir. Bu nedenle işverence tek taraflı olarak ya da işçi – işveren tarafın anlaşarak azami sınır olan 11 saatlik çalışma süresinin üzerinde bir süre

---

<sup>185</sup> Arıkan, 79; Otay, 46; Demir & Gerşil, 83; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 251; "*çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilirdiği... günlük çalışma süresinin on bir 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.*" Y9HD., E. 2007/34124, K. 2009/109, T. 19.01.2009.

<sup>186</sup> Arıkan, 79; Dündar Aravacık, 2062.

<sup>187</sup> Arıkan, 80; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 252.

belirlemesi mümkün değildir. Bu sürenin üzerindeki bir çalışma yasak olduğundan denkleştirmeye de tabi olmayacaktır<sup>188</sup>.

Denkleştirmenin uygulandığı işyerlerinde günlük çalışma süresinin azami 11 saat olabileceğini öngören düzenleme, anayasal dinlenme hakkını kısıtlaması ve sosyal devlet ilkesine ters düştüğü gerekçeleriyle anayasaya aykırı olduğu ileri sürülmüştür<sup>189</sup>. Anayasa Mahkemesi ise yapılan bu düzenlemenin iş hayatındaki yenilikler ve teknolojik gelişmeler sonucu çalışma süresine ilişkin taraflara özgür hareket edebilecekleri alan bırakılması gerektiği, bu nedenle uygulamanın çalışma süresinin esnekleştirilmesinde önemli rol oynadığı, işçi aleyhine çalışma sürelerinde değişiklik yapılamayacağı gerekçeleri ile iptal istemi reddedilmiştir<sup>190</sup>.

Denkleştirme uygulaması konusunda getirilmiş bir diğer süre şartı ise 45 saatlik haftalık çalışma süresinin aşılmamasıdır. Denkleştirme sürecinde işçinin çalışması bazı haftalar 45 saatin üstünde bazı haftalar 45 saatin altında olabilir. Ancak burada önemli olan denkleştirme süresi boyunca işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmamasıdır.

#### 3.9.1.4. 2 Ay ve 4 aylık süreye tabi olunması

İşyerinde denkleştirme uygulamasına başvurabilmek için belirli bir süre kısıtlaması vardır. Kanun'un 63/2 maddesinde bu süreler *"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."* şeklinde düzenlenmiştir. Düzenlemeden de anlaşılacağı üzere yoğunlaştırılmış iş haftalarında denkleştirme süresi 2 aydır ve bu süre toplu iş sözleşmeleri ile 4 ay kadar uzatılabilecektir. Bu süreler işçi lehine kısaltılabilecekken işveren tarafından işçi aleyhine tek taraflı olarak uzatılamayacaktır<sup>191</sup>.

2 ya da 4 aylık süreler, işyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının başladığı günden itibaren başlayacak, başladıktan sonraki 2 ya da 4 aylık sürenin bitiminde de

---

<sup>188</sup> Odoman, 84; İnciroğlu, 128; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 251-252.

<sup>189</sup> Süzek, 803.

<sup>190</sup> Süzek, 803.

<sup>191</sup> Süzek, 803; İnciroğlu, 135; Otay, 47; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 252.

sona erecektir. Denkleştirme dönemlerinin Aralık- Ocak- Şubat gibi birbirini takip eden aylar olması şart olup, yine bu örnekteki gibi (Aralık - Ocak - Şubat) aynı takvim yılı içerisinde olması zorunlu değildir<sup>192</sup>. Bu nedenle denkleştirme dönemleri bölünerek daha uzun süreye yayılamaz.

Genel kural olarak bahsedilen 2 aylık (TİS ile 4 aya kadar uzatılabilir.) denkleştirme süresinde turizm sektöründe çalışan işçiler için ayrıca bir düzenlemeye gidilmiş, bu sektördeki işçiler için denkleştirme süresi 4 ay ve toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar çıkarılabileceği düzenlenmiştir. Denkleştirme süresinin 4 ay olması 2003/88 AB Yönergesi 16/6 maddesi ile uyumlu bir düzenleme olmuştur<sup>193</sup>.

Denkleştirme uygulamasına tüm işyeri için, işyerinin bir kısmı için ya da yalnızca bir işçi için başvurulabilecektir.

### 3.9.2. Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen İşlerde Çalışma Süreleri

Kanunun 63. maddesince bazı azami sınırlar içinde haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan iş günlerine farklı şekilde dağıtılarak denkleştirme yapılabilecektir. Ancak bazı işler, nitelikleri gereği kanunun bu maddesinin uygulanmasına imkân vermemektedir. Bu nedenle haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak düzenlenmesi mecburiyeti doğmuştur.

Taşıma işleri gibi işlerde, çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi niteliği gereği mümkün değildir. Bu nedenle bu işler için kanunda özel düzenlemelere yer verilmiştir. Bu işlerdeki çalışma sürelerinin detaylı olarak düzenlenmesi ve uygulama esaslarının belirlenebilmesi için İş Kanunu'nun 76/1 hükmü gereği Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>194</sup> çıkarılmıştır. Yönetmeliğin amacının açıklandığı 1. maddede “...karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve

---

<sup>192</sup> Ünal, 63.

<sup>193</sup> Süzek, 804; Otay, 49.

<sup>194</sup> RG. 06.04.2004, 25425.

*esasları düzenlemektir.*” şeklinde yönetmelikteki düzenlemelerin hangi sektördeki işçiler için uygulanacağından bahsedilmiştir. Kanun koyucu sadece taşıma işleri olarak maddeyi sınırlamamış, niteliği gereği çalışma günlerine bölünerek yürütülmesi olanaksız işler için de uygulanacağını belirterek geniş kapsamlı bir düzenlemeye yer vermiştir. Bu yönetmelikte bahsedilen sektörlerdeki çalışma süreleri ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Yönetmeliğe göre Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile Maddesi uyarınca çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri saklı kalmak kaydıyla günlük çalışma süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemez. Böylece bu işler için günlük çalışma süresinin ve gece çalışmasının azami sınırları da düzenlenmiştir.

Yönetmelikte sayılan taşıma işlerinde ve işyerlerinde çalışanlar için, çalışma süresi günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde, en çok 6 aylık süreyle denkleştirme uygulanabilecektir. Yani bu işlerde uygulanacak denkleştirme uygulamasında da günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacaktır.

Yönetmelik madde 3’te çalışma dönemi ve çalışma süresi tanımlanmıştır. Bu tanımlamalara göre çalışma dönemi “*İşin yapılmasının gerektirdiği en az iki, en çok altı aylık bir denkleştirme süresini*”; çalışma süresi “*Bir çalışma dönemindeki toplam iş süresini*” ifade eder denilmektedir. Taşıma işleri ve niteliği gereği çalışma günlerine bölünerek yürütülmesi olanaksız işlerde çalışma süresi, çalışma dönemine göre düzenlenecektir<sup>195</sup>.

İşverenin işyerinde denkleştirme uygulamasına başvurabilmesi için en az 2 en çok 6 aylık çalışma döneminde denkleştirme imkânı vermektedir<sup>196</sup>. Çalışma dönemini belirleme yetkisi işverene verilmiştir. İşveren, 2 haftadan az olmamak şartıyla 6 aydan daha kısa bir süre belirleyebilir.

Bu işlerde çalışma süresi tespit edilirken, belirlenen çalışma döneminin haftalara bölünüp bölünmediğine bakılmaktadır. Örneğin belirlenen çalışma dönemi 14 gün ise ya da 1 ay ise bu çalışma dönemi haftalara tam bölünecektir. Çalışma süresi, hafta

<sup>195</sup> Akyiğit, 374; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 253.

<sup>196</sup> Süzek, 811; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 253.



sayısı ile haftalık iş süresinin çarpımını aşmamalıdır<sup>197</sup>. Bu durumlarda çalışma süresi, 45 saatin altında ya da üstünde kararlaştırılabilir. Burada önemli olan çalışma dönemi içinde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saatin üzerinde olmamasıdır. Bu şekilde sıkıştırılmış iş haftasına da olanak tanınmış olacaktır<sup>198</sup>.

Çalışma süresi haftalara tam olarak bölünemiyorsa bu durumda gün esaslı baz alınacak ve her gün 7,5 saat olacak şekilde hesaplanacaktır. Bu yönetmelik kapsamındaki işlerde çalışma süresinde iş günü esas alınacağı ve her iş gününün günlük 7,5 saat olarak kabul edileceği, 7,5 saat üzerinden hesaplanacağından bahsedilmiştir. Devam eden fıkrasında “...çalışma süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez.” denilmiştir. Bu fıkra hükmüne göre taraflarca kararlaştırılan dönem içinde bir iş haftasının çalışma süresi ortalaması 45 saati geçemeyecektir. Kararlaştırılan çalışma dönemi içinde ( 2 – 6 ay ) ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması şartıyla, bazı haftalardaki çalışma süresinin 45 saati aşmış olması halinde bu süreler fazla çalışma sayılmayacaktır<sup>199</sup>.

---

<sup>197</sup> Akyiğit, 374.

<sup>198</sup> Akyiğit, 375; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 253.

<sup>199</sup> Süzek, 812; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 253.

## 4. ÇALIŞMA SÜRELERİNDE BAZI ÖZEL DÜZENLEMELER

### 4.1. Telafi Çalışması

4857 sayılı Kanunun, eski iş kanunlarından en önemli farkı esneklik prensibini benimsemiş olmasıdır. Böylece katı kurallar yerine iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmesi ile taraflara çalışma şartlarını belirleme imkanı verilmiş, esnek bir çalışma düzeni sağlanmaya çalışılmıştır. İş Hukuku'nda çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan ve 4857 sayılı Kanunla getirilen düzenlemelerden birisi de telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması, öngörülebilir nedenlerle yapılamayan çalışmanın kanuni şartlarda sonradan yerine getirilmesidir<sup>200</sup>. Telafi çalışmasıyla birlikte işgücü en iyi şekilde kullanıldığından işyerinin üretiminde ve verimliliğinde bir düşüş yaşanmayacak, bunun yanı sıra işçi çalışmakla yükümlü olduğu süreyi başka zamanda telafi ederek kişisel ihtiyaçlarını giderebilecek, kendine vakit ayırabilecektir. Telafi çalışması ile hem işverenin işgücü kaybı olmayacak hem de işçinin izin ihtiyacı giderilmiş olacaktır<sup>201</sup>. 1475 sayılı Kanun'da haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölündüğünden, günlük çalışma süresinin aşılması fazla çalışma olarak sayılmaktaydı. Bu nedenle 1475 sayılı Kanun telafi çalışmasına yasal olarak imkan vermemekteydi. Eski Kanunda telafi çalışması düzenlenmemesine rağmen, uygulamada işveren ile işçi ya da işçi sendikası anlaşıp, ulusal bayram genel tatillerden önce ya da sonra işyerinin tatil olması durumunda ve işçinin talep etmesi halinde telafi çalışmasına

<sup>200</sup> Eyrenci, Ö. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışmaları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, İzmir, 32, Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/756808>, Erişim tarihi: 01.07.2020, (çevrimiçi); Zencir Yumuşakbaş, G.N. (2004). Telafi Çalışması, *Legal Hukuk Dergisi, Rona Aybay' a Armağan*, 2, 2384; Ekonomi, M. (2004) Telafi Çalışması, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (4), 1249; Akyiğit, E. (2005). Telafi Çalışması, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, TUHİS, 19(3), 708; Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, *Çimento İşveren Dergisi*, 19(6), 31; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 281.

<sup>201</sup> Ekmekçi & Yiğit, 423; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1249; Keser, H. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17(65), 47; Astarlı, M. (2008). Telafi Çalışması, *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, (7), Dursun Ateş, S. (2020). Covid-19 Pandemisine Bağlı Sokağa Çıkma Yasağında Çalışılmayan Süreye İlişkin Telafi Çalışması Yaptırılması, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (68), 1474; Erişim adresi: <https://ea70330bbfe919e2312426c9be35e661274d7d97.vetisonline.com/belge/telafi-calismasi/824898/TELAf%c4%b0+%c3%87ALI%C5%9eMASI>, Erişim tarihi: 07.07.2022 (çevrimiçi); Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 281.

başvurulmaktaydı<sup>202</sup>. 4857 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeyle birlikte uygulamada sıklıkla başvuru telafi çalışması kavramı yasal bir zeminde yerini almıştır. Telafi çalışması İş Kanunu madde 64' te;

*“Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkilidir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.*

*Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.”* ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği madde 7'de;

*“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 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır.*

*Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını ilgili işçilere bildirmek zorundadır.*

*Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.”* şeklinde düzenlenmiştir.

Bu düzenlemeler ışığında telafi çalışmasının yapılabilmesi için zorunlu bir nedenin varlığı şarttır. İşçinin telafi çalışması yapması için işçi, ya kanunda sayılan zorunlu sebeplerden dolayı telafi çalışması yapacak ya da işçinin işverenden izin talep etmesi

---

<sup>202</sup> Eyrenci, 31; Senyen Kaplan, 376; Zencir Yumuşakbaş, 2385; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1249.

sonucu izinli geçirdiği süre için telafi çalışması yapacaktır. Telafi çalışmasında işçi yasal düzenlemeler ya da sözleşme haricinde izinli sayılacak, izinli sayıldığı bu sürede ücreti ödenecek ve çalışılmayan bu süre daha sonra çalışılarak telafi edilecektir.

Tüm dünya gibi ülkemiz de koronavirüse karşı her alanda mücadele etmekte, bu da hukukun birçok alanına yansımaktadır. 25.02.2020 tarihli Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile çalışma sürelerinde esnekliğe gidilmiş, bu düzenleme ile çalışma süreleri esnekleştirilmiş ve pandemi sürecinde değişen şartların normalleşmesiyle birlikte yapılacak olan telafi çalışmasının önü açılmıştır<sup>203</sup>.

Dünya genelinde mevcut olan koronavirüs salgın hastalığı zorunlu sebeplerden sayılmaktadır. Koronavirüs sebebine dayanılarak işçinin izin talep etmesi ya da işverenin izin kullandırması durumunda bu hastalığın etkileri geçtikten sonra izinli geçirilen süreler için telafi çalışması yaptırılacaktır. İşveren izinli geçirilen süreyi şartların normale dönmesinden itibaren 2 ay içinde telafi ettirmeli, bu sürede telafi çalışması yaptırmalıdır. Son yapılan değişiklikle beraber işverenin telafi çalışmasını yaptırma süresi 2 aydan 4 aya çıkarılmış ve cumhurbaşkanına bu süreyi uzatma yetkisi verilmiştir.

Telafi çalışması fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma değildir. Daha önceden yapılan fazla çalışma için işçiye izin verilmesi telafi çalışması olarak kabul edilmeyecek, fazla çalışma karşılığı madde 41 gereği işçiye izin verilecektir<sup>204</sup>. İşçi önce izin kullanacak, daha sonra kullandığı iznin yerine 2 aylık zaman dilimi içinde belli sürelerde çalıştırılacaktır. Bunun dışında işçinin izinli geçirdiği bu sürenin ücretinin ödenmiş olması gerekmektedir. Çünkü işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmiş olacak ancak işçi bunun karşılığında iş görme borcunu yerine getirmemiş olacaktır. Aksi takdirde ücretinin ödenmediği gün için işçinin çalışma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Telafi çalışmasında işçinin izinli geçirdiği süre, haftalık çalışma süresindedir. Fazla çalışma ve telafi çalışması kavramları birbirinden farklı kavramlardır. Fazla çalışmada işçinin haftalık çalışma süresi dışında çalışması ve bu çalışma karşılığı zamlı ücret

---

<sup>203</sup> GÜNGÖR, D. (2020). Koronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkisi, (B. Huysal, Ed.) *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(189-190), İstanbul, 808; Dursun Ateş, 1475; Keser, 48.

<sup>204</sup> Ekmekçi & Yiğit, 425; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1250; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 283.

alması söz konusudur. Telifi çalışmasında ise işçi haftalık çalışma sũresinde izinli sayılacak, izinli geçirdiği sũrenin ũcreti ũdenecek ve işçi bu sũreyi sonradan haftalık çalışma sũresi içinde telifi edecektir.

1475 sayılı Kanun'dan ũnce telifi çalışması ile ilgili herhangi bir dũzenleme mevcut değildi. Yasal bir dũzenleme olmamasına rağmen uygulamada ulusal bayram ve genel tatil gũnlerinin ũncesinde ya da sonrasında arada kalan gũnlerde alışılmayıp daha sonra çalışılması durumu sıklıkla gũrũlmũřtũr<sup>205</sup>. Telifi alışması 1475 sayılı Kanun dũneminde uygulamada yer almasına rağmen telifi çalışmasıyla ilgili yasal bir dũzenlemeye yer verilmemiştir. Eski kanun dũneminde ulusal bayram ve genel tatil ũncesi veya sonrası tatil edildiği durumlarda işverence işçiler ile işverenin anlaşması ile ya da işçinin talep etmesi halinde sonraki gũnlerde telifi çalışması yaptırılmaktadı<sup>206</sup>.

Kural olarak işçinin izin talep etmesi, işverenin de yasada ya da sũzleřmedeki dũzenlemeler haricindeki bir sebeple işçiye izin vermesi gerekmektedir. Telifi çalışmasının mantığı, işçinin izinli olarak geçirdiği sũreyi sonraki gũnlerde telifi ederek çalışmasıdır. 1475 sayılı Kanun dũneminde 41. maddede sayılan haller dışında işçilere ũcretli ya da ũcretsiz izin verme zorunluluğu olmadığından, yasada dũzenlenen durumlar dışında bir sebeple izin talep eden işçiye ũcretli izin verilmesi işvereni, ũcretsiz izin ise işçiyi zora sokmuştur<sup>207</sup>. Telifi çalışmasına ilişkin dũzenlemenin yapılmasıyla yasada ya da sũzleřmede yer alan dũzenlemeler dışında işçiye izin verilmesinin ũnũ açılmıştır.

Telifi alışması sadece 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olan işçileri kapsamaktadır. Bunun dışında Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda da telifi çalışmasıyla ilgili herhangi bir dũzenleme bulunmamaktadır. Hem Deniz İş Kanunu hem de Basın İş Kanunu haftalık çalışma sũresinin ũzerindeki çalışmaları fazla çalışma olarak saymaktadır<sup>208</sup>.

Bazı nedenlerle işyerinin tatil edilmesi ya da ulusal bayram ve genel tatiller nedeniyle normal çalışma sũresinin ũnemli ũlũde altında çalışılması ya da işyerinin tatil edilmesi,

---

<sup>205</sup> Ekmekçi & Yiğit, 423; Ekonomi, Telifi alışması, 1250; Senyen Kaplan, 376; Sũzek, 812.

<sup>206</sup> Eyrenci, 31; Ekonomi, Telifi alışması, 1250; Senyen Kaplan, 376; Sũzek, 812.

<sup>207</sup> Ekmekçi & Yiğit, 423.

<sup>208</sup> ũnal, 84; İnciroğlu, 143; Karaman, 54.

işçinin talep etmesi halinde işverenin izin vermesi durumunda telafi çalışması yapılabilir. Kanundaki düzenlemeye göre izinli geçen süre için telafi çalışması 4 ay içinde yaptırılacaktır. Yönetmelikte yer alan düzenlemeye göre ise telafi çalışması zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılacaktır.

#### 4.1.2. Telafi Çalışmasını Gerektiren Haller

##### 4.1.2.1. Zorunlu nedenlerle işin durması

4857 sayılı İş Kanunu'nda ve ÇSY'de zorunlu nedenle işin durması halinde telafi çalışması yapılabileceğinden bahsetmiş ancak zorunlu neden kavramının kapsamına ilişkin bir açıklık getirmemiştir. Burada işi durduracak zorunlu neden olarak İş Kanunu madde 24/3 fıkrasında yer alan zorlayıcı nedenlerden öngörülemeyen ve kaçınılmayan deprem, yağmur, kar, yangın gibi doğa olayları, yasama ya da yürütme organı tarafından konulan yasaklar veya yapılan işlemler, salgın hastalıklar, iç savaş, isyan gibi sebepler zorlayıcı sebep olarak sayılabilir<sup>209</sup>. Bu sebeplerin zorlayıcı sebep olarak kabul edilebilmesi için işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi yeterli olacaktır. Bunun dışında kanunun 42. maddesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlığı altında düzenlenen zorunlu nedenler, işyerinde işin durmasına ya da normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılmasına neden oluyorsa telafi çalışması söz konusu olabilecektir<sup>210</sup>.

Koronavirüs (Covid -19) salgın hastalığının zorlayıcı neden olup olmadığı bazı tartışmalara yol açmış ancak 25.03.2020 tarih ve 7226 sayılı Kanununun 41. maddesinde “...yeni koronavirüs (Covid-19) kaynaklı zorlayıcı sebep gerekçesiyle ” denilerek koronavirüs salgın hastalığı zorlayıcı neden olarak kabul edilmiştir. Koronavirüse bağlı

---

<sup>209</sup> Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 282; Ekmekçi & Yiğit, 427; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1251; Keser, 47 - 48; İnciroğlu, 141; “... 23/12/2016 tarihinde kar yağışı sebebiyle işverenin işe ara verdiği, bunun zorlayıcı sebeple iş sözleşmesinin askıya alınması niteliğinde olduğu, askı durumunda işçinin iş görme borcu olmadığından işverenin de ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığı...” Ankara BAM 5HD, E. 2018/3749, K. 2020/2697, T. 26.11.2020.

<sup>210</sup> Ekmekçi & Yiğit, 427; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1251 - 1252; İnciroğlu, 141; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 282.

olarak getirilen sokağa çıkma yasakları, giriş – çıkış yasakları, karantina uygulaması ve bazı işyerlerinin kapatılması da zorlayıcı neden kapsamında sayılabilmektedir<sup>211</sup>.

#### 4.1.2.2. Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi

Telafi çalışmasının yapılabileceği bir diğer durum ise ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesidir. Ulusal bayram ve genel tatilin, hafta tatilinden önce bitmesi durumunda bazı işyerleri arada kalan iş günlerini, bunun tam tersi durumda, ulusal bayram ve genel tatilin hafta tatilinden sonra başlaması durumunda devam eden iş günlerini tatil edebilmektedir.

Özellik gösteren bir diğer tatil günü ise 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı'nda verilen tatil günüdür. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 1. maddesine göre “*Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.*” şeklinde düzenlenmiştir. Madde hükmünden de açıkça anlaşılacağı üzere Cumhuriyet Bayramı'nda 1,5 günlük tatil verilmiştir. İşveren hafta tatili arasında kalan yarım günlük ya da 1,5 günlük süreyi tatil ederek daha sonra telafi çalışması yaptırabilecektir. Yine dini bayramlarda Ramazan Bayramı; arefe günü saat 13.00' ten itibaren 3,5 gün, Kurban Bayramı; arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür. Örneğin arefe gününün iş günü olan pazartesi gününe denk geldiği bir bayram tatilinde yarım günlük çalışma süresinde çalışma yapılmayıp işyeri tatil edilebilecektir. Ya da tam tersi haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde bayram tatilinin son günü perşembe gününe denk geliyorsa cuma günü tatil edilebilecektir<sup>212</sup>. Tatil edilen bu hallerde daha sonra telafi çalışması yaptırılabilir. Kanunda bahsedilen tatil günlerinden önce ya da sonra işyerinin tamamının tatil edilmesi şart değildir. İşyerinin bir kısmının, belirli işçilerin ya da bazı işçilerin tatil edilmiş olması da yeterli olacaktır<sup>213</sup>.

---

<sup>211</sup> Keser, 48; Aydemir, M. (2020). Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi, (M. Dinç Ed.) *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(164), 796-797; Ulubey, R. (2020). Telafi Çalışması ve Koronavirüsten Kaynaklı Çalışılmayan Zamanın Telafi Çalışmasıyla Telafisi, *MDergi*, (197), Erişim adresi: <https://lebilyalkin.com.tr/makale/telafi-calismasi-ve-koronavirusten-kaynakli-calisilmayan-zamanin-telafi-calismasiyla-telafisi> Erişim tarihi: 07.07.2022, (çevrimiçi).

<sup>212</sup> Eyrenci, 35; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1252; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 284.

<sup>213</sup> Ekmekçi & Yiğit, 428; İnciroğlu, 141.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2. maddesinde “*Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.*” denilmektedir.

Daha önceki kanun döneminde yasal bir düzenlemesi olmasa da uygulamada işyerinin tatil edildiği bu günlerde işçiye telafi çalışması yaptırmak için sendika ile anlaşılması ya da işçinin rızasının alınması gerekmektedir<sup>214</sup>.

#### 4.1.2.3. İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi

Kanunda ve yönetmelikte düzenlenen telafi çalışmasının yapılabileceği bir diğer durum ise işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi halidir. İşçinin talebiyle izin verilmesi, kanunda belirtilmeyen veya işçinin iş sözleşmesinde yer almayan bir durumda işçinin işverenden izin talep etmesi ve işverence işçiye izin verilmesi halinde izinli geçirilen bu süre için daha sonra telafi çalışması yapılabilecektir. Ancak işçiye verilen izin yasada, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde yer alan bir düzenleme gereği verilmişse bu durumda izinli geçirilen çalışma süreleri için telafi çalışması yapılmayacaktır. Telafi çalışmasına dayanarak işçi yasada ve iş sözleşmesinde düzenlenen haller dışında her izin istediğinde işverenin izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Bunun dışında toplu iş sözleşmesi, işyeri iç yönetmeliği, personel yönetmeliği gibi düzenlemelerde işçiye ücretli ya da ücretsiz mazeret izni verilmesine olanak sağlanmışsa bu düzenlemelere dayanarak işçinin izin kullanması halinde işçiden telafi çalışması yapması talep edilemeyecektir.

İş Kanunu madde 41' de yer alan düzenlemeye göre işçinin fazla çalışması karşılığı kullandığı serbest zamanın telafi çalışmasıyla ilgisi bulunmamaktadır. Daha önce bahsettiğimiz gibi telafi çalışmasında işçi önce izin kullanır, izinli olduğu günün ücreti de telafi çalışmasından önce ödenmiştir ve işçi sonraki süreçte çalışmasını yapacaktır. Fazla çalışmada ise işçi normal çalışma süresi dışında çalışır, çalışmasının karşılığını ücret ya da serbest zaman olarak kullanabilir.

---

<sup>214</sup> Ekmekçi & Yiğit, 427; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 281.



#### 4.1.2.4. Benzer nedenlerle işyerinin tatil edilmesi

Madde hükmünde sayılan işi durduracak zorunlu nedenlerin olması, ulusal bayram ve genel tatil dışında “ benzer nedenler ” e değinilmiş, telafi çalışması yapılacak haller ile ilgili sınırlı bir sayım yapılmamıştır. İşyerinin tatil edilmesine ya da normal çalışma süresinin oldukça altında çalışılacak her türlü durum benzer nedenler kapsamında değerlendirilebilecektir<sup>215</sup>. Örneğin işyerinde paketleme işlerine bir süre ihtiyaç olmaması durumunda bu bölümdeki işçilere daha sonra telafi çalışması yaptırarak izin verebilir<sup>216</sup>. Bunu dışında salgın hastalık nedeniyle işverenin işyerini tatil edebilir, işyerinde çok az çalışmaya ya da bir kısmının çalışmamasına karar verebilecektir<sup>217</sup>. Yine başka bir örnek vermek gerekirse işyerinde yasal bir grev devam ederken, greve katılmayıp çalışmak isteyen işçiler için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 64/1 maddesindeki “... *Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçenlerin işyerinde çalışmaları hiçbir şekilde engellenemez. Ancak, işveren bu işçileri çalıştırıp çalıştırmamakta serbesttir.*” düzenlemesine göre işveren çalıştırmama hakkını kullanmak yerine, telafi çalıştırması yaptırmak üzere izinli sayabilecektir<sup>218</sup>.

#### 4.1.3. Telafi Çalışması Yapabilmenin Şartları

Telafi çalışması, telafi çalışmasının yaptırılabilmesi haller, koşulları ve hangi sürelerde yapılabileceği kanunun 64. maddesinde ve ÇSY’ nin 7. maddesinde açıkça düzenlenmiştir.

##### 4.1.3.1. Zorunlu nedenlerle işin durması, işyerinin tatil edilmesi ya da normal çalışma süresinin altında çalışılması

Telafi çalışmasının yaptırılabilmesi için kusur olmaksızın zorunlu nedenlerle işin durması, normal çalışma süresinin oldukça altında çalışılması ya da işyerinin tamamen tatil edilmesi gerekmektedir. İşyerinin tamamen tatil edilmesi işyerindeki tüm işçilerin izinli sayılması olarak düşünülebileceği gibi işyerinde bir bölümünün, bazı faaliyet alanlarının ya da işyerindeki bir bölümün tatil edilmesi olarak da düşünülecektir. Bunun

---

<sup>215</sup> Ekmekçi & Yiğit, 428; Süzek, 813; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 281.

<sup>216</sup> Ekmekçi & Yiğit, 429.

<sup>217</sup> Ekmekçi & Yiğit, 429.

<sup>218</sup> Ekmekçi & Yiğit, 429.

dışında kanunda işyerinin tamamen tatil edilmesi ya da normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması durumunda da telafi çalışmasına imkân verilmiştir. Bu nedenle işyerindeki çalışma normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında kalıyorsa işçiye izin verilerek sonraki süreçte telafi çalışması yaptırılabilir. Yasada düzenlenen normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında kalan süreler için işçiye izin verilerek sonraki süreçte telafi çalışması yaptırılacağı kuralı dar olarak yorumlanmamalıdır. Çalışma süresinin önemli ölçüde altında kalmayan süreler için de işçinin izin talep etmesi halinde verilecek olan izin için telafi çalışması yaptırılabilir<sup>219</sup>.

#### 4.1.3.2. Telafi çalışmasının işçiye bildirimi

İşveren zorunlu nedenlerin varlığı halinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonra veya benzer nedenlerle normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması ya da işyerinin tatil edilmesi halinde işveren daha sonraki bir sürede telafi çalışması yapma kararı alabilir. İşveren, işçinin rızasını almaksızın telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışmasının ne zaman yapılacağını belirleme yetkisi işverendedir. ÇSY'nin 7/2 fıkrasında “*Telafi çalışması yaptırarak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.*” denilmektedir. Bu düzenlemeye göre işveren işçiye telafi çalışması yaptıracağı açıkça hangi nedene dayandığını, hangi tarihte çalışmaya başlayacağını işçilerine bildirmek zorundadır.

İşveren iyiniyet kuralları çerçevesinde işçiye açık olarak telafi çalışmasının nedenini ve çalışmaya başlayacağı zamanı bildirmesi gerekmektedir. İşveren işçiye telafi çalışması öncesinde gerekli bildirim yaptıktan sonra işçi çalışmaktan kaçınamayacaktır<sup>220</sup>. İşverenin telafi çalışmasını tüm işyeri için uygulama zorunluluğu yoktur. İşyerinin bir kısmı ya da bazı faaliyet kolları için telafi çalışması yapılmasını öngörebilir. İşveren

---

<sup>219</sup> Ekmekçi & Yiğit, 430; Sözek, 813; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1251-1254; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 282.

<sup>220</sup> Ekmekçi & Yiğit, 431; Sözek, 814; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 281-282.

işgücü ihtiyacına göre veya salgın hastalık durumu olduğunda riskli olan kısım için telafi çalışması yaptırabilir<sup>221</sup>.

#### 4.1.3.3. Telafi çalışmasının sınırlandırılması

Yasada sayılan haller nedeniyle işyerinin tatil edilmesi ya da normal çalışma süresinin önemli ölçüde altında çalışılması durumunda çalışılmayan kısım için 4 ay içinde telafi çalışması yaptırılmalıdır. Telafi çalışması yaptırılması süresi 2 ay iken 26.03.2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanun'un 43. maddesi ile bu süre 4 aya çıkarılmıştır. Yine aynı madde ile cumhurbaşkanına 4 aylık süreyi 2 katı kadar artırma yetkisi de verilmiştir.

İşyerinde çalışmaya ara vermeyi gerektiren nedenin ortadan kalkmasıyla birlikte 4 aylık süre başlayacaktır. Ancak nedenin ortadan kalkmasıyla işçinin işe başlama tarihi arasında farklılık olabileceği gibi işçi bu süreçte raporlu da olabilecektir<sup>222</sup>. Ekmekçi/Yiğit'e göre bu durumda 4 aylık süre işçinin işe başladığı tarihten itibaren başlayacak, 4 aylık sürede işçi rapor almışsa raporlu olduğu süre kadar telafi çalışması da uzayacaktır<sup>223</sup>.

İşveren 4 aylık süre içinde telafi çalışması yaptırmamışsa aynı nedenle daha sonra telafi çalışması yaptıramayacaktır. İşçinin izinli olarak geçirdiği çalışma süresinin ücreti ödenmiş olduğundan işveren 4 aylık süre içinde telafi çalışması yapmazsa bu ücreti de geri isteyemeyecektir.

Telafi çalışmasını sınırlandıran bir diğer şart ise, işçiye tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmasının yasaklanmasıdır. Kanun'un 64/2 fıkrasında "*Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.*" şeklinde açıkça tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Madde hükmünde bahsedilen tatil günleri hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatiller, mazeret izinleri vb. izinler ile gebelik izni, analık izni, işçinin raporlu olması gibi durumlarda da işçiye telafi çalışması yaptırılmaz. Bunun dışında iş sözleşmesinde taraflarca kararlaştırılan izin günlerinde ya da personel yönetmeliği, işyeri iç yönetmeliği gibi özel düzenlemelerde yer alan işçiye izin verilecek ya da işçinin izinli sayıldığı günlerde de telafi çalışması yaptırılmayacaktır.

---

<sup>221</sup> Ekmekçi & Yiğit, 431.

<sup>222</sup> Ekmekçi & Yiğit, 432.

<sup>223</sup> Ekmekçi & Yiğit, 432; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 284.

Ancak işçinin genel tatil günlerinde çalışmayı kabul etmesi durumunda işverence işçiye telafi çalışması yaptırılabilir.

Telafi çalışmasını sınırlayan diğer düzenleme “*Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.*” şeklindedir. Bu düzenlemeye göre işçi günlük en fazla çalışma süresini aşmadan azami 3 saat telafi çalışması yapabilecektir. Bu sınırlama işçinin günlük çalışma süresinden sonra yapacağı telafi çalışması için geçerlidir. İşçi günlük çalışma süresinden sayılmayan bir günde telafi çalışması yaparsa bu durumda 3 saatlik sınırlamaya tabi olmayacaktır. İşçinin günlük çalışma süresine ek olarak yaptığı çalışma ya da tatil günü yapmış olduğu çalışma fazla çalışma olarak kabul edilemez. Günlük çalışma süresine ek olarak yapılan ya da tatil günü yapılan çalışma için işçinin ücrete hak kazanıp kazanamayacağı öğretide tartışmalara neden olmuştur. İşçi telafi çalışması yaptığı günlerde zamlı ücret alamayacağı gibi işçi günlük çalışma ücretine de hak kazanamayacaktır<sup>224</sup>. Telafi çalışmasının temel mantığında işçi günlük çalışma süresinde çalışmayarak bu süreyi izinli geçirmiş ve izinli olduğu sürenin ücreti önceden ödenmiştir. Bu nedenle işçi tekrardan günlük ücretine ya da zamlı ücrete hak kazanamayacaktır.

Bununla birlikte işveren madde 64’ teki sınırlar çerçevesinde kalmayıp bu sınırları aşarak işçiye telafi çalışması yaptırmışsa bu durumda işçi telafi çalışması haricinde fazla çalışma yapmış olacaktır. İşveren günlük çalışma süresinin üzerine en fazla 3 saatlik telafi çalışması yaptırmışsa bu süreden sonra yapılacak olan çalışma artık fazla çalışma olacaktır. İşçi bu fazla çalışmasının karşılığını zamlı ücret ya da serbest zaman olarak kullanabilecektir.

İşçi çalışma süresi içerisinde yasal ve akdi izinler haricinde ne kadar izin kullanmış olursa olsun işveren 4 aylık süre içerisinde telafi çalışması yaptırmak zorundadır. Eğer işveren 4 aylık süre içerisinde işçinin çalışma günlerinde telafi çalışması yaptıracaksa bu durumda günlük en çok çalışma süresini geçemeyecek şekilde en fazla 3 saat telafi çalışması yaptırabilecektir. İşveren işçiye izinli olduğu günler için madde 64’ te belirtilen sınırlar çerçevesinde telafi çalışması yaptırabileceği gibi izinli olduğu bu günler için telafi çalışması yaptırmayabilir. İşverenin yasal sınırlar dışında işçiye telafi

---

<sup>224</sup> Ekmekçi & Yiğit, 434; Süzek, 813-814; Dursun Ateş, 1499-1500; Centel, 608; Ekonomi, Telafi Çalışması, 1258; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 284-285.

çalışması teklifini işçi kabul etmek zorunda olmadığı gibi işçinin bu teklifi reddetmesine karşılık işverenin bir yaptırım gücü bulunmamaktadır.

#### 4.2. Gece Çalışması

Gece çalışması, Sanayi Devrimi ile ekonomik ve sosyal nedenlerle, işyerlerinde gece de çalışma yapılması ihtiyacı ile ortaya çıkan bir kavramdır. Gece çalışması yapan işçi, gündüz çalışan işçiye göre fiziksel ve psikolojik olarak daha çok yıpranmaktadır. Bu nedenle çeşitli hastalıklara yakalanma olasılığı fazla olduğu gibi iş kazası geçirme olasılığı da daha fazladır. Bu nedenle gece çalışan işçiler için ayrıca düzenleme yapılması gereği duyulmuştur.

Gece çalışmasına ilişkin düzenleme İşK. madde 69'da yapılmıştır. Madde hükmünde çalışma hayatında gece tanımlanmış, devamında gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Maddeye göre gece “Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.” Bu tanıma göre 20.00 – 06.00 arası çalışmalar gece çalışması olarak nitelendirilecek ve gece çalışmasına ilişkin hükümler uygulanacaktır. Gece çalışması ilişkin dönem her halükarda en fazla 11 saat olabilecektir. Ancak burada aralıksız bir 11 saat anlaşılmalıdır. 1948 tarihli Uluslararası Çalışma Sözleşmesi' ne göre gece çalışmasından sonra verilen dinlenmenin aralıksız ve en az 11 saat olması gerektiğinden, İş Kanunu'nda yer alan bu hüküm de uluslararası sözleşmeye uygun olarak yorumlanması gerektiği ileri sürülmektedir<sup>225</sup>.

Gece döneminin başlangıç ve bitiş dönemleri işin niteliği, coğrafi şartlar, yaz kış saat uygulamaları vb. nedenlerle değiştirilebilecektir. Kanuna göre, gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerinin değişiklik gösterdiği durumlarda, bu zaman farklılığına göre uygulama şekillerini tespit etmek ya da bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veya gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. Böylece gece sürelerinin belirlenmesinde esneklik sağlanmış olmaktadır.

---

<sup>225</sup> Tunçomağ & Centel, 157; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 276-277.

Gece çalışmasına ilişkin hükümler farklı olduğundan, çalışmanın gece çalışması mı yoksa gündüz çalışması mı olduğunun tespiti önemlidir. İşçi günlük çalışma süresinin bir kısmında gündüz bir kısmında gece çalışmışsa söz konusu çalışmanın gece çalışması olarak kabul edilip edilmeyeceği hususu kanunda açıkça düzenlenmiştir. Kanundaki açıklamalara göre işçi çalışma süresinin bir kısmında gündüz çalışması, bir kısmında gece çalışması yapıyorsa ve günlük çalışma süresinin yarıdan çoğu gece olarak nitelendirilen zaman diliminde ise bu çalışma gece çalışması sayılacaktır. Buna ilişkin düzenleme Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik' in<sup>226</sup> 7/2 fıkrasında “Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.” şeklindedir. Bunun dışında işçinin günlük çalışmasında gece ve gündüz çalışması eşit ise bu durumda işçinin korunması düşüncesiyle gece çalışması yapmış kabul edilecektir<sup>227</sup>.

Kanun'un 69/3 maddesinde “İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.” denilmektedir. Madde hükmüne göre kural olarak işçiye 7,5 saatten fazla gece çalışması yaptırılamaz. İstisna olarak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin onayı ile 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılacaktır. İşçiye bu şekilde gece çalışması yaptırabilmek için işçinin yazılı onayı alınmak zorundadır.

İşveren işçiye kanunun koyduğu sınırlar çerçevesinde gece çalışması yaptırabilecektir. Bunun yanında işverenin gece çalışması yaptıramayacağı, gece çalışmasının yasak olduğu durumlar vardır. Gece çalışmasının riski gündüz çalışmasına göre daha yüksektir. Bu nedenle bazı işçilerin özellikle kadın ve küçük işçilerin, gece çalışması yapması sınırlandırılmıştır. Bu anlamda çocuk ve genç işçiler ile kadın işçilerin fizyolojik ve psikolojik farklılıkları göz önüne alınarak ayrıca düzenlenmiştir. Kanun ve yönetmelik, gece döneminde, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaklamıştır.

---

<sup>226</sup> RG. 07.04.2004, 25426.

<sup>227</sup> Süzek, 808; Çelik & Caniklioğlu & Canbolat, 682; Karaahmetoğlu, A. (2020). İş Hukuku Açısından Kadınların Gece Postalarında (Vardiyasında) Çalışması, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 387; Kayıkçı, 245; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 276-277; Mülayim, B.O. (2016). *İş Hukukunda Gece Çalışması*, Adalet Yayınevi, 141.

Madde devamında “On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esaslar Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” denilerek kadın işçiler için de özel düzenlemeler ve sınırlandırmalar yapıldığından bahsedilmiştir. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik’ te “Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir ” şeklinde kadınların gece çalışması yapabileceği durumlar ayrıca düzenlenmiş ve kadın işçilere yönelik koruyucu hükümler getirilmiştir. Kadın işçilerin gece postalarında 7,5 saatten fazla çalışamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Bu kurala da yine bir istisna getirilmiş, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürüten işyerlerinde ve bu işyerlerinde faaliyette bulunan alt işverenin yürüttüğü işlerde kadın işçinin yazılı onayı alınarak gece çalıştırılabilir. Kadın çalışanların gece çalışması yapabilmesi için yönetmelik madde 7’de “Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.” şeklinde yer alan düzenlemesi gereği gece çalışmaya başlamadan önce doktor raporu almaları gerekmektedir.

Kadın işçinin eşi de aynı ya da başka bir işyerinde gece çalışıyorsa kadının talebi ile eşi ile aynı vardiyaya rastlamayacak şekilde ya da tam tersi aynı vardiyada olacak şekilde düzenlenecektir. Bu maddeye göre kadın işçinin talebiyle imkânlar dâhilinde vardiyaya ayarlaması yapılabilecektir.

Gebe ve anne olan kadının gece postalarında çalışması durumu da ayrıca düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 9. maddesi;

“Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.

*Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.” şeklindedir.*

1475 sayılı Kanun kadın işçilerin gece çalışmasını yasaklamasına rağmen, 4857 sayılı Kanun kadın - erkek eşitliği ile kadınların gece çalışmasını yasaklamamış ancak kadınların fizyolojik ve psikolojik farklılıklarını gözetenek bazı sınırlar getirmiştir.

Gece çalışması en fazla 7,5 saat yapılabilecek ve bu süre her halükarda 11 saati aşamayacaktır. Bu nedenle 7,5 saatin üzerindeki çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenecektir. Yargıtay da gece çalışmasında 7,5 saati aşan çalışmaları fazla çalışma kabul etmiştir.<sup>228</sup>.

### **4.3. Postalar Halinde Çalışma (Vardiyali Çalışma)**

Postalar halinde çalışma sistemine geçmiş dönemde sıkça başvurulduğu gibi günümüzde de bu çalışma sistemine sıklıkla başvurulmaktadır. Çalışma hayatında yaşanan gelişmelerle birlikte bu çalışma türü işverenlerin en çok tercih ettikleri çalışma türlerinden biri olmuştur. Postlar halinde çalışma modeli, esnek iş süreleri modelinin en

<sup>228</sup> Mülayim, 144; “...gece çalışmaları için günlük 7.5 saatlik çalışma üst sınırı emredici olarak düzenlenmiş olup, belirtilen süreyi aşan çalışmalar için haftalık 45 saat sınırı aşılmamış olsa dahi fazla çalışma ücreti ödenmelidir...” Y9.HD., E. 2007/40862, K. 2009/17766, KT. 23.06.2009; “...Günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan çalışma gece çalışması sayılır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde □ Çalışma ha  
başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. □  
şeklindeki hüküm mevcuttur. Bu hükümler dikkate alındığında, davacının 20:00-08:00 saatleri arasında geçen 12 saatlik çalışmasının 20:00-06:00 saatleri arasındaki 10 saatlik kısmı, yani yarısından fazlası gece çalışması olduğundan, 20:00-08:00 saatleri arasındaki çalışmasının tamamının gece çalışması sayılması gerekir. Buna göre, 1,5 saatlik ara dinlenme, 20:00-08:00 saatleri arasındaki 12 saat çalışmadan düşülerek, günlük fiili çalışma 10,5 saat ve 7,5 saatlik gece çalışmasının kanuni sınırını aşan fazla mesai süresi de 10,5-7,5=günlük 3 saat olarak belirlenmesi gerekir. Günlük fazla mesai süresini 1,5 saat olarak hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır.” Y9HD, E. 2015/17642, K. 2015/24006, T. 02.07.2015; “ Davacının gece çalıştığı dönemde 20.00-08.00 saatleri arası çalıştığı dosya içeriği ile sabit olup, bilirkişi raporunda bu yönde tespitite bulunduğu halde İş Kanunu'nun 69. maddesinde öngörülen kurala dayalı olarak gece çalışmalarının 06.00'da sona erdiği belirtilerek, 06.00'ya kadar fiili çalışma süresi belirlenmiş ve 1,5 saat ara dinlenme süresi düşülmek suretiyle gece çalışma dönemi için günlük 1,5 saat gece fazla çalışma süresi belirlenmiştir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesine göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastgeldiğinde çalışmaların tamamı gece çalışması olarak değerlendirildiğinden, günlük çalışmanın fiili olarak gerçekleşen 08.00'de sona erdiği kabulüyle hesaplama gidilmesi gerekirken 06.00'nun baz alınması hatalıdır.” Y9HD, E. 2016/35758, K. 2020/17966, T. 09.12.2020.



eski türü olduğu kabul edilmektedir<sup>229</sup>. Zira postalar halinde çalışmada işyerindeki çalışma hiç durmamaktadır. Postalar halinde çalışma esnek çalışmanın uygulanabilirliği açısından işverenin en çok başvurduğu çalışma sistemlerinden biridir. Gelişen teknoloji, hızla artan sanayileşme ve bu gelişmelerin iş hayatına yansımalarıyla birlikte geçmişten günümüze başvuru postalar halinde çalışmaya ilişkin kanun ve yönetmeliklerde düzenlemeler yapılarak işçileri korumak amaçlanmıştır. Zira artan sanayileşmeye bağlı olarak bazı iş kollarında seri olarak işe ara vermeden çalışma mecburiyeti söz konusu olmaktadır. İş Kanunu'nda çalışma sürelerine ilişkin kısıtlamalar işçilerin şahsına yönelik olduğundan mevzuatta yer alan diğer kurallara uyulması şartıyla işyerleri gündüz ya da gece hatta günün 24 saatinde sürekli olarak faaliyetlerini sürdürebilirler.

Vardiyalı çalışma sisteminde birden çok çalışma grubu bulunmakta, bu gruplar kendilerine ayrılan sürede çalışmakta ve kendi çalışma süresinin bitmesiyle işi başkasına devretmektedir. Vardiyalı çalışma ihtiyacı politik, ekonomik ve sosyal birçok nedene dayanmaktadır.

Postalar halinde çalışmanın tanımı ile ilgili mevzuatta tam olarak bir tanım yapılmamakla birlikte postalar halinde çalışmaya getirilen kısıtlamalar ve düzenlemeler kanununun 69 ve 76. maddeleri ile Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Madde 69 gece süresi ve gece çalışmalarını düzenlemiş, gece çalışması postalar halinde çalışmayı da doğrudan ilgilendirdiğinden maddenin bazı fıkralarında postalar halinde çalışma ile ilgili hükümlere yer vermiştir.

Postalar halinde çalışma işin niteliği gereği çalışmaya hiç ara vermeden sürekli çalışmanın yapıldığı bir sistemdir. Seri olarak işe ara vermeden çalışılması gereken işyerlerinde işçi, çalışma süresini aşacak şekilde çalıştırılmayacağından vardiyalı çalışma söz konusu olacak, gündüz çalışmanın yanı sıra gece çalışması da gerekecektir. Bu nedenle gündüz çalışmasında ayrı gece çalışmasında ayrı işçiler çalıştırılacaktır. Gece; 20.00' dan başlayıp, 06.00'a kadar süren ve her halde 11 saat süren dönemdir. Ancak bazı coğrafi şartlar ya da işin niteliği gereği gece başlangıcı daha geriye alınabilecek ya da yaz -kış saati uygulamasına göre belirlenebilecektir.

---

<sup>229</sup> Ekmekçi, Ö. (2006), 4857 sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, Çimento İşverenleri Endüstrisi Dergisi, 20(1), 48; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 278; Mülayim, 166.

Postalar halinde çalışmada işçi çalışmasının yarıdan fazlasını gece yapmışsa bu çalışma gece çalışması sayılacaktır. Postalar halinde çalışmada gece vardiyasında çalışan işçiler aynı zamanda gece çalışması yapacağı için 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Bu husus kanunun 69/3 maddesinde ve PHÇY' nin 7. maddesinde “*Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanununun 42 ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.*” denilerek düzenlenmiştir. İstisnaları olmakla birlikte kural işçilerin gece vardiyasında ya da gece çalışmasında 7,5 saatin aşılmasıdır. İstisna olarak ise turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayı alınarak 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yapılabilecektir. Buradaki yazılılık şartı geçerlilik şartıdır. Ayrıca Kanun’ un 42. maddesine göre bir arıza ya da arıza ihtimali halinde ya da makineler, araç – gereçler için hemen yapılması gereken işlerde ya da zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılacaksa bu durumda 7,5 saatlik sınırın aşılması söz konusu olabilir. Yine 43. maddeye göre seferberlik sırasında, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışma yapılması gerekli görülürse Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini artırabilir. Bu durumda da gece postalarında 7,5 saatten fazla çalışılabilir.

Her ne kadar bazı işçiler için yazılı izinle 7,5 saatin üzerinde çalışmaya izin verilmiş olsa da Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik’te yer alan sınırlamalara uyulmalı, bu kapsamdaki işçiler yazılı onay verse de 7,5 saatten fazla çalıştırılmamalıdır.

Gece çalışmasının 7,5 saatten fazla yapılamayacağı kuralının istisna olduğu sektörler ve şartlar yönetmelikte belirtilmiştir. Bu istinaslara ek olarak zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılması gereken hallerde fazla çalışma için işçinin rızası aranmadığından gece çalışması da 7,5 saatten fazla sürebilecektir<sup>230</sup>. Diğer istisnai durum ise Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği madde 5’ te “... *Asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, bu işlerde günde en çok iki saat*

<sup>230</sup> Ledün Akdeniz, A. (2019). Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı İle İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77(2), İstanbul, 560; Yılmaz, O. (2018). Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Konya, 95-97; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 278-279; Mülâyim; 147-148.

*daha çalıştırılabilir.” şeklinde düzenlenmiş, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin şartları olduğu takdirde işçiler ek olarak 2 saat daha çalıştırılabilmelerine imkân verilmiştir<sup>231</sup>.*

İşçinin vardiyalar halinde çalışmasında işçi sürekli olarak aynı saat dilimlerini içeren postada çalışmayacak, işçinin vardiyası değişkenlik gösterecektir. Kanun’un 69/4 maddesinde “ *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.*” şeklinde ve yönetmeliğin 8. maddesinde “*Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir.*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre postalar halinde çalışan işçi bir hafta gece postasında çalışmışsa, akabinde gelen ikinci hafta gündüz postasında çalışacaktır. Bunun yanı sıra hem kanunda hem de yönetmelikte bir haftalık posta değişimi yerine iki haftalık posta değişimi uygulamasına olanak sağlanmıştır. İşin niteliği iki haftalık vardiya değişimine elverişli ise işveren iş sağlığı ve güvenliğini dikkate alarak bu şekilde bir vardiya değişimine gidebilecektir. Yani işçi iki hafta gece postasında çalışmışsa devamında gelen iki hafta gündüz postasında çalışacaktır.

Kanunun 69/5 maddesinde “*Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.*” ve yönetmeliğin 9. maddesinde “*Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır.*” şeklinde işçiyi koruyan bir düzenleme yer almaktadır. Vardiya değişimi yapacak olan işçi kesintisiz olarak 11 saat dinlenmeden diğer vardiyada çalıştırılmayacaktır. Yine postalar halinde çalışan işçiye 24 saatten az olmayacak şekilde hafta tatili verilmek zorundadır.

#### **4.4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri**

Bir işyerinde işlerin gerektiği gibi yürüyebilmesi için hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri olabilir. Bu işler ek çalışma niteliğindeki işlerdir. İşin yapılabilmesi ya

---

<sup>231</sup> Ledün Akdeniz, 560 -561; Yılmaz, 95-97; Mülayim, 165.

da yürütülebilmesi için asıl iş öncesi ya da sonrası işyerinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılması gerekli olabilir<sup>232</sup>. Bu işlere ilişkin düzenleme kanunda madde 70'te “Genel olarak bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilir.” şeklinde madde hükmünde detaylı bir düzenlemeye yer vermemiş, yönetmeliğe işaret etmiştir. Madde hükmüne istinaden Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği<sup>233</sup> düzenlenmiştir. Bu yönetmelikle, işyerinde yürütülen asıl işin devamlılığı için zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizlik işlerindeki çalışma koşulları düzenlenmiştir. Bu işler, asıl işi bu olmayan, işyerinin asıl işçilerine ek olarak yaptırılırsa bu yönetmelik hükümleri uygulanır. Fakat işyerindeki asıl işçilerden ayrı olarak, yalnızca bu işleri yapmaları için işçi alınmışsa bu halde 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanır. Normal çalışma süresi içinde yapılırsa bu durumda yönetmelik hükümleri uygulanmayacaktır<sup>234</sup>.

Yönetmeliğin 2/1 fıkrasında “Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır” denilmektedir. Hazırlama tamamlama ve temizleme işleri işyerinde çalışan işçilere asıl işi dışında ek olarak bu işler yaptırılıyorsa bu işçilere yönetmelik hükümleri uygulanabilecektir. Ancak hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işyerindeki asıl işin bir bölümünde çalışan işçiler haricinde sadece bu işleri yapmak için çalıştırılan işçilere yönetmelik hükümleri uygulanamayacak, bu işçilere İş Kanunu uygulanacaktır. Buna ilişkin düzenlemeye de madde hükmünün devamında açıkça yer verilmiştir.

Yönetmelik hükümlerinin uygulanabilmesi yani çalışma sürelerinden önce ya da sonra ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işi yaptırılabilmesi için teknik bir zorunluluğun bulunması veya asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olması koşullarına bağlıdır. Eğer çalışma süresinin yaptırılmasına teknik bir engel yoksa ya da iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike

<sup>232</sup> Süzek, 809; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 279.

<sup>233</sup> RG. 28.04.2004, 25446.

<sup>234</sup> Süzek, 810; Eyrenci & Taşkent & Ulucan, 279-280.

oluşturmuyorsa, bu işler normal çalışma süresinde yapılacak ve yönetmelik hükümleri de uygulanmayacaktır.

Bu işlerin, işyerinde çalışan işçilerce nöbetleşe yapılması gerekmekte ise de, yapılacak işin niteliği gereği bu işler ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilere yaptırılmasını zorunlu kılıyorsa ve nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikteki işçi bulunmaması halinde, bu işlerin hep aynı işçilere yaptırılabilir.

Yönetmelik madde 10' a göre asıl işin bitmesinden sonra çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması şartıyla, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak koşuluyla dinlendirilmeleri zorunludur. Bu dinlenmeler de çalışma süresinden sayılmaz.

Bir işyerinde, asıl işçi, ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapıyorsa, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, saatlik ücretinin % 50 yükseltilmesiyle verilir.

## 5. SONUÇ

Çalışma hayatında en önemli kavramlardan biri de çalışma süresidir. Bu nedenle geçmişten bugüne çalışma süresi tartışılan, irdelenen konulardan olmuştur. Çalışma süresi kapsamında çalışma koşullarının düzenlenmesi hem işçi hem de işveren için önem arz etmektedir. Bu nedenle hem uluslararası hukukta hem de iç hukukta önemli düzenlemeler yer almaktadır. Uluslararası alanda; Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmeleri, tavsiye kararları, Avrupa Birliği Yönergeleri, Adalet Divanı kararları ve yönergeleri ile çalışma süresi konusunda önemli düzenlemeler yapılmıştır. İç hukukumuzda da uluslararası hukukla uyumlu düzenlemeler yapılmıştır.

4857 sayılı Kanun da daha önceki İş Kanunları gibi çalışma süresini tanımlamamış, çalışma süresi ile ilgili emredici düzenlemeler yapmıştır. Kanun dışında çalışma süreleri ile ilgili kanun maddelerinin uygulanmasıyla ilgili olarak Çalışma Süreleri Yönetmeliği çıkarılmıştır. Yönetmelikte de çalışma süresinin tanımı işçinin işte geçirdiği süre olarak tanımlanmıştır. Her ne kadar bu tanımda çalışma süresi fiili çalışma süresi olarak belirtilmişse de çalışma süresi işçinin çalıştığı işte hem fiilen çalışarak hem de fiili olarak iş görmeden işverenin emir ve talimatı altında geçirdiği süredir.

Kanunda belirtilen fiili çalışma süresinin yanı sıra tarafların anlaşarak bazı süreleri çalışma süresi olarak kararlaştırılabileceği düzenlenmiştir. Bu süre akdi farazi çalışma süresidir. İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilen akdi farazi çalışma süresi, kanunda sayılan çalışma süresinden sayılmayacak hallerden biri olmamalıdır. Bunun yanı sıra İşK. 66'da "*Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler; İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler; İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler; çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler; demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim*

*yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.”in farazi çalışma süresi olarak günlük çalışma süresinden sayıldığını düzenlemiştir.*

Çalışma süreleri günlük ve haftalık olarak düzenlenmiştir. Haftalık çalışma süresi 45 saattir ve aksi taraflarca kararlaştırılmamışsa bu süre eşit ölçüde haftanın çalışılan günlerine bölünecektir. Kural olarak günlük ve haftalık çalışma süreleri işyerinde çalışan her işçi için aynı olsa da kanunda belirtilen süreleri geçmemek şartıyla farklı işçilere ya da işçi gruplarına farklı çalışma süreleri belirlenebilecektir.

Haftalık çalışma süresi 45 saattir ancak bazı işyerlerinde işin niteliği gereği denkleştirme uygulanacaktır. Denkleştirme, yoğunlaştırılmış iş haftaları için getirilmiş bir esnekleştirme yöntemidir. Denkleştirme uygulamasında, denkleştirme dönemi içerisinde bazı haftalar belirlenen çalışma süresinin üzerinde çalışılacaktır. Ancak bu uygulamada önemli olan denkleştirme dönemi boyunca çalışılan haftaların ortalamasınının 45 saati geçmemesidir. Bu şekilde işçinin bazı haftalar, normal haftalık çalışma süresinin üstünde çalışılması yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına olanak sağlayacaktır. Böylece bazı haftalar yoğun olarak çalıştırılan işçiye devam eden haftalar işçinin daha az sürelerle çalıştırılması durumunda işçiye fazla çalışma ücreti ödemek durumunda kalınmayacaktır. Denkleştirme süresi 2 ay olarak belirlenmiş ancak bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılmasına imkân sağlanmıştır. Ancak turizm sektöründe çalışan işçiler için ayrıca bir düzenlemeye gidilmiş, bu işçiler için denkleştirme süresinin 4 ay olduğu ve toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar belirlenebileceği düzenlenmiştir. Kanunda denkleştirme uygulaması ile ilgili yazılı bir şekil şartı olmamakla birlikte Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde yazılılık şartı getirilmiştir.

Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere sadece 4857 sayılı Kanun'da yer verilmemiştir. Bunun dışında 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu gibi kanunlar da bulunmaktadır. Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçiler için çalışma süresine ilişkin bir tanım bulunmamakta, Deniz İş Kanunu madde 26/2' de ise “*İş süresi, gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir.*” şeklinde kendi bakımından çalışma süresini tanımlanmıştır. İş Kanunu'ndan ve DİK' ten farklı olarak 5953 sayılı

Basın İş Kanunu'nda çalışma süresinin tanımı yapılmamıştır. Çalışma süresinin tanımı yapılmamakla birlikte günlük çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresinin 48 saat olduğu düzenlenmiştir. BİK'de farazi çalışma süresi olarak bir ayırım yapılmadığından bu kanuna göre çalışma süresi denilince akla gelmesi gereken fiili çalışma süresidir. Deniz İş Kanunu'nda ise evlenme, ölüm, dinlenme ve hastalık izni gibi durumlarda işçinin izinli geçirdiği sürenin çalışılmış gibi sayılacağı düzenlenmiştir. BİK' te bahsedilen çalışma süreleri fiili çalışma süresidir. Bu kanunda farazi çalışma sürelerine yer verilmemiştir.

Son yıllarda ortaya çıkan çağın en tehlikeli salgın hastalıklarından olan koronavirüs tüm dünyayı etkilemiştir. Koronavirüs salgını ile ilk defa karşı karşıya kalan devletler sıkı tedbirler almak zorunda kalarak yeni düzenlemelere ihtiyaç duymuşlar, bu doğrultuda birçok yeniliğe gitmişlerdir. Koronavirüsün en çok etkilediği alanlardan birisi de genel anlamda çalışma süreleri ve kısa çalışma olmuştur. Ülkemizde cumhurbaşkanlığı kararnameleri, bakanlıkların genelgeleri, kamu kurum ve kuruluşlarının kendi düzenleyici işlemleri ile koronavirüs pandemisine karşı gerekli tedbirleri almaya çalışmışlardır.

Çalışma süreleri ile ilgili genel düzenlemeler haricinde dikkat çekilmesi gereken diğer bir konu ise mevzuatta özel olarak düzenlenen telafi çalışması, postalar halinde çalışma, gece çalışması, hazırlama tamamlama ve temizleme işlerinde çalışma gibi çalışma türleri de bulunmaktadır.

İş Hukuku'nda çalışma süreleri konusunda esneklik sağlayan düzenlemelerden birisi de telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması İşK. madde 64'te düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre öngörülebilir nedenlerle işçinin çalışmaması durumunda çalışılmadan geçen bu sürenin sonradan çalışılarak telafi edilmesidir. İşveren 4 aylık süre içinde telafi çalışması yaptırabilecektir. Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına çıkarabilecektir. Telafi çalışması fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma değildir.

Bir iş niteliği gereği ara vermeden, 24 saat çalışması gereken bir iş olabilir. İşyerinin 24 saat çalışmasına engel bir durum yoktur. Ancak bir işçinin 24 saat aralıksız çalışması mümkün değildir. Bu tür iş ve işyerleri için kanun koyucu postalar halinde (vardiyalı) çalışmayı düzenlemiştir. Bu tür işlerde gece ve gündüz postalarında ayrı işçiler çalışmaktadır. Postalar halinde çalışmaya İşK. madde 69'da, gece çalışmasına ilişkin



düzenlemeler arasında yer verilmiştir. Gece çalışması, günüz çalışmasına oranla daha zor ve yıpratıcı olduğundan gece çalışmasını 7,5 saat ile sınırlandırılmıştır. Bu düzenleme 2003/88 sayılı Yönerge ile paralel bir düzenlemedir.

## KAYNAKÇA\*

- Akın, O. (1981). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 45(1-4), İstanbul, 775 - 795.
- Akın Kaşıkçı, S. (2019). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma Ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktekin, Ş. (2006). ATAD' ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin "SIMAP Kararının" Çalışma Süresi Yönergesi' ne Etkileri Bakımından İncelenmesi, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 222- 228.
- Akyiğit, E. (2014). Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, (M. Dinç Ed.) *Terazi Hukuk Dergisi*, 9(100), 345-352.
- Akyiğit, E. (2021). *Bireysel İş Hukuku* (2.Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Akyiğit, E. (2005). Telafi Çalışması, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, TUHİS, 19(3), 708-715.
- Alp, M. (2004). Avrupa Birliği Temel Sosyal Hakları ve Türk İş Hukuku, 6, 1-42.
- Arıkan, Ş. (2020). *Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Denkleştirme Uygulaması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı, İstanbul.
- Astarlı, M. (2007). Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin "Vorel" Kararının İncelenmesi, *TUHİS İş Hukuku ve İktisat* 9(3), Ankara, 19-29. (Vorel).
- Astarlı, M. (2008). Telafi Çalışması, *Legal Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 7.
- Astarlı, M. (2008). Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydemir, M. (2020). Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının İş Sözleşmelerine Etkisi, (M. Dinç Ed.), *Terazi Hukuk Dergisi*, 15(164), 791-804.
- Aykanat, M. (2014). Mecelle' de İş Sözleşmesi, *Kamu-İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 13(4), 57-78.
- Başbuğ, A. (2016). Çalışma Hayatındaki Gelişmeler ve Neden Yeni Bir İş Kanunu Hazırlanmalıdır?, (A. Cengizoğlu Ed.) 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, 59-79.
- Bedük, M.N. (2011). Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 19(2), 199 - 244. (Çalışma Süresinin Esnekleştirilmesi)

---

\* Dipnotlarda geçen eserler, yazarlarının isim ve soyadları ile anılmıştır.

- Bedük, M.N. (2012). *Deniz İş Sözleşmesi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Canbolat, T. & Kayırgan H. (2020). Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları, (C. Oğuz. Ed.) *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(1), Ankara, 637-688.
- Caniklioğlu, N. (2005). 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Dergisi, 66, 1-15.
- Centel, T. (2014). 10. Yılında İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerinde Esneklik Öngören Hükümlerinin Uygulanması, *Legal Hukuk Dergisi Rona Aybay'a Armağan*, 605-618.
- Cihanoglu Gulen, G. (2020). Çalışma Sürelerine İlişkin Uluslararası Çalışma Standartları- Dünya'da ve Türkiye'de Çalışma Saati Uygulamaları, *İzmir İktisat Dergisi*, 35(4), 741 – 757.
- Çelik, N. & Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. *İş Hukuku Dersleri*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, İnternet Baskısı, 2007/3, 57-79.
- Çopuroğlu, Ç. (2016). Süt İzni Üzerine Düşünceler, (H.M. Doğu Ed.), *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 97-106.
- Demir, F. & Gerşil, G. (2008). Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 68-89.
- Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet Dönemi Çalışma Hayatı, *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi*, 5(15), 131 – 150.
- Dilik, S. (1985). Atatürk Döneminde Sosyal Politika, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, 40(1), 93-102.
- Doğan, S. (2020). İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26(2), İstanbul, s.1179 -1202.
- Dursun Ateş, S. (2020). Covid-19 Pandemisine Bağlı Sokağa Çıkma Yasağında Çalışılmayan Süreye İlişkin Telafi Çalışması Yaptırılması, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (68), 1461-1526.
- Dündar Aravacık, E. (2017). Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, 19(Özel Sayı), 2057-2099.
- Dündar, E. (2012). *Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, Seçkin Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ö. (2006). 4857 sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar, *Çimento İşveren Dergisi*, 20(1), 47-55.
- Ekmekçi, Ö. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, *Çimento İşveren Dergisi*, 19(6), 27-35.
- Ekonomi, M. (2004). Telafi Çalışması, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (4), 1248 -1260. (Telafi Çalışması)

- Ekonomi, M. (2015). Doğum Yapan Kadın İşçilere Verilmesi Gereken Süt İzninin Çalışma Süresinden Sayılma Özelliği ve Hukuki Sonuçları, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 12(47), 21- 48.
- Ekonomi, M. (2004). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, *Kamu-İş Yargıç Resul Aslanköylü' ye Armağan*, 7(3), 159-172.
- Endes, N. (2017). *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, Adalet Yayınevi.
- Erdem, E. (2016). Sanayi Devrimi'nin Ardından Osmanlı Sanayileşme Hamleleri: Sanayi Politikalarının Dinamikleri ve Zaafiyetleri, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 48, Kayseri, 7 - 44.
- Erdem, H. (2017). 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma Uygulamasına Bir Bakış, (C. Yaka Ed.), *İstanbul Barosu Dergisi*, 91, İstanbul, 63-72.
- Erener Yılmaz, E. (2020). Türk İş Hukukunda Süt İzni, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26, İstanbul, 382-399.
- Eyrenci, Ö. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışmaları, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, İzmir, 31-42.
- Eyrenci, Ö. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 15-57.
- Eyrenci, Ö. & Taşkent, S. & Ulucan D. (2015). *Bireysel İş Hukuku*, 6. Bası, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Gerek, N. (2013). Haftalık Normal Çalışma Sürelerinin Altında Sürelerle Yapılan Çalışmalar İçerisinde “Kısa Çalışma” nın Yeri ve Önemi, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(38), 3- 26
- Gökçek Karaca, N. (2020). *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)* (2. Bs.), Seçkin Yayıncılık.
- Güler, Ş. (2017). Kullandırılmayan Süt İzninin Fazla Çalışma Olarak Kabulüne Yönelik Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, (8), 100-114.
- Günay, C. İ. (2004). Çalışma Sürelerinde Esneklik, *Kamu-İş Hukuk ve İktisat Dergisi*, 7(3), 1- 17.
- Güner, M.D. (2001). Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım, 15, 7-29.
- Güngör, D. (2020). Koronavirüs Salgınının İş İlişkilerine Etkisi, (B. Huysal, Ed.) *Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(189-190), İstanbul, 797-830.
- Gürbüz Güngör, E. (2009). İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9(4), 545-1589.
- Gürkaynak, G. & Karaoğlan, C. & Uluay, T. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Esnek Çalışma Kavramının Çalışma Süresi Özelinde Uygulamaları ve Tam/Kısmi Süreli Çalışmalar Yönünden Uygulanabilirliği *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 10(40).
- Güven, E. & Aydın, U. (2017). *Bireysel İş Hukuku* (5. Bs.), Nisan Kitabevi.

- Güzel, A. (1986). 3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri, *İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (35- 36), 165 – 222.
- Hafizoğlu, E.S. Çalışma Süreleri, (N. Ural, Ed.) *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1-2), İstanbul, 123-164.
- Hergüner, E. (2009). Ulusal ve Dini Bayramlarda, Haftasonunda ve Günlük Çalışmada Fazla Çalışma, Yasakları ve Sonuçları, (C. Yaka Ed.), *İstanbul Barosu Dergisi*, 83(5), İstanbul, 2629-2656.
- İnci, F.E. (2019). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnciroğlu, L. (2020). *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları* (2. Bs), Legal Yayıncılık.
- İren, E. (2008). *Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kabul, S. (2011). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Karaahmetoğlu, A. (2020). İş Hukuku Açısından Kadınların Gece Postalarında (Vardiyasında) Çalışması, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(6), 381-399.
- Karacan Çetin, H. (2019). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma* (6.Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Karahisar, T. (2014). Basın İş Kanunu' na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları, *Marmara İletişim Dergisi*, 13(13), 67-82.
- Karakoç, Y. (1984). 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Yapılan Son Değişiklikler Üzerine, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(2), 443-452.
- Karaman, H. (2019). Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışan Gazetecilerin Çalışma Süreleri, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (42), 42-59.
- Kayık, A. (2015). Türk İş Hukukunda Haftalık Çalışma Süreleri, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (46), 5-86.
- Kayıkcı, F. (2021). Çalışma Süresi Bakımından Türk İş Hukuku ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İş Hukuku' nun Karşılaştırılması, (S. Çebi, Ed.), *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(17), Antalya, 237-268.
- Keser, H. (2020). Koronavirüs (Covid-19) Özelinde Bir Salgın Durumunda İş Mevzuatı Kapsamında İşçi ve İşverenin Kullanabileceği İzin, Esnek Çalışma Süreleri ve Fesih Hakları Üzerine Bir Değerlendirme, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 17(65), 23 - 94.
- Koç, M. (2016). 4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 2169-2192.
- Korkmaz, F. & Alp, N.S. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (4.Bs), Seçkin Yayıncılık.

- Ledün Akdeniz, A. (2019). Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı İle İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77(2), İstanbul, 555-574.
- Löschnigg, G. & Hekimler, A. (2011). *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, Efil Yayınevi.
- Manav Özdemir, E. (2016). Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Türk İş Hukukunda Uygulanması, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 13(52), 1957 - 2006.
- Mollamahmutoğlu H. & Astarlı M. & Baysal U. (2019). *Bireysel İş Hukuku* (3. Bs), Lykeion Yayınları.
- Mutlay, B. (2019). Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 42, 60-90.
- Mülayim, B.O. (2019). Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 68(3), 635-664.
- Mülayim, B.O. (2016). *İş Hukukunda Gece Çalışması*, Adalet Yayınevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku*, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2010). İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (17), 27- 44.
- Nazlı, S. (2005). Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel V. Norbert Jaeger (Case C-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, (5), 83-103.
- Odaman, S. (2013). *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, Legal Yayıncılık San. ve Tic. Ltd. Şti.
- Odaman, S. (2014). Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 67 -90. ( Denkleştirme)
- Otay, D. (2022). Denkleştirme Esasının Hüküm ve Sonuçları, (K.H. Eruygar, Ed.), *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 12(23), 33 -56.
- Öcalan, G. (2010). 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı, (C. Yaka Ed.), *İstanbul Barosu Dergisi*, 84(3), İstanbul, 1625- 1652.
- Öktem Songu, S. (2004). Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları, *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3, 835-866.
- Öktem Songu, S. (2009). *Türk Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Öktem Songu, S. (2016). Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür ? Yargıtay' ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), İzmir, 169-188.

- Öztürk, Ö. (2019) Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları, *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), İstanbul, s. 209 – 238.
- Özveri, M. (2006). 4857 Sayılı Yasa Döneminde Fazla Çalışma Kavramı Üzerine, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Yargı Kararları ve İncelemeleri Dergisi*, 193-203.
- Özyurt, V. (2008). *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku' nda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Sargıcı, E.Y. (2006). *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Saymen, F. (2011). Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 25(1-4), İstanbul, 225 - 250.
- Sengerberger, W. (2014). Uluslararası Çalışma Örgütü, Amaçları, İşlevleri ve Politik Etkileri, (Çev. O. Tezgel ) Berlin.
- Senyen Kaplan, E.T. (2019) *Bireysel İş Hukuku* (10. Bs), Gazi Kitapevi.
- Soydan, S. (2015). İş Hukukunda Ara Dinlenmesi, ( S. Başpınar, Ed.), *Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4(2), 363 - 379.
- Soyer, P. (2003). İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri, Yeni İş Yasası Sempozyumu, *İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları*, 185-198.
- Sümer, H.H. (2015). *İş Hukuku Uygulamaları* (5. Bs), Mimoza Yayınları.
- Sümer, H.H. (2020). *Bireysel Basın İş Hukuku* (3. Bs), Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2021). *İş Hukuku*, (21. Bs), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Şahin Emir, A. (2022). İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması – Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1(72), İstanbul, 329 – 348.
- Şakar, M. (2018). *İş Hukuku Uygulaması* (12 Bs), Beta Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Taşdemir, F. (2010). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taşkın, A. (2011). Uluslararası Çalışma Örgütü ve ILO Sözleşmelerinin İç Hukuka Etkisi, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8(30), 453 - 490.
- Tosun, T.G. (2019). *Basın İş Hukukunda Ücret*, On İki Levha Yayıncılık.
- Tunçomağ, K. & Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları* (9. Bs), Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. İstanbul.
- Tunçomağ, K. (1974). Türkiye' de İş Hukuku Mevzuatının Gelişmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (25), 1-27.
- Tülü, U. (2021). *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması*, On İki Levha Yayıncılık.

- Uçkan, B. (1988). Mecelle' de İş Hukuku Düzeni, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(1), 159 -173.
- Ulubey, R. (2020). Telafi Çalışması ve Koronavirüsten Kaynaklı Çalışılmayan Zamanın Telafi Çalışmasıyla Telafisi (197), *MDergi*.
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 177-188.
- Ulucan, D. (2003). AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri, *MESS Mercek Dergisi*, 8(31), 60-66.
- Ulusoy, Y. (2005). 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7, İzmir, 383 - 408.
- Ünal, T. (2019). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 23(4), 34 – 103.
- Yılmaz, E. (2020). Türk İş Hukukunda Süt İzni, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 26, 83-110.
- Yücel Bodur, M. (2019). Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(1), Isparta, 285 -352.
- Yüksel, B. (2017). Çalışma İlişkilerine Yönelik İlk Düzenleme: Dilaver Paşa Nizamnamesi ve Çalışma Hayatına Etkileri, *İş ve Hayat Dergisi*, 3(6), 155 – 178.
- Zencir Yumuşakbaş, G.N. (2004). Telafi Çalışması, *Legal Hukuk Dergisi*, *Rona Aybay' a Armağan*, 2, 2383 -2413.
- Zeytinoğlu, E. (2006). İş Hukukunda Esneklik ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları, (H. Parlar, Ed.), *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(10), İstanbul, 191-202.