



KAMU İŞÇİSİNİN

Günlük Azami Çalışma Süresi

Cumhur Sinan ÖZDEMİR
İş Başmüfettişi

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir.

GİRİŞ

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanabilir. İş Kanunu'na göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi olan 45 saat, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünür ve günlük çalışma saati tespit edilir. Tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. İş Kanunu'nun, 41'inci maddesine göre fazla çalışma, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olup, 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi,

normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, bir işçi günde en fazla fiilen 14 saat çalışabilecektir.

1. ÇALIŞMA SÜRESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.

1.1. Denkleştirme

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın ça-

İşılan günlerine günde onbir 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. Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverençe belirlenir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

1.2. Kısmi Süreli ve Telif Çalışması

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. 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 telifi için işçiye yaptırılacak çalışma, telif çalışmasıdır. Telif çalışması yaptırarak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 64'üncü maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telif çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması

ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telif çalışması günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telif çalışması, tatil günlerinde yaptırılmaz.

1.3. Gece Çalışması

İş Kanunu'nun, 69'uncu maddesine göre çalışma hayatında gece en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir. İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

1.4. Çalışma Süresinden Sayılan ve Sayılmayan Süreler

İş Kanunu'nun, 66'ncı 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; işçilerin 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; işçinin 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 mesafe-

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez.

de bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler; işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

1.5. Çalışma Sürelerinin İşyerinde İlanı

İş Kanunu'nun, 67'nci maddesine göre günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.

1.6. Ara Dinlenmesi

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay, sigara gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 68'inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma

İş Kanunu'na göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir.

süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68'inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir. 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. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullanılır. Ara dinlenmesinin kullanılmasında zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme

süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullanılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullanılması gerekir. Nitekim konuya ilişkin Yargıtay¹ "... Somut uyuşmazlıkta; davacı işçinin çalışma düzeninin 24 saat çalışma 48 saat dinlenme şeklinde olduğu, lehine her ay 21 saat fazla mesai karşılığı alacak tahakkuk ettirildiği konularında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davalı işveren, savunmasında belirttiği ara dinlenmelerin davacıya kullanıldığını da usulünce ispat edememiştir. Bahsedilen çalışma düzenine göre davacının aylık fazla mesaisi toplamda 30 saat olmaktadır. 21 saat fazla mesainin ödendiği kabul edildiğinden bakiye 9 saat fazla mesai karşılığı alacağın hüküm altına alınması gerekirken emsal kararlar olduğu gerekçesi ile aylık 7 saat fazla mesai karşılığı alacağına hükmedilmesi hatalıdır..." kararında da belirtildiği üzere çalışma sürelerinin ara dinlenmesi de dahil tam olarak tespit edilmesi gerekir.

2. İŞÇİ GÜNDE EN FAZLA KAÇ SAAT ÇALIŞABİLİR?

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanabilir. İş Kanununa göre, genel bakımdan çalışma süresi haftada en fazla 45 saattir. Toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi olan 45 saat, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünür ve günlük çalışma saati tespit edilir. Örneğin; haftada 5 gün çalışan ve Cumartesi ve Pazar günü çalışma yapılmayan bir işyerinde, günlük çalışma süresi 45:5=9 saattir. İşçilere verilen ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz. Haftanın bir (iş

günü kısmi çalışma yapılan işyerlerinde, kısmen çalışma süresi haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra kalan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi belirlenir. Örneğin; haftada 5 gün tam, Cumartesi günü yarım gün çalışılan ve Pazar günü çalışılmayan bir işyerinde, Cumartesi günü 08:00-13:00 saatleri arasında 5 saat çalışıldığını varsayarsak, hafta içindeki diğer günlerde 8 saat çalışma yapılması halinde (5x8=40+5=45) haftalık çalışma süresi 45 saati aşmaz. İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır. Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır. İş Kanunu'nun, 41'inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmada ise bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle atırılması mümkündür. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda takdir indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır². Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan

1 Yargıtay 9.HD-E:2015/15363-K:2017/17435-T:06.11.2017

2 Yargıtay 9.HD-E:2007/25857-K:2008/20636-T:18.07.2008 & 9.HD-E:2008/17722-K:2010/3192-T:11.02.2010

fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir³.

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesi hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat, takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir. Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır. Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir⁴. Bu

durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. Fazla çalışma yapılan dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, ilgili meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılması gerekir.

3. SONUÇ

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 66'ncı maddesinde yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68'inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz. Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. İş Kanunu'nda çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Uygulamada görüldüğü üzere işçi ile işveren arasında oluşan ihtilafların çoğu çalışma süreleriyle ilgilidir. Çalışma süreleri konusunda işçi ile işveren arasında bir menfaat çatışması söz konusudur. İşveren daha fazla çalıştırmak isterken, işçide kanuni süreleri içinde çalışmak veya fazla çalışma halinde ücretinin ödenmesini istemektedir. İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saat aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılacağı ilkesi benimsenmiş-

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir.

tir. İş Kanunu'nun, 41'inci maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olup, 63'üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Eylül 2019
- Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU-Muhittin ASTARLI, İş Hukuku, Ekim 2014
- Ercan AKYIĞIT, İş Kanunu Şerhi, Mart 2008
- Cumhur Sinan ÖZDEMİR, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, Mayıs 2011
- Yargıtay 9.HD-E:2007/25857-K:2008/20636-T:18.07.2008
- Yargıtay 9.HD-E:2008/17722-K:2010/3192-T:11.02.2010
- Yargıtay 9.HD-E:2009/48913-K:2012/9400-T:21.03.2012
- Yargıtay 9.HD-E:2015/15363-K:2017/17435-T:06.11.2017

3 Yargıtay 9.HD-E:2009/48913-K:2012/9400-T:21.03.2012

4 Yargıtay 9.HD-E:2006/20318-K:2006/3820-T:16.02.2006