

# TÜRK İŞ HUKUKUNDA HAFTALIK İŞ GÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN ÇALIŞMALAR

Abdullah KAHRAMAN  
KAMU-İŞ Genel Sekreter Yrd.

## I-GİRİŞ

İş Hukuku Mevzuatında ve uygulamada istisnalar dışında çalışmanın, haftanın işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesi benimsenmiştir. Hakikaten işçi açısından, hizmet akdinin en önemli ve başlıca borçlarından birini oluşturan çalışma (iş görme) borcunun ifa edileceği süre ayrı bir anlam taşımaktadır. Bu süre, hizmet akdi taraflarının hak ve borçlarının tespitinde de önem arz etmektedir.

İş Kanununda; genel bakımdan “İş süresi” veya “iş müddetleri” ile ilgili esaslara yer verilmiş (1475 sayılı İş Kanunu Mad. 61/a) ve bu esaslar çerçevesinde uygulama şekillerinin Çalışma Bakanlığınca çıkarılacak “İş Süreleri Tüzüğü”nde<sup>1</sup> belirtilmesi öngörülmüştür.

Buna göre, genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir. Buna haftalık çalışma süresi denir<sup>2</sup>. Bu süre, haftada altı işgünü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (İş Kanunu Mad. 61/a). Bu şekilde ortaya çıkan çalışma süresine “günlük normal çalışma süresi” denir<sup>3</sup>.

Ancak, niteliklerinden ötürü bazı işlerin haftanın işgünlerine bölünmek suretiyle yürütülmesine imkan bulunmamaktadır. Burada üzerinde durulması gereken asıl konu işin niteliğidir. İş Kanununda bu tür işlerin yürütülebilmesini teminen yapılan düzenleme ile, bir tüzük çıkarılması hüküm altına alınmıştır.

İlk kez 931 Sayılı İş Kanunu zamanında bir Tüzük hazırlanmış ve “Çalışma Süresinin Bir Haftanın İş Günlerine Bölünmesi Suretiyle Yürütülmesine

<sup>1</sup> İş Süreleri Tüzüğü (İST); Resmi Gazete: 11.05.1984/18398.

<sup>2</sup> ÇELİK Nuri, İş Hukuku Dersleri, 11. Basım, Beta Yayın, İstanbul, 1992. s. 221.

<sup>3</sup> ÇELİK Nuri, (a.g.e.), s. 208.

İmkan Bulunmayan İşlerde Çalışma Sürelerine Uygulanacak Usuller Hakkında Tüzük"<sup>4</sup> adı altında yürürlüğe girmiştir.

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 72'inci maddesinin (a) bendi gereği çıkarılan ve "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü"<sup>5</sup> 1984'de yapılan değişiklikle<sup>6</sup> halen uygulamada bulunmaktadır.

Yukarıda kısaca belirtilen düzenlemelerin asıl amacı, özellikleri nedeniyle genel olarak düzenlenmiş bulunan haftalık iş süreleri sınırlarını zorlayabilecek işlerin yürütülmesini sağlamaya yönelik, süre tespiti ile ilgili temel esasları tespit ederek buna bağlı hukukî tedbirleri almaktan ibarettir.

## II—HAFTALIK İŞ GÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN ÇALIŞMADA HUKUKİ DÜZENLEME, UYGULAMA ALANI VE İŞİN NİTELİĞİ

### 1. Hukukî Düzenleme

Haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma ile ilgili hukukî düzenleme 1475 sayılı İş Kanunu'nda yer almaktadır. Buna göre; 61 inci madde gereğince belirli çalışma süresinin bir haftanın işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkan bulunmayan işlere uygulanmak kaydıyla, çalışma süresini, haftadan daha uzun bir döneme göre düzenleyecek ve fakat o döneme ayrılacak topyekün sürenin herbir iş haftasına düşen ortalaması kanuni çalışma süresini aşmayacak şekilde, uygulanmasını sağlayacak usullerin Çalışma Bakanlığı'nca çıkarılacak bir Tüzük'te gösterilmesi öngörülmüştür (İŞ K. Mad. 72/a).

Yukarıda yeralan Kanun hükmüne göre hazırlanan ve konu ile ilgili hukukî düzenlemenin başlıcalarından olan "Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü" bu çalışma şeklinde uygulanacak esasları özellikle çalışma dönemi, iş süresi, fazla çalışma ve işverenin yükümlülükleri bakımından tespit etmiştir.

### 2. Uygulama Alanı

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü'nün uygulama alanı; karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işleri gibi işlerdir (HİGBÇST, Mad. 1)<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Resmi Gazete : 22.08.1970/13587.

<sup>5</sup> HİGBÇST; Resmi Gazete : 17.03.1973/14479.

<sup>6</sup> Resmi Gazete : 11.05.1984/18398.

<sup>7</sup> ÇELİK Nuri, (a.g.e.), s. 209; EKONOMİ Münir, İş Hukuku Cilt 1, İTÜ Vakfı, İstanbul, 1987, s. 275; EYRENCİ Öner, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi (1979-1983), BASİSEN Yayını, İstanbul, 1985, s. 163; KURUCU Oğuz, İş Süreleri-Dinlemeler-Fazla Çalışma, Kadioğlu Matbaası, Ankara, 1987, s. 162.

Kara taşımacılığında sadece “hareket halindeki taşıtlarda yapılan” işlerdeki çalışma esaslarını belirleyen tüzük hükümleri, Deniz İş Kanunu’nun kapsamı dışında bırakılan deniz taşıma işlerini de uygulama alanına almıştır. Bu bakımdan, hiç olmazsa çalışma süreleri yönünden de olsa, Deniz İş Kanunu’na tabi olmayan taşıma işlerinde çalışan işçiler, koruma imkânına kavuşturulmuştur<sup>8</sup>.

Deniz İş Kanunu kapsamına giren gemi adamlarının çalışma süreleri, bu kanun hükümlerine tabidir. Ancak, Deniz İş Kanunu’nun kapsam başlıklı birinci maddesine göre, bu kanunun deniz taşıma işlerinin hepsine uygulanmasına imkan bulunmamaktadır<sup>9</sup>. Bir işçinin Deniz İş Kanunu kapsamına giren bir gemi adamı sıfatını kazanabilmesi için çalışacağı gemilerin türü kanunun birinci maddesi ile bilinenmiştir. Bu hükümlere göre:

(i) Denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akdi ile çalışanlar gemiadamı sayılmaktadır.

(ii) Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu durumlarda sözkonusu işverenin gemilerinden birinde hizmet akdi ile çalışanlarla;

(iii) İşverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla olması halinde bu gibi gemilerde çalışanlar da gemiadamı sayılmaktadır<sup>10</sup>.

Yukarıda da ifade edildiği gibi deniz taşıma işlerinde çalışmakla beraber, bu kanunun kapsamı dışında kalan ve iş ilişkileri Borçlar Kanunu ile diğer genel kanunlara tabi olan gemi adamları, çalışma süreleri bakımından Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü kapsamına alınmış ve bu tüzük esaslarına göre çalıştırılmaları temin edilmiştir<sup>11</sup>.

### 3. İşin Niteliği

İş Kanununda yeralan düzenlemede “İşin Niteliği” üzerinde durulmuş ve belirlenen haftalık çalışma süresinin, bir haftanın iş günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkan bulunmayan işler (...) ifadesi yer almıştır (İŞ K. Mad. 72/a). Hemen hemen aynı ifadeyi bu maddeye istinaden çıkarılan Tüzükte de görmek mümkündür (HİGBÇST, Madde, 1). Tüzüğün uygulama alanını dikkate aldığımızda, işin niteliğinin en belirgin şartı, günlük veya haftalık normal çalışma sürelerini aşan özellik taşımasıdır. Diğer bir ifadeyle iş belirgin süreler yerine dönem esasını ön plana çıkaracak türde

<sup>8</sup> EKONOMİ Münir, “Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar”, Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, Tebliğler, Ayıldız Matbaası, Ankara, 1977, s. 68.

<sup>9</sup> EKONOMİ Münir, (a.g.t.), s. 68.

<sup>10</sup> ULUCAN Devrim, Deniz İş Hukukuna İlişkin Temel Bilgiler, T. Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi - 3, s. 19, 55.

<sup>11</sup> EKONOMİ Münir, (a.g.t.), s. 69.

bir çalışmayı gerekli kılmalıdır. Kanaatime göre, kara taşımacılığında ve Deniz İş Kanunu dışında kalan taşıma işlerinde, hareket halindeki araçlarla yapılan her türlü taşıma işlerini, haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma kapsamına almadan önce işin niteliğine bakmak ve buna göre değerlendirme yapmak gerekir.

### III—GENEL OLARAK İŞ SÜRESİ

1475 Sayılı İş Kanununun 2869 sayılı kanunla değişik 61 inci maddesinin (a) bendinde; “Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir” denilmektedir. Çalışma sürelerinin sınırlandırılmış olduğu bu maddede ayrıca bu sürelerin uygulanmasına ilişkin olarak bir Tüzük çıkarılması hüküm altına alınmıştır. Buna göre çıkarılan “İş Süreleri Tüzüğü”, iş süreleri ile ilgili sınırlamaların, işyerlerine ya da yürütülen işlere yönelik olmadığını, işçilerin şahıslarına ilişkin nitelikte olduğunu belirtmiştir (İş Süreleri T. Mad. 3).

İş Süreleri Tüzüğü, günlük iş süresinin;

(i) Haftanın 6 işgününde çalışan işyerlerinde 7.5 saati,

(ii) Cumartesi günleri de tatil edilmek suretiyle 5 işgünü çalışan işyerlerinde 9 saati,

(iii) Cumartesi günleri kısmen tatil edilen işyerlerinde, Cumartesi günü çalışılan süre 45 saatten çıkarıldıktan sonra, kalanın beşe bölünmesiyle bulunacak süreyi, geçemeyeceğini tespit etmiştir (İş Süreleri T.Mad. 4).

Görüleceği üzere, İş Kanunu'nun bu düzenlemesiyle oluşturulmuş bulunan haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine bölünebilme imkânı mevcuttur. Ancak, bazı işlerde, özellikle karayollarında, demiryollarında ve Deniz İş Kanununa tabi olmayan göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinden, hareket halindeki araçlarda yürütülen işlerde haftalık çalışma süresini, yukarıda belirttiğimiz esaslar çerçevesinde çalışma günlerine bölmek mümkün değildir<sup>12</sup>.

### IV—HAFTALIK İŞ GÜNLERİNE BÖLÜNEMEYEN ÇALIŞMADA ÇALIŞMA DÖNEMİ VE İŞ SÜRESİ, ARA DİNLENMESİ VE HAFTA TATİLİ İLE FAZLA ÇALIŞMA

#### 1. Çalışma Dönemi ve İş Süresi

##### A) Çalışma Dönemi

Haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma kapsamına dahil işlerin yürütüleceği çalışma dönemi; diğer bir ifadeyle işin yapılması gereken belli süre; işin özelliğine göre, bir ayı geçmemek üzere, işveren tarafından tespit edilebilecektir. Ancak, Çalışma Bakanlığının izni ile çalışma dönemi bir ayı aşabilir (HİGBÇST, Mad. 3).

<sup>12</sup> ÇELİK Nuri, (a.g.e.), s. 209.

Tüzük de, çalışma döneminin işveren tarafından tespit edileceği belirtilmekle beraber, bu konunun işçi sendikalarınca getirilecek teklif üzerine toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle belirlenmesine de bir engel bulunmamaktadır<sup>13</sup>.

### B) İş Süresi

Bu işlerde bir çalışma dönemindeki normal çalışma süresi, bu dönem içindeki hafta sayısının haftalık kanuni iş süresiyle (İş K. Mad. 61/a'da öngörülen haftalık 45 saat) çarpımı sonucu bulunan miktarı aşamayacaktır. Çalışma döneminin tam olarak haftalara bölünememesi halinde ise, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her işgünü 7.5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanacaktır (HİGBÇST, Mad. 4).

Haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma şeklinde bir çalışma dönemi içinde haftalık işsüresi 45 saatin altında veya üstünde tespit edilebilir. Ancak, o çalışma dönemindeki toplam çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemeyecektir (HİGBÇST, Mad. 4).

Günlük İş Süresi ise 12 saati, gece çalışma süresi 7.5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyet ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemeyecektir (HİGBÇST, Mad. 5/a). Aracı kullanan işçinin (sürücünün) iş saatlerinin düzenlenmesinde İş Kanunu ile birlikte, trafik mevzuatı da dikkate alınmalı, gerektiğinde nöbetleşe araç kullanmak suretiyle, gün içinde uzun sürelerle hareket sağlanabilmelidir<sup>14</sup>. Bu çalışma kapsamındaki 15 yaşını doldurmamış çocuklar da günde 7.5 saatten fazla çalıştırılmazlar (HİGBÇST, Mad. 5/b).

Ayrıca, İş Kanunu'nun 61 inci maddesinde öngörülen normalden kısa süreli çalışma ile ilgili "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük"<sup>15</sup>te belirlenen günlük çalışma sürelerine uyma mecburiyeti vardır (HİGBÇST, Mad. 5/c)<sup>16</sup>.

Bu işlerde, haftalık çalışma süresinin 45 saat olmasının gereği yoktur. Bir çalışma dönemindeki haftalık iş süreleri 45 saatten az ya da çok olabileceği gibi günlük çalışma sürelerinin "eşit ölçüde" uygulanma mecburiyetinde bulunmamaktadır. Ancak, bir çalışma dönemindeki normal çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalaması 45 saati geçemez. Bununla beraber günlük çalışma süresinin azami sınırını da unutmamak gerekir<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> EKONOMİ, Münir, (a.g.t.), s. 78.

<sup>14</sup> KURUCU Oğuz, (a.g.e.), s. 163.

<sup>15</sup> Resmi Gazete: 27.07.1984/18471.

<sup>16</sup> ARICI Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukukî Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, KAMU-İŞ Yayını, TTK Matbaası, Ankara, 1992, s. 123 vd.

<sup>17</sup> EKONOMİ Münir, (a.g.t.), s. 78.

## 2. Ara Dinlenmesi ve Hafta Tatili

### A) Ara Dinlenmesi

Bu çalışma şeklinde ara dinlenmesi 1475 Sayılı İş Kanunu hükümlerine göre verilmektedir.

Buna göre; çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin adet ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

(i) 4 Saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika,

(ii) 4 Saatten fazla 7.5 saate kadar (7.5 saat dahil) süreli işlerde yarım saat,

(iii) 7,5 saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz (İş K. Mad. 64).

Ancak, ilgili Tüzük işin niteliğini dikkate alarak yukarıda zikredilen ara dinlenmelerinin kullanılmasında özel bir düzenleme getirmiştir. Buna göre; hareket halindeki taşıtlarda çalışmakta olan işçilerin ara dinlenmeleri genel olarak duraklama yerlerinde kullanılır. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yerleri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla beraber işin niteliği dolayısıyla bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içinde verilir (HİGBÇST, Mad. 6/2)<sup>18</sup>.

Ayrıca, işçilerin 24 saatlik süre zarfında, aralıksız olarak en az 8 saat dinlendirilmeden tekrar çalıştırılmalarına imkan bulunmamaktadır (HİGBÇST, Mad. 7).

### B) Hafta Tatili

Haftalık iş günlerine bölünmeyen işlerde çalışan işçilere, haftanın herhangi bir gününde 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur (HİGBÇST, Mad. 8).

Normal olarak işçiler Pazar günü hafta tatili yaparlar (2429 sayılı UBGTH Kanun, Mad. 3-A). Ancak, konumuza giren işte dahil olmak üzere niteliklerinden dolayı bazı işlerde çalışanlara münavebeli olarak haftanın başka bir gününde hafta tatili verilebilecektir (İş K. Mad. 43).

## 3. Fazla Çalışma

Fazla çalışma kanunda gösterilen nedenlerle, günlük kanuni iş süresinin dışında yapılan çalışmalardır (İş. K. Mad. 35, 36, 37). Ancak, haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma kapsamına giren işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır (HİGBÇST, Mad. 10).

<sup>18</sup> EKONOMİ Münir, (a.g.t.), s. 83.

Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları sebebiyle tam olarak çalışmayan veya işyerinde vuku bulan zorlayıcı nedenlerden dolayı tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısı dikkate alınmak suretiyle hesaplanır.

Bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı, 270 saati geçemez. Bu çalışma şeklinde 1475 sayılı Kanunun 35 inci maddesinin (f) bendine göre hazırlanan "Fazla Çalışma Tüzüğü"nin<sup>19</sup> haftalık işgünlerine bölünemeyen iş süreleri Tüzüğüne aykırı olmayan hükümleri de uygulanabilecektir. Ayrıca zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü durumlarda fazla çalışmayı düzenleyen mevzuatın bu işlere de uygulanacağı öngörülmektedir (HİGBÇST, Mad. 10-11).

İşgünlerine bölünemeyen işlerle ilgili Tüzük kapsamındaki işlerde, günlük çalışma süresinin tespiti ile yetinilmemeli işçinin, bir çalışma dönemi içindeki toplam çalışma süresi araştırılmalıdır.

Ayrıca Yargıtayın muhtelif tarihlerde verdiği kararlarla Tüzük kapsamına giren işlerde fazla çalışma konusu açıklığa kavuşmuş bulunmaktadır. Bir olayda, "Normal çalışma dışında davacı işçinin kamyonunda kalması, işin niteliği itibariyle fazla çalışma sayılmaz" şeklinde karar veren Yargıtay, bir başka davada ise Türkiye ile Avrupa arasında çalıştırılan bir araçta şoför olmak, yalnız başına fazla çalışma iddiasına hak vermez, özellikle, araçta nöbetleşe aracı kullanan bir başka şoför ve uyumak için elverişli yatak mevcutsa, durum böyledir" şeklinde karar vermiştir<sup>20</sup>.

## V – İŞVERENİN DİĞER YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin günlük çalışmalarının oturdukları yer dışında sona ermesi halinde işverenler, işçilerin yatacakları veya oturdukları yere kadar gitmelerini sağlamakla yükümlüdürler (HİGBÇST, Mad. 13).

Ayrıca, 1475 Sayılı İş Kanununun 16 ncı ile 17 inci maddelerinin I ve III numaralı bentleri (Sağlık ve Zorlayıcı Sebepler) gereğince işçinin hizmet akdinin oturuş yeri dışındaki bir yerde feshi halinde sözleşmede başkaca bir hüküm yoksa, işveren, işçinin oturduğu yere kadar gitmesini sağlayacaktır (HİGBÇST, Mad. 14).

<sup>19</sup> Resmi Gazete : 04.04.1973/14497.

<sup>20</sup> Yrg. HGK. 13.11.1974, 289/1187; Yrg. 9. HD. 20.03.1972, 26924/7037; EKONOMİ Münir, (a.g.e.), s. 275; EYRENCİ Öner, (a.g.e.), s. 163-164; KURUCU Oğuz, (a.g.e.), s. 168; ARICI Kadir, (a.g.e.), s. 116.

Bu çalışma şeklinde, işverenler, idare bürolarında ve taşıtlarda bulundurulmak üzere düzenleyecekleri tablo ve cetvellerde;

(i) İşvereni, işveren vekilini ve her çalışma döneminde hareket halindeki taşıtlarda işin yürütümü ve düzeninden sorumlu olanı,

(ii) Çalışma dönemini,

(iii) İşin günlük başlayış ve bitiş saatlerini,

(iv) Ara dinlenmesini ve günlük dinlenme zamanlarını,

(v) Hafta tatili günlerini,

göstermekle yükümlüdürler (HİGBÇST, Mad. 15).

### SONUÇ

Haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma şeklinde en önemli özellik, işin niteliği icabı bazı işlerin genel olarak tespit edilmiş bulunan iş süreleri içinde yürütülmesine imkan bulunmamasıdır. Buna göre, özet olarak kara taşımacılığı ile Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen hareket halindeki araçlarla yapılan taşıma işlerinin yürütülmesinde, öncelikle konuyu çalışma dönemi ve iş süresi yönünden düzenleyen bir sistem benimsenmiştir. Böylelikle, gerek iş kanununun genel kaideleri dışında kalan, gerekse Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen bu taşıma işleri, hukukî açıdan ele alınmak suretiyle doğabilecek boşluk giderilmiş olmaktadır.

İş Hukukumuzun düzenlenmesinde mevcut olmayan “sıkıştırılmış iş haftası” uygulaması, bazı görüşlere göre haftalık işgünlerine bölünemeyen çalışma kapsamındaki işlerde kısmen de olsa uygulanabilecektir<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> ARICI Kadir, (a.g.e.), s. 87.