

MADEN İŞYERLERİNDE ÇALIŞMA SÜRELERİ VE FAZLA ÇALIŞMA

Prof.Dr. Ercan AKYİĞİT*

I-GİRİŞ VE GENEL OLARAK ÇALIŞMA SÜRELERİ

1-Genel Olarak Çalışma Süresi; Öğreti ve uygulamada iş süresi ve çalışma süresi deyimleri genellikle aynı anlamda kullanılır ve iş süresi denilince bundan “işçinin kendini işverenin emrine hazır (amade) tutmak zorunda olduğu süre” anlaşılır. İş hukuku alanını düzenleyen Yasalarda sessiz geçilen iş süresi, ya da çalışma süresi kavramının 4857 sayılı İş K. kapsamında çıkarılan **İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği**nde “işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir” biçiminde tanımlandığı görülür (ÇSY.3/1). Ancak doğrusu, iş/çalışma süresinin “üstlenilen işte fiilen çalışılan süreler” ile “çalışılmış sayılan süreler”den oluştuğudur. Nitekim İş K. 66’da sayılan haller de bu tanıma doğrular niteliktedir ve bu anlayış yönetmelikte de dile getirilmiştir (ÇSY. 3/1, c. 2).

Ancak işçinin iş görme ediminin ifası bağlamında kendisini süresiz bir biçimde sürekli olarak işverenin emrine amade tutması modern iş hukukunun gereklerine aykırı görüldüğünden, bunun belli bir süreyle sınırlanması zorunludur. Zira her şeyden önce işçi bir insan olarak maddi/manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duymaktadır. Sonra çalışandan istenilen verimin alınabilmesi de çalışma süresinin sınırlandırılmasını gerektirir. Çünkü, sürekli çalışan bir işçiden arzulanan verimin elde edilmesi imkânsızdır. İşte bu olguyu göz ardı etmeyen yasa koyucu batı ülkelerindeki, örneğin Almanya ve İsviçre’deki gibi çalışma sürelerini “günlük” ve “haftalık” olarak düzenlemiş (İş K.63.) fakat işin niteliği gereği bundan ayrılan durumlara da yer vermiştir. Şüphesiz bu söylenenler normal çalışma süresi içindir. Keza çalışma sürelerinin normal çalışma süresi veya normal çalışmalar; normalden aşan çalışmalar (fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma) ve normalden de az çalışmalar diye ayırma tabi tutulduğu görülür. Tüm bunlarınsa kendisine özgü koşulları ve sınırları olduğu bilinir (İş K.41 vd,63,İşs. Sig.K.Ek md.2).

2-Normal İş Süresi; iş süresinin günlük ve haftalık çalışma sürelerine bölünebilip bölünemediği ve denkleştirmeye gidilip gidilmediği dikkate alınarak saptanan ve işçinin sürekli-düzenli biçimde iş gücünü işverenin emrine amade tutması gereken yasal sözleşmesel süredir. Kanunkoyucu 4857 sayılı İş K. kapsamına giren işlerde, haftanın diğer günleri çalışan bir işçiye haftada bir gün hafta tatili verileceği kuralını da dikkate

* Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi

olarak günlük ve haftalık normal iş süresini üst sınır çizerek göstermiştir. Bunda da ilgili işin ne olduğu ayırımı yapılmıştır.

Kural olarak yasal normal iş süresi; "**haftada en çok 45 saat**" olup (İş K. 63/1) bunun haftanın çalışılan günlerine ilke olarak eşit biçimde bölünmesi gerekir. Fakat sözleşmeyle eşit olmayan bir dağılım kararlaştırılabilir. Ayrıca işçinin (hafta tatili dışında) haftanın 6 günü çalışması da zorunlu değildir. Ancak seçilen şık ne olursa olsun, işçinin **günlük azami çalışma süresi ise 11 saati aşamaz** (İş K. 63 ve ÇSY. 4). Örneğin taraflar haftada 5 gün çalışılacağını ve bunun 4 gününde 11'er saat, beşinci gününde ise 1 saat iş görüleceğini kararlaştırmış olabilirler. Önemli olanı, günlük normal azami iş süresi olan 11 saatin aşılmamasıdır. Böyle bir çalışma sisteminin düzenli biçimde uygulandığı hallerde "denkleştirme" ye gerek yoktur. Zira, böyle bir uygulama hiçbir haftada haftalık normal çalışma süresinin aşılması sonucunu doğurmaz.

Buna karşın duruma göre çalışma süresinde denkleştirme denilen bir duruma başvurulabilir ve bunun yer altı işlerinde haftalık 36 saati ve günlük 6 saati aşamama kuralı karşısında sorgulanması düşünülebilir. Fakat yer altı dışındaki işlerde kolaylıkla başvurulabilir. İşte böylesi işlerde **denkleştirmenin (İş K. 63/2, ÇSY. 5) uygulandığı hallerde**, kimi zaman haftalık 45 saatin aşılmasıyla karşılaşılır. Ancak bu söylenenler genel biçimde bütün işçileri kapsayabilecek tarzda getirilen genel üst sınırdır. Zira yasa koyucu bazı işlerde günlük ve haftalık normal çalışma süresinin üst sınırının daha aşağı seviyede belirlenmesine imkan tanımıştır (İş K. 63/son). İşte bu konuda çıkarılan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik"te hiçbir şekilde günlük iş süresinin 7,5 saati aşamayacağı işler (GYBSÇY. 4) ile işçinin günde 7,5 saatten daha az süreyle çalıştırılabileceği işler (GYBSÇY. 5) sayılarak, bir işçinin anılan işlerdeki çalışmasında fazla çalışmanın (GYBSÇY. 7) ve/veya başka bir işte çalıştırmanın yasaklandığı (GYBSÇY. 6) görülmektedir. Hatta bu incelemenin asıl konusunu oluşturan yeraltı maden işlerindeki çalışma süreleri de 01.01.2015 den itibaren 4857 sayılı İş K.'nin genel çalışma süreleri sistemine göre daha aşağı olarak belirlenmiştir. Gerçekten de önceden yer almayan ama 11.09.2014 de çıkarılan 6552 sayılı (Torba) Kanun md.7 ile sistemimize giren bu açılıma göre, *normal çalışma süresi* 01.01.2015 den itibaren şöyle bir ayırımla saptanır.

a) Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için **yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat** olup **günlük altı saatten fazla** olamaz (İş K.63/1,c.2).

b) Diğer işlerde çalışan işçiler içinse yukarıda değinilen ilke olarak haftada en çok 45 saat ve haftanın çalışılan günlerine dağılımda seçilen şıkka göre de günlük daha alt düzeyde eşit veya farklı dağıtılsa da en çok 11 saat olabilecektir (İş K.63/1,c.1).

c) Bizzat yasal düzenlemeyle getirilen daha alt düzeydeki bu normal haftalık en çok çalışma süreleri bir yana, genel olarak belirtilen günlük/haftalık normal çalışma süresinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle sözleşmesel olarak daha aşağı düzeyde tespiti de mümkündür. Örneğin bir işçinin haftanın 6 günü günde 5 saat çalıştırılacağında anlaşılabilir. Haftalık normal çalışma süresinin kanunen getirilen üst sınırdan daha aşağı bir düzeye indiriminin işyerinin bütün veya bazı birimlerine hatta belli bazı işçiye (işçilere) yöneltilmesi mümkündür. Böyle bir durumdaysa işçinin günlük ve haftalık normal çalışma süresi sözleşmede belirtilen süreden ibaret olacaktır. Nitekim kısmi süreli çalışmada durum böyledir (Genel olarak bkz.E.**Akyiğit**, İş Hukuku,10.Bası, Ankara 2014,306 vd. S.**Süzek**,İş Hukuku,10.Bası, İstanbul 2014,780 vd ile orada anılanlar).

3-Genel Olarak Normali Aşan Çalışma ve Türleri; Normali aşan çalışma yasal sistemimizde birlik olmadığından değişik yasalarda farklı ve dağınık biçimde düzenlenmiştir (İş K. 41 vd, TBK. 402, DİK. 28, BİK. Ek. md. 1). Biz en kapsamlısı olan İş K. hükümlerini baz alacağız. Buna göre normali aşan çalışma: “işçinin yasa ve/veya sözleşmeyle saptanan haftalık normal çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışma”yı anlatır. Bu ise “**fazla çalışma**” (İş K. 41/1) ve “**fazla sürelerle çalışma**” (İş K. 41/3) diye ikiye ayrılır. Bunları düzenlemek üzere “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” çıkarılmıştır. En sonundaysa 6552 sayılı Kanunla yeraltı işlerinde çalışanlar için biraz farklı kurallara yer verilmiştir. Kısaca bilgi vermek gerekirse:

a) Fazla Çalışma: Fazla çalışmadan ne anlaşıldığı, aslında her bir iş yasasına göre farklı tanımlanmış gözükmektedir. Ayrıca 6552 sayılı Kanunla 11.09.2014 de yapılan değişiklik sonrası en kapsamlı uygulama alanına sahip İş Yasası bağlamında bile konunun bir ayırımla ele alınması gerekmiştir. Şöyle ki; İş Yasasına göre fazla çalışma, yer altındaki maden işleri dışındaki işlerde yasal olarak “haftalık 45 saati aşan çalışma”ya denir (İş K. 41/1, FÇY. 3/a).

Eğer **denkleştirme uygulanmıyorsa**, somut olarak her bir haftada 45 saatin aşılması gerekli ve yeterlidir. 45 saatin üstünde bir süreyle çalışılması halinde o işçinin bu hafta 45 saati aşan süre fazla çalışma yaptığı kabul edilir. Ancak bu haftaya denk gelen (yani bu hafta yapılan) bir telafi çalışması varsa, telafi çalışması süresi hesaba katılmaz. Örneğin işçinin bu hafta, geçmiş haftalarda çalışmadığı 12 saati telafi etmesi gerekmektedir. Böyle bir işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı saptanırken, o hafta çalıştığı toplam süreden telafi ettiği süre çıkarılır. Geriye kalan süre 45 (yeraltı maden işinde ise 36) saati aşıyorsa aşan süre kadar fazla çalışma yapılmış demektir.

Buna karşın BİK ve DİK’da fazla çalışma işçinin günlük ve/veya haftalık çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışmalar diye tanımlanmış (BİK. Ek. md. 1, DİK. 28) ve

üstelik BİK'da gazetecinin ulusal bayram/genel tatil ve hafta tatilindeki çalışmasının da fazla çalışma sayılacağı belirtilmiştir (BİK. Ek. md. 1/2). Bunun diğer yasalardan farklı bir yaklaşım olduğu söylenebilir (Bilgi için bkz. **Sümer**, Basın İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, (A.R. Okur'a Arm) İstanbul 2014,91-122). Ayrıca gerek bu iki yasada ve gerekse de TBK'da denkleştirme gibi bir kuruma da yer verilmemiştir.

b) Fazla Çalışmanın Türleri: 4857 sayılı İş Kanunu bağlamında fazla çalışmaya yön veren nedenler dikkate alınarak fazla çalışmanın bazı farklı görünüm biçimleriyle karşılaşılar. Bunlar "olağan fazla çalışma", "olağanüstü fazla çalışma" ve "zorlayıcı nedenle fazla çalışma" biçiminde ayırma tabi tutularak incelenir (İş K.41-43).

Olağan fazla çalışma için tarafların buna yönelik rızası ve yılda ise azami 270 saatlik sınıra uyulması gerekir. Yasa (İş K.) olağan fazla çalışma için, işverene herhangi bir makamdan izin alma veya herhangi bir mercie bildirme yükümü getirmemiştir. İş K. dışındaki yasalara gelince; bunlardan TBK ve DİK'da, olağan fazla çalışmanın günlük ve yıllık bir sınırından açıkça söz edilmemiştir. BİK'nda ise, yıllık sınır yoktur ama günlük en çok 3 saat fazla çalışma yapılacağından söz edilmektedir (BİK. Ek md. 1/son). Fakat resmi tatil günlerindeki çalışmalar da fazla çalışma sayılınca, bu günlerde de günlük 3 saat sınırının geçerli olup olmadığı sonucunu ortaya çıkmaktadır.

Zorunlu fazla çalışma ise: "bir arıza çıktığında veya çıkma olasılığı halinde yahut makine, alet ve malzeme için hemen yapılması gerekli acil işlerde veyahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması durumunda, işyeri normal çalışma düzeyine ulaşana dek haftalık iş süresinin üzerinde yapılan çalışmadır" denilebilir (İş K. 42). Bu tanım dikkate alınırca, zorunlu fazla çalışmanın, işyerinde karşılaşılan (oluşan) acil/bekleyemez bir durum üzerine yapılan plansız (düzensiz) bir fazla çalışma olduğu söylenebilir. Ayrıca bu çalışmanın gerçekleşmesi için, işçinin rızasını almaya gerek yoktur. Sadakat borcu, onun böyle bir fazla çalışmayı yapmasını gerektirir ama bu durum, işçinin işverenin fazla çalışma menfaati ve yaşadığı zorunluluk için kendisini feda etmesini de sonuçlamaz. İşverenin zorunlu fazla çalışma isteğine en az işvereninki kadar saygıya değer bir mazereti/sebebi yokken karşı çıkan işçinin hizmet sözleşmesi sadakat borcuna aykırılık nedeniyle feshedilebilir (İş K. 25/II). Ancak işçinin en az işvereninkine eşdeğer bir durumu/haklı sebebi varsa, işçiden böyle bir çalışmayı yapmasını beklemek, dürüstlük kuralına aykırı düşer. Örneğin günlük normal çalışması biten ve tam işyerinden çıkacakken kendi çalıştığı departmanda ve işçinin giderebileceği bir arıza çıkmış ve işveren bunu gidermesini istemiş ve fakat aynı anda ailesinden veya hastaneden eşinin veya çocuğunun geçirdiği kaza sonucu koma halinde hastaneye kaldırıldığı haberi gelmişse

durum böyledir. Nitekim TBK'da buna uygun olarak zorunlu fazla çalışmanın ancak, işçinin onu yapabilecek durumda olması ve kaçınmasının da dürüstlük kuralına aykırı düşmesi halinde işçi tarafından yapılması yükümlüden söz etmektedir (TBK. 398/1).

Zorunlu fazla çalışma için de herhangi bir makamdan izin almaya gerek yoktur. Keza bu tür fazla çalışmanın sınırı (süresi) "işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceye kadar bir süre"dir. Herbir somut olayın özelliğine göre bu sürenin değiştiği söylenebilir. Örneğin bir makinede oluşan arızaya ayrılan zaman ile işyerindeki tüm alet ve malzemede yaşanan arızanın giderimine harcanacak zaman birbirinden farklı olacaktır. Ancak 24 saatlik bir süreç içinde yine de işçiye en az 12 saatlik kesintisiz bir dinlenme olanağının tanınması uygun düşecektir. Nitekim yasa da böyle çalışan işçiye "uygun bir dinlenme süresi verilmesi"nden söz etmektedir (İş K. 42/1).

Zorunlu fazla çalışmayı gerektiren acil nedenin, işçinin çalıştığı işyerinde/departmanda ortaya çıkması kadar orayı etkileyen dıştaki bir yerde (örneğin dışarıdaki elektrik santralinde) oluşması da mümkündür. Örneğin 17 Ağustos Depremi'nde enkaz kaldırma işinde çalışmak üzere deprem yöresine gönderilmek ve çalışmak, zorunlu sebeple fazla çalışma sayılmıştır (9. HD. 22.11.2000-12053/17141). Olağan fazla çalışmadan farklı olarak yer altında maden işlerinde çalışan işçilere de zorunlu nedenle fazla çalışma yaptırılması mümkün ve geçerlidir (İş K.41/9).

Olağanüstü Fazla Çalışmaya gelince: 4857 sayılı İş K. kapsamında yer altı maden işleri dahil (İş K.41/9) uygulanabilen ve gündeme gelebilen bir diğer fazla çalışma türü **olağanüstü fazla çalışma** diye anılır (İş K.43). Anılan fazla çalışmanın koşullarına bakıldığında; olağanüstü fazla çalışmaya ancak olağanüstü bir nedenin varlığı halinde ve Bakanlar Kurulunun kararıyla gidilir. Olağanüstü neden "seferberlik" halidir. Nitekim yasaya göre, bu tür fazla çalışmaya "seferberlik sırasında" ve "seferberlik süresini aşmamak üzere" yurdun savunma ihtiyaçlarını karşılayan işyerlerinde (örneğin silah üreten işyerlerinde) gidilebilir. Fakat bunun için Bakanlar Kurulunun bu konuda karar alması gerekir. Bu kararın alınmış olması yeterlidir, işçi ve işverenin rızası ve ayrıca herhangi bir makamın izni aranmaz. Olağanüstü çalışmanın yapılacağı işyerlerini ve bu fazla çalışmanın süresini Bakanlar Kurulu belirler. Fakat bu süre "işçinin en çok çalışma gücü" ile sınırlıdır, bunu aşamaz (İş K. 43/1). İşçinin en çok çalışma gücünün somut olarak ne kadarlık bir süreye denk geleceği yasada açıklanmamıştır. Bir ihtimal henüz AB üyesi olmadığımız için bizi bağlamasa da bu konuda AB'nin 93/104 sy. Yönergesi'nden hareketle işçiye 24 saatlik bir zaman diliminde (bir günde) en az 11 saat dinlenme olanağının tanınması düşünülebilir. Bu durumda "en çok çalışma gücü"nü günde 13 saati aşamayacağı sonucuna varılabilir. O halde buradaki süre, günlük 11 saatin üstünde

bir süre olarak karşımıza çıkabilecektir. Fakat Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin işçinin 24 saatlik bir sürede en az 12 saat kesintisiz dinlendirilmesinden söz eden kuralı (ÇSY. 3/2) dikkate alınırsa geriye kalan 12 saatin işçinin en çok çalışma gücü sayılması gerekir. Tabii bunun içine ara dinlenmesi (İş K. 68) de katılınca, en çok çalışma gücünün net 11 saat olabileceği görülür. Bu sınır çerçevesinde bile olağanüstü fazla çalışma, seferberlik süresiyle sınırlanmıştır. O halde seferberlik bir yıl sürmüşse, Bakanlar Kurulu'nun anılan tür fazla çalışmayı daha fazla sürdürmesi yasaya aykırı olur. Fakat seferberlik devam ederken bile Bakanlar Kurulu olağanüstü fazla çalışmaya her zaman son verebilir.

Genel olarak 4857 sayılı İş K. sisteminde onun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 ten bu yana bazı işlerde fazla çalışmanın yasaklandığı görülür. Bunlar; gece çalışması (İş K. 69) ile küçüklerin çalışması (İş K. 71) ve sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışılacak işlerdir; röntgen teknisyenliği vs. gibi (İş K. 63/son). Bu işlerin neler olduğunu ve çalışma sürelerini gösteren yönetmelik (İş K. 63/son) "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" adıyla çıkarılmış olup yürürlükte. Anılan yönetmelikte sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılmayacağı da belirtilmiştir (YSAÇY. 7). Fakat fazla süreyle çalışma yasaklanmamıştır. Kısmi süreli çalışanların da fazla çalışması yasaklanmıştır (FÇY. 8). Anılan yasaklara rağmen yaptırılan fazla çalışma hukuka aykırı fazla çalışma oluşturur ama işçiye ücretinin yine en az %50 zamlı ödenmesi gerekir. Nitekim Yargıtay'da bu kanıdadır (9. HD. 02.04.2012-1137/10820; 23.06.2009-40862/17766). Fakat kısmi süreli iş sözleşmesi denmesine rağmen işçinin sürekli biçimde haftada 30 saati aşan biçimde çalıştırması durumunda, fazla sürelerle ve/veya fazla çalışma yerine, sözleşmenin tam süreli olduğunun kabulü de düşünülmelidir (Bu konularda bkz. **Akyiğit**, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, Tühis,C.19, Sayı.4, Mayıs 2005,1 vd. **İ.Topçuoğlu**, 4857 sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ankara 2009, 7 vd. **C.İ.Günay**, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007, 49 vd. **H.Karacan**, 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, Ankara 2007, 21 vd. **Akyiğit**, İş Hukuku, 312 vd. **Süzek**, İş Hukuku,10.Bası, İstanbul 2014,799 vd ile oralarda anılanlar).

II- MADEN İŞYERLERİNDE ÇALIŞMA SÜRELERİ

Bilindiği üzere ülkemizde çeşitli maden yatakları ve bunu işleyen madencilik işletmeleri ve işverenleri mevcuttur. Yani Türkiye maden kaynakları bakımından pek de fakir bir ülke sayılmaz. Ancak anılan sektörde zaman zaman yaşanan ve maalesef azımsanmayacak bir kısmı da ölümle hatta kimi zaman toplu işçi ölümleriyle sonuçlanan iş kazalarıyla karşılaşmaktadır. Bunun son dikkat çekici örnekleri ise Soma Faciası diye

anılan Soma'daki madende yer altında kalarak ölen 300 den fazla işçimizin yaşadığı ve yaşattığı hazin olay ile Ermenek'teki 18 işçimizin yaşamını yitirdiği vakadır. Yargıya intikal eden Soma'daki bu vahim olayda anılan hadisenin nedenlerinin en azından saptanabilenlerin neler olduğunu yargılama sonrasında net olarak görmek mümkünse de, Soma faciası sonrası yine de bu sektördeki çalışma süreleri ve (iş sağlığı ve güvenliği dahil) diğer çalışma koşullarının ağırlığının da bir şekilde gözden geçirilmesi gereği hissedilerek Eylül 2014 de 6552 sayılı Kanun (Torba Kanun) ile madenlere ve orada çalışan işçilere yönelik olarak bazı yenilikler getirilmiştir ve bunlardan birisi de maden işyerlerindeki çalışma süreleri ve fazla çalışmalarla ilgilidir. İşte bu çalışmanın konusunu da maden işyerlerindeki çalışma süreleri ve fazla çalışmalar oluşturmaktadır.

Madencilik sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde çalışan işçilere uygulanacak çalışma süreleri inceleme konumuzun ta kendisi olmakla birlikte konuyu en son Eylül 2014'de çıkarılıp yürürlüğe koyulan 6552 sayılı Kanunla gerçekleştirilen önemli değişikliği de dikkate alarak **6552 Sayılı Kanun Öncesi** ve **6552 Sayılı Kanun Sonrası** diye iki farklı evreye ayırarak incelemek isabetli olacaktır.

Buna göre;

1- 6552 Sayılı Kanun Öncesi: Malum olduğu üzere, Maden işleri ve bu işlerin yapıldığı maden işyerleri için evvelden beri Osmanlı İmparatorluğu dahil çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır ve bugün de 4/6/1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanunu'nda çeşitli hükümlere yer verilmiştir. Ancak bu yasada maden sektöründeki işyerlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri vs konusu düzenlenmiş değildir (Bilgi için bkz. M. **Topaloğlu**, Maden Hukuku, Ankara 2011,21 vd). Doğrusu, olması da gerekli değildir. Çünkü; anılan konu iş hukukunun ve özellikle de onun bir alt dalı olan bireysel iş hukukunun konusudur. Bu yüzden de maden işyerlerindeki işçilerin çalışma sürelerine ait verileri de bireysel iş hukukunu düzenleyen yasalarda aramak gerekir. Buna göre, sistemimizde bireysel iş hukukunu düzenleyen (TBK, İş K., BİK ve DİK olmak üzere) 4 ayrı yasa bulunduğu ve bunların en kapsamlısının 4857 sayılı İş K. olduğu gerçektir. Diğer yasalar ancak bundan dışlanan alanlarda söz sahibi olmaktadır. İşte bu vesileyle konu incelendiğinde, maden işyerlerinin ve oradaki iş ilişkilerinin bireysel iş hukuku bakımından 4857 sayılı İş K.'dan dışlanmadığı için, (yasal istisnalara denk gelebilecek olasılıklar hariç) 4857 sayılı İş K.'na tabi buldukları görülür (İş K. 1/2,4).

İşte bu yüzden 6552 sayılı Kanunla yapılan değişikliğin yürürlüğe gireceği tarihten evvel madencilik işyerlerindeki iş ilişkilerine yönelik çalışma sürelerinin de 4857 sayılı İş K.'nda aranması gerekmektedir. Buna göre de, anılan sektör işyerlerindeki işçiler

bakımından da 4857 Sayılı İş K.'nun konuyla ilgili hükümlerinin maden işyerlerinde çalışan işçiler için de uygulanması gerekirdi. Üstelik bu uygulama yapılırken, ilgili işçinin hangi maden türünde ve yeraltında mı yoksa üstünde mi çalıştığı da yasa bağlamında önemsizdi. Fakat iş sözleşmesi ve/veya TİS ile madencilik işyerlerinde çalışan işçilere sağlanacak kimi haklar ve çalışma süreleri bakımından yeraltı maden işlerinde çalışanlar ve yerüstünde çalışanlar bağlamında bazı farklı düzenlemelere gidilmesi mümkündür ve bazı TİS lerde bu yönde kimi hükümlere de rastlanabilirdi. Anılan evrede normal çalışma süresi ve fazla çalışma ve türleri ile fazla sürelerle çalışma bakımından İş K.'daki genel düzenleme aynen geçerliydi.

2- 6552 sayılı Kanun Sonrası: Kamuoyunda Torba Kanun diye de anılan 6552 sayılı Kanun 10.09.2014'de TBMM'nde kabul edilip 11.09.2014 de RG'de yayınlanmış ve kimi hükümleri bu RG'de yayın tarihinde yürürlüğe girmiştir ama bazı hükümleri ise yasada gösterilen çeşitli tarihlerden başlayarak yürürlüğe girecektir (6552 sy. K.144,145). İşte farklı yürürlüğe giriş tarihi taşıyan hükümlerden bazıları da (6552 sayılı Kanun md. 4,7) madencilik işyerlerindeki işçilerin çalışma süreleri ve fazla çalışmalarlarıyla (ve onları da ilgilendiren ücretle) ilgili hükümlerdir. Bundan dolayıdır ki, **6552 sayılı Kanun Sonrası** ifadesini ilgili değişikliğin hukuken yürürlüğe giriş tarihinden itibaren tarzında anlamak doğru olur. Sonra anılan değişikliklerin maden işyerlerinde herhangi bir departmanda çalışma aranmaksızın tüm işçiler için değil, sadece yeraltında maden işlerinde çalışanlar için bir farklılık getirdiğini söylemek gerekir.

İşte bu bilgiyi de verdikten sonra yeni dönemde maden işyerlerindeki işçilerin çalışma süreleri ve fazla çalışmaları hakkında şunları söylemek mümkündür.

A-Yeraltında Maden İşlerinde Çalışan İşçiler Bakımından: 4857 sayılı İş Yasası'nın normalde madencilik işyerlerinde de uygulanan çalışma süreleri ve fazla çalışmalar 6552 sayılı Kanunla İş K.'da yapılan değişiklik sonrası 01.01.2015 ten itibaren (6552 sy. K.145/a) eski durumdan ve 4857 sayılı İş K.'nun genel sisteminden farklılık göstermektedir. Bunu ise şöylece sunmak mümkün gözükmektedir.

a) Normal Çalışma Süresi ve Çalışmalar Bakımından: 6552 sayılı Kanunla getirilen ilgili hükme (md.7) göre "**Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi; haftada en çok otuz altı saat olup günlük altı saatten fazla olamaz**" (İş K.63/1). O halde maden işyerlerindeki herhangi bir departmanda ve işte çalışan işçiler için değil, sadece ve sadece yeraltında maden işlerinde çalışan işçilerin **yer altındaki** haftalık ve günlük en çok çalışma süreleri, normal-diğer işçilerden farklı olarak saptanmıştır. Fakat buradaki "yeraltında maden işleri" nin ve "yeraltında maden

işlerinde (çalışmanın ve) çalışanın" ne anlama geldiği de pek netlik taşımamaktadır. Yeraltında maden üretimiyle ilgili her işte çalışanın buna girdiğini söylemek mümkündür ama maden işyerinin yeraltında maden çıkarmaya yönelik çalışan işçilere (eğer anılan yerlerde böylesi çalışanlar ve kısım varsa) orada çay-yemek veya varsa sağlık servisi işinde çalışanların da yeraltı maden işlerinde çalıştığını söylemek sıkıntılı bir durum olup pek mümkün gözükmeyecek gibidir. Onları genelde yer altında çalışan saymak uygun ve mümkünse de, yeraltı maden işinde çalışan saymak pek isabetli düşmeyecektir denilebilir: 6552 sayılı Kanun md. ile İş K. 53'e yapılan "yeraltı işlerinde çalışan" biçimindeki ekleme de bu savı doğrulamaktadır, kanısındayız. Yani sanki yasa; genel olarak yeraltı işleri ile yeraltı maden işlerini birbirinden ayırmış gözükmektedir. Buna uygun olarak da denebilir ki; her yeraltında maden işi bir yeraltı işidir ve onda çalışanlar da yeraltı işçileridir. Fakat her yeraltında çalışan işçiyi yeraltında maden işi yapıyor/yeraltında maden işinde çalışıyor sayamayız.

Buna göre; yeraltında maden işlerinde çalışan işçilerin sadece **yer altındaki haftalık normal çalışma süresi** en çok 36 saat iken, yasa bunun eşit dağılım halinde veya farklı dağılım halinde **günde ise 6 saatten fazla olamayacağını** öngörmüştür. Anılan sınırı aşan miktarda haftalık-günlük normal çalışma süresi benimsenmesi hukuken mümkün ve geçerli değildir. Anılan sınırların denkleştirme yoluyla aşılması da bizce yasakoyucunun bu değişiklikteki amacına uygun gözükmemektedir ve mümkün bir çalışma değildir. Anılan işçilerin sadece yer altındaki çalışma süreleri böyle olduğundan, zaman zaman yeraltında değil de yer üstünde çalıştırıldıkları hallerde, onların haftalık ve günlük normal çalışma süreleri 4857 sayılı İş K.'nun belirlediği genel çalışma süresi rejimine bağlı olacaktır. Yani haftada en çok 45 saat ve günde en çok 11 saat sistemi bu işçilerin yer üstü çalışmalarında da geçerli olacaktır. Fakat bu işçilerin yeraltındaki normal çalışma süreleri bittikten sonra veya günlük yeraltında çalışma süresinin çoğunun yeraltında geçirilmesinden sonra geri kalan sürede yer üstünde çalıştırılması halinde de yeraltı maden işlerinde yeraltındaki çalışma için getirilen süre uygulanmak zorundadır. Ancak gün içinde yeraltındaki çalışmanın yasal sürenin yarısından bile az olduğu hallerde işçi sonra yerüstünde çalıştırılıyorsa günlük çalışma süresinin: ve hafta içinde haftanın bazı günlerinde yer altında ve bazı günlerinde ise yer üstünde çalıştırılıyorsa da haftalık normal çalışma süresinin hangisi olacağı noktasında yasada açık bir çözüm bulunmamaktadır. Haftanın farklı günlerinde tamamen yer altında ve tamamense bazen yerüstünde çalışmalarda da haftanın değişik günlerinde ve onların bir kısım saatlerinde yer altında bir kısmında ise yerüstünde çalıştırılma halinde durum daha da karışık bir hal almaktadır. Bunun sadece normal çalışmalar bakımından değil, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma bakımından da sonuçları olacaktır. Kanımca bu noktada yasal bir çözüm üretilmesi gereği açıktır ama kötüye kullanmalara dürüstlük kuralıyla sınır çekilmek

kaydıyla günlük sürede parçalı çalışmada yeraltındaki çalışma süresine göre o günkü baskın sürenin bu çalışmayı yönlendireceği ve uygulanacağı benimsenebilir. Haftanın farklı günlerinde yeraltında ve farklı günlerinde ise yerüstünde çalışma durumunda ise, her bir gün ayrı alınmakla birlikte haftalık çalışma süresinin 36 saati aşacağı kesindir.

b) Fazla Çalışmalar Bakımından: Aşağıda görüleceği üzere yeraltında maden işlerinde çalışan işçiler bakımından 01.01.2015'den başlayarak haftada 36 saati aşan sürede çalışma halinde, 36 saati aşan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı belirtilmektedir ama haftalık 36 saatle ilgilenmeksizin günlük 6 saati aşan çalışmanın ne olacağı noktasında yasada açıklık bulunmamaktadır. Yargıtay'ın yeraltı maden işleri dışında genel olarak günde 7,5 saatten fazla çalışmayı yasaklayan hallerde bunu aşan çalışmanın ve genelde de günde 11 saati aşan çalışmanın yasaya aykırı da olsa fazla çalışma sayılacağı yönündeki kararlarından, yeraltı maden işlerinde günde 6 saatten fazla çalışılan sürenin de (yasaya aykırı da olsa) fazla çalışma sayılacağı sonucuna varılabilir. Böylece yasa yeraltı maden işinde çalışan işçilerin hem günlük ve hem de haftalık normal en çok iş/çalışma sürelerini İş K.'na tabi diğer işçilerden farklı ve daha düşük belirlemiştir.

Aslında anılan düzenlemeden çıkan bir diğer sonuç ise, yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için fazla çalışmanın tanımının da değiştiğidir. Zira yasa, haftada 36 saati aşan biçimde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağını anlatmaktadır. Böylece anılan kurala uygun olarak: yer altındaki maden işlerinde çalışanlar için haftada 36 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması uygun düşecektir. O halde fazla çalışmanın ölçütü, burada da işçinin günlük değil haftalık azami normal çalışma süresi olan 36 saatin aşılmasıdır. Haftalık yer altı işinde ise 36 saatin aşılmadığını saptarken, o işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır. Ancak günlük en çok 6 saat çalışmanın öngörüldüğü sistemde hafta tatili de dikkate alındığında 36 saati aşan bir denkleştirmenin günlük 6 saati aşmadan nasıl gerçekleşeceği zihinleri bulandırır ve kanımca yasal bir durum değildir.

Fazla Çalışmanın Türleri Bakımından: Madencilik işyerlerinde yeraltında maden işlerinde çalışanlar için fazla çalışmanın türleri de önem taşımaktadır. Gerçekten de yasaya göre; anılan işçilere zorunlu fazla çalışma ve olağanüstü fazla çalışma yaptırmak mümkün iken, olağan fazla çalışma yasaklanmıştır. İlgili hükümde; "Bu Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz" denilmektedir (İş K.41/9). Yani işçi ve işverenin olağanüstü veya zorunlu bir durum yokken, ülkenin genel yararı vs için de olsa karşılıklı anlaşarak (veya TİS ile kararlaştırma sonucu) fazla çalışma yapmaları 01.01.2015'den itibaren artık

yasaktır ve yasaya aykırıdır. Böylece ekonomik getiri vs düşüncesiyle çoğu kez işçinin razı olacağı bu tarz fazla çalışmaya set çekilmek istenmiştir. Buna rağmen yaptırılırsa, herhalde hem İPC ve hem de ilgili işçiye yine kendilerine özgü zamlı tarifeden (İş K.41/10) fazla çalışmanın karşılığının ödenmesi gerekecektir. Zira anılan yasağın amacı; kendisine rağmen yaptırılan hukuka aykırı fazla çalışmanın karşılığının işverenin cebinde kalması değildir, olmamalıdır.

Fazla Çalışmanın Karşılığı Bakımından: 6552 sayılı Kanunun 4857 sayılı İş K.'na getirdiği bir değişiklik de yeraltında maden işlerinde çalışan işçilerin yaptıkları fazla çalışmaların karşılığı noktasındadır. Gerçekten de anılan yasa ile İş K.'na eklenen fıkra hükmünde aynen; "Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz altı saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir." denilmektedir (İş K.41/10). Böylece yasa yeraltında maden işlerinde çalışan işçiler bakımından fazla çalışma saydığı haftada 36 saati aşan her bir saatin karşılığı olarak normal saat ücretinin en az %100 zamlısı olacağını söylerken de genel olarak fazla çalışmanın karşılığının en az %50 zamlı olacağı esassından ayrılmaktadır. Bunun yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler için önemli bir gelir kaynağı olacağı açıksa da, işverenlerin yükünü en az ikiye katlayacağı düşünüldüğünde; belki de çoğu işveren anılan konumdaki işçilere fazla çalışma yaptırmak yerine yeni işçi alımı yahut fazla çalışmadan vazgeçmek gibi farklı yollara başvuracaktır.

Kanımcıca yeraltında maden işlerinde çalışan işçilerin yaptıkları fazla çalışma karşılığı mutlaka ücret almaları gerektiği sonucu çıkmamakta, anılan işçilerin de isterlerse para yerine serbest zaman şikkını seçmeleri mümkün bulunmaktadır. Zira anılan hükümde bu işçiler söz konusu imkandan dışlanmış değillerdir.

c) Fazla Sürelerle Çalışma Bakımından: Bilindiği gibi İş K.nun ilgili hükmü; işçinin haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı ve fakat işçiye sözleşmesel bu sürenin üstünde ve ama 45 saati aşmayacak biçimde yaptırılan çalışmaya **fazla sürelerle çalışma** demek ve karşılığının da normal saat ücretinin en az %25 zamlısı olarak belirlemektedir (İş K.41/3). Oysa: fazla çalışmayı yukarıda anıldığı gibi düzenleyen 6552 sayılı Kanunla getirilen değişiklik, haftada 36 saatten düşük çalışma süresinin kararlaştırılıp da işçinin o hafta sözleşmesel bu sürenin üstünde ama 36 saati aşmayacak biçimde çalıştırıldığı hallerde, bunun ne sayılacağına değinmemektedir. Bunu, yasanın anılan işçilerin fazla sürelerle çalışmasına itibar etmediği ve tanımadığı tarzında değerlendirmek yerine, yine fazla sürelerle çalışma saymak uygundur ve mantıklıdır. Zira bu olasılıktan (36 saatten) bile fazla çalışmaya izin veren ve onu düzenleyen

yanının, 36 saati aşmayacak biçimde çalışmaya zaten razı olduğu söylenmelidir. Kaldı ki "Çok içinde az vardır" biçimindeki mantık kuralı da, bu yorumu destekler. Ancak yeni düzenlemenin böylece fazla sürelerle çalışmayı da düzenlediği sonucuna varmakla iş bitmemekte, bu kez, böylesi çalışılan saatlerin ücretinin hangi tarifeden ödeneceği sorusuyla karşılaşmaktadır. Herhalde bunun normal saat ücreti olacağı da, %100 zamlı veya %50 zamlı olacağı da söylenemez. Bizce bu durumda yeraltı maden işlerinde çalışmaya dönük özel bir kural getirilmediğinden, İş K.41/3 deki genel kural uygulanmalı ve işçiye fazla sürelerle yaptığı çalışmanın her bir saati için en az %25 zamlı tarifeden karşılık ödenmelidir. Bunu aşan bir karşılık sözleşmede belirlenmedikçe, işçi işverenden daha fazlasını isteme hakkına sahip değildir. Fazla çalışmalar ve/veya fazla sürelerle çalışmalar için, işçinin ücret veya serbest zaman şıklarından birisini seçmesi mümkündür. Hatta bizce işçi bunun bir kısmının para ve diğer bir miktarınınsa serbest zaman olarak ödenmesi şikkını da seçebilir ve bu tür seçimin ve uygulamanın da hukuken geçerli olması gerekir.

Yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler bakımından yukarıda değinilen haftalık ve günlük normal iş süresi ile fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın gerçekleşmesi bakımından, ilgili madencilik işyerinde hangi madenin çıkarıldığı ve bu işçilerin hangi madenin çıkarımı için yeraltında çalıştığı önemli değildir. Örneğin bakır/gümüş/altın/bor madeninin çıkarılmasında da linyit ve taşkömürü çıkarılmasında da durum aynıdır.

d) Fazla Çalışmanın Karşılığını da Etkileyecek Ücret Bakımından: Bilindiği üzere 4857 sayılı İş K. sisteminde işçinin yaptığı fazla çalışmalarda her bir saat fazla çalışmasının karşılığı normal saat ücretinin en az % 50 artırılmış haliyle ücret veya serbest zamandır. Fazla sürelerle çalışmada ise; fazla sürelerle çalıştığı her bir saatin ücretinin en az % 25 zamlısı ücret veya serbest zamandır. Fakat yine 6552 sayılı Kanun md.9 ile 04.06.1985 tarih ve 3213 sayılı Maden Kanunu'na getirilen Ek Md.9 hükmüyle bu işçilerin ücretleri bağlamında çok önemli bir değişiklik sağlanmıştır. Gerçekten de 11.09.2014'den itibaren yürürlüğe giren anılan hükme göre: "Bu Kanunun (3213 sy. Kanunun) 2 nci maddesinde sayılan 4. Grup madenlerden "**Linyit**" ve "**Taşkömürü**" çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek ücret miktarı 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi uyarınca belirlenen **asgari ücretin iki katından az olamaz**" (3213 sy. K. Ek md. 9). İşte bu hükümden hareketle denebilir ki: Madencilik işyerlerinde çalışan işçilere ödenecek en az ücrette ve ona bağlı olarak da fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti/karşılığı hususlarında önemli hususlar yaşanacaktır. Şöyle ki;

a) Bir kere anılan düzenleme tüm madenlerde yeraltı maden işlerinde çalışan işçilere değil, sadece ve sadece 3213 sayılı Maden Kanunu'nun 2 nci maddesinde sayılan

4.Grup madenlerden “**Linyit**” ve “**Taşkömürü**” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere uygulanacaktır. Diğer madenlerde (örneğin altın/bor/bakır/gümüş/boraks vs gibi) yeraltı maden işlerinde çalışan işçilere kendiliğinden uygulanamayacağından, aksine bir sözleşme (TİS/İş sözleşmesi) hükmü bulunmadıkça, onların işverenden böylesi bir ödeme talebinde bulunmaları da haklı değildir. Yasal düzenlemenin buyruğu budur. Bunun ne derece isabetli olduğu, kanımca tartışmaya açıktır.

b) Yukarıda söylendiği üzere, 3213 sayılı Maden Kanunu’nun 2 nci maddesinde sayılan 4.Grup madenlerden “**Linyit**” ve “**Taşkömürü**” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçilere ödenecek normal en az ücret İş K. 39 uyarınca her sektörde geçerli olmak üzere saptanan yasal asgari ücretin en az iki katı olacaktır. Bir başka deyişle anılan konumdaki işçilere ödenecek en az ücret İş K. 39 uyarınca saptanan yasal asgari ücretin iki katından az olamayacaktır.

c) Böylece anılan konumdaki maden işçilerinin sadece normal çalışmalarının karşılığı değil, yapacakları fazla çalışmalar ile fazla süreyle çalışmaların karşılığının da normal asgari ücretin en az iki katı dikkate alınarak hesaplanması ve seçilen şıkka göre de buna göre zamlı ücret veya serbest zaman olarak ödenmesi gerekmektedir.

d) Buna karşın madencilik işyerlerinde yeraltı maden işlerinde çalışsalar bile "3213 sayılı Maden Kanunu’nun 2 nci maddesinde sayılan 4.Grup madenlerden “**Linyit**” ve “**Taşkömürü**” çıkarılan işyerlerinde, yer altında çalışan işçiler" den olmayan işçilerin gerek normal çalışmadaki en az ücretin ve gerekse de fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmada baz alınacak en az ücretin İş K. 39 uyarınca saptanan yasal asgari ücret olacağı açıktır. Böylesi bir düzenlemeninse, madencilik işyerlerinin yeraltı maden işlerinde çalışan işçiler arasında ayırım yaptığı ve yapılan böyle bir ayırımına pek haklı bir nedeni bulunmadığını düşünüyoruz.

B- Yeraltı Maden İşinde Çalışmayanlar Bakımından: Madencilikle uğraşan işyerlerinde o işyerinde çalışmakla birlikte çalıştığı iş yeraltı maden işi olmayan işçilerin de bulunabileceğini ve bulunduğunu biliyoruz. Bunlar ya zaten yer üstünde çalışmaktadır ya da yeraltında çalışmaktadır ama yaptığı iş maden işi değil, örneğin yeraltı maden işinde çalışanlara yemek yapmak veya çay servisi yapmak gibi farklı bir iştir. İşte böylesi işçiler için gerek haftalık ve günlük normal iş süreleri ve gerekse de fazla sürelerle ve fazla çalışmalar noktasında yasa özel bir kurala sahip bulunmadığından, normalde İş K.’na tabi işçiler için uygulanan yasal rejim ve sistem geçerlidir, demektir. Yani bu işçiler haftalık en çok 45 saat ve günde en çok 11 saat çalışma süresi ile haftada 45 saati aşan (veya denkleştirmede ortalama olarak haftada 45 saati aşan) çalışmaları fazla çalışma

sayıp her bir saat için en az % 50 zamlı karşılık alma hakkına sahiptir. Haftalık çalışma süresinin 45 saatten az kararlaştırılıp da işçiye somut olarak haftada ondan fazla ama 45 saati geçmeyen tarzda yaptırılan çalışmanın fazla sürelerle çalışma sayılarak saat başına en az % 25 zamlı karşılık alabilme; karşılığın zamlı ücret ve/veya zamlı serbest zaman olabilme imkanı ve kuralı bu işçiler için geçerlidir.

III - SONUÇ: 6552 sayılı Torba Kanunla önemli değişikliklerin yaşandığı madencilik sektöründeki hususlardan çalışma süreleri ve fazla çalışmalar üzerine yaptığımız bu incelemede anılan sektördeki yeni çalışma süreleri ve fazla çalışma rejiminin tanıtılması ve 4857 sayılı İş K. nun genel sisteminden de farkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Nihayetinde **bu çalışmayı, Soma Faciasında yeraltından yaralı çıkarılıp da sedyeye konulurken sedye kirlenir ve başkalarına hizmette sıkıntıya yol açar düşüncesiyle çizmesiyle sedyeye basmaktan sakınan ve çoğumuzun unuttuğu insanlık ve memleket - devlet sevgisini ve onlara olan saygıyı hatırlatan sevgili madenci işçi kardeşime teşekkürlerimle ithaf ediyorum.**

KAYNAKÇA

- Akyiğit, E.** : İş Hukuku ,10.Bası,Ankara 2014.
- Akyiğit, E.** : Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar,TÜHİS,C.19,Sayı.4,Mayıs 2005,1 vd.
- Günay, C. İ.** : Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti, Ankara 2007.
- Karacan, H.** : 4857 sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, Ankara 2007.
- Süzek, S.** : İş Hukuku,10.Bası, İstanbul 2014.
- Topaloğlu, M.** : Maden Hukuku, Ankara 2011.
- Topçuoğlu, İ.** : 4857 sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma TÜHİS Yayın No: 58, Ankara Ocak 2009.