

ÇALIŞMA SÜRELERİ KILAVUZU

Ara Dinlenmeleri, Fazla Çalışma, Hafta Tatili, Genel Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları

CAN ŞAFAK

Birleşik Metal-İş Sendikası

Toplu Sözleşme Uzmanı



DİSK

BİRLEŞİK METAL-İŞ

İÇİNDEKİLER

Kavramlar ve Genel Sınırlamalar
Ara Dinlenmeleri
Fazla Çalışma
Hafta Tatili
Ulusal Bayram ve Genel Tatiller
Esnek Çalışma Uygulamalarında Çalışma Süreleri
Yıllık Ücretli İzinler

1- KAVRAMLAR VE GENEL SINIRLAMALAR

SORU: Çalışma süresi nedir?

Çalışma süresi;

Ü İşçinin çalışsın ya da çalışmasın işgücünü işverenin emrine sunduğu sürelerin,

Ü Kanunda çalışma süresinden sayılan sürelerin, Toplamından oluşur.

Yani işçi işbaşında çalışarak geçirdiği süreler yanında, çalışmadığı, işbaşında ve hatta işyerinde bulunmadığı kimi sürelerde de çalışmış kabul edilir ve bu sürelerde de ücrete hak kazanır.

SORU: Çalışma süresinden sayılan durumlar nelerdir?

Çalışma süresinden sayılan haller İş Kanunu'nda açıkça sayılmıştır. Buna göre aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- 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.
- İşçinin 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.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. (İş K. 66)

SORU: Kanun çalışma süresini nasıl sınırlamaktadır?

Ü HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ GENEL OLARAK 45 SAATTİR.

Bu nispi emredici düzenlemedir haftalık çalışma süresinin üst sınırı belirler. Bu süre iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle azaltılabilir ama artırılamaz.

Ü GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİ EN FAZLA 11 SAATTİR.

11 Saatlik bu süreye fazla çalışmaların da dâhil olduğu genel olarak kabul edilmektedir.

SORU: Haftalık çalışma süresi günlere nasıl dağıtılır?

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (İş K. 63/1-2)

2- ARA DİNLENMELERİ

SORU: Ara dinlenmeleri nedir? Nasıl uygulanır?

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat,

Ara dinlenmesi verilir. (İş K. 68/I)

4857 sayılı İş Kanunu'nda ara dinlenmelerinin uygulama koşulları, genel olarak aşağıdaki biçimde düzenlenmiştir:

Ü Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir.

Ü Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

Ü Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ü Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz. (İş K. 68/2,3,4)

Ara dinlenmesi süresi kural olarak işçiye ait bir süredir. İşçi ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir. İşçinin bu süreyi dilerse işyeri dışında da geçirebileceği, iş hukukunda eski ve geleneksel bir kabuldür. (İş Dairesi Reisliği 12.11.1937 gün 84-2917 sayılı mütalaası: Yargıtay 9. HD. 15.06.1973, E.1973/224, K.1973/22577)

SORU: Ara dinlenmesi süresinde işyerinden ayrılmayan işçi ücret talep edebilir mi?

İş gereği işçinin yemeğini çalıştığı yerde yemesi durumunda, bu sürenin karşılığında ücret talep etmesi mümkün değildir. Yargıtay, bu durumun, işçinin ara dinlenmesi hakkından yararlanmadığını göstermediğini kabul etmekte ve fazla çalışma ücreti talebini reddetmektedir. Konuya ilişkin Yargıtay'ın yerleşik görüşü, aşağıda aktarılmıştır:

“Yemeğin çalışma yerine getirilmesi ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olması, davacının ara dinlenmesinden yararlanmadığını göstermez ki yemek ve benzeri ihtiyaçlar giderilmeden her gün fasılasız(...) çalışma yapıldığı iddiası da hayatın normal akışına ve beşer takatine uygun düşmez.” (Yargıtay HGK. 27.02.1976, E.1976/881, K.1976/692: Aynı yönde HGK. 27.02.1976, E.1976/9, K.1976/987: 9. HD. 26.10.1987, E.1987/9437, K.1987/9596: 26.09.1988, E.988/6192, K.988/8587: 31.05.1989, E.1989/4801, K.1989/4966: 10.06.1993, E.1993/9118, K.1993/10025)

“Üç vardiya sistemi ile yarım saatlik ara dinlenmesi verilmeden günde 8 saat devamlı çalışıldığı iddiasına karşı, bu süre içinde bir kimsenin yemek yeme ve diğer tabii ihtiyaçları için yarım saatlik süreyi kullanmış olacağı kabulü hayatın normal akışı icabıdır.” (Yargıtay 9. HD. 27.10.2989, E.8877, K.8634: Aynı yönde 17.10.1991, E.1991/13727, K.1991/13182: 18.11.1996, E.1996/12719, K.1996/21294)

Buna rağmen, kimi toplu iş sözleşmelerinde, yemeğini panosunun başında yiyen ya da yemeğe münavebe ile giden işçilerin, bu ara dinlenme sürelerine ilişkin olarak fazla çalışma ücretine hak kazanacakları yönünde düzenlemeler bulunmakta ve işçiler bu hükümlere dayanarak bu sürelerle ilişkin olarak fazla çalışma ücreti hakkından yararlanabilmektedirler.

3- FAZLA ÇALIŞMA

SORU: Fazla çalışma nedir?

Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışma-lardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. (İŞ K. 41/1)

Paralel bir tanımlama da İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde yer almaktadır ve fazla çalışma: İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları ifade eder.

SORU: Yeni İş Kanunu fazla çalışmanın tanımlanması açısından nasıl bir farklılık getirmiştir?

1475 SAYILI İŞ KANUNU:

1475 sayılı Kanun 35. maddesindeki “memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabilir.” Hükmüyle fazla çalışmayı, günlük çalışma süresini esas alarak tanımlamaktaydı. Buna dayanarak öğretide günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma kabul ediliyordu, fazla çalışmanın kabulü için günlük çalışma süresinin aşılması yeterli görülüyor, haftalık 45 saatin aşılmasının gerekmediği genel olarak kabul edili-yordu. (Ekonomi 294, Çelik 250, Akyiğit 1205, Sızek 491)

Ne var ki 1475 sayılı Kanunun bu düzenlemesine rağmen Yargıtay, o dönemde de haftalık 45 saati aşan çalışmaları fazla çalışma kabul etmiş, günlük iş süresinin aşılmasını yeterli görmemişti. Yargıtay'ın yaklaşımı fazla çalışma kavramı üzerinde tartışmalara neden olmuştu.

4857 SAYILI İŞ KANUNU:

Ü Fazla çalışmayı haftalık 45 saati aşan çalışma olarak tanımlamış,

Ü Bununla da yetinmeyerek; 2 aylık bir süre için denkleştirme esası öngörmüştür.

YENİ DÜZENLEMELERE GÖRE HAFTALIK 45 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALAR FAZLA ÇALIŞMADIR, FAZLA ÇALIŞMANIN KABULÜ İÇİN GÜNLÜK İŞ SÜRESİNİN AŞILMASI YETERLİ DEĞİLDİR!

Yargıtay'ın 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin ardından verdiği iki örnek karar aşağıda aktarılmaktadır:

Haftanın ilk 5 günü 8.00–17.30 saatleri arasında, cumartesi günü ise 13.30'a kadar çalışıldığına göre, haftanın ilk beş gününde bir saat ara dinlenmesi çıkarıldıktan sonra hesaplanan tüm süreden yasal 45 saatlik çalışma süresi çıkarıldığında kalan süre haftalık fazla çalışma süresi olarak kabul edilmelidir. (Yargıtay 9. HD. 04/07/2005, E.2004/33935, K.2005/23521)

Taraflar arasında (...) haftada 5 gün ve 45 saat üzerinden mesai yapılması kararlaştırılmıştır. Dairemizin uygulaması ve düzenlenen hükme rağmen günlük 9 saatin üzerinden hesaplama yapılarak aşan kısmın fazla mesai kabul edilmesi hatalıdır. Mahkemece davacının haftalık mesaisi esas alınarak bu çalışma süresini geçen çalışma fazla çalışma kabul edilmelidir. (Yargıtay 9. HD. 19.01.2004, E.2003/23908, K.2004/7)

SORU: Fazla sürelerle çalışma nedir?

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. (İŞ K. 41/3)

SORU: Serbest zaman nedir?

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. (İŞ K. 41/4)

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de paralel bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre de fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. (YÖN. 6/1)

SORU: Serbest zaman nasıl ve ne zaman kullanılabilir?

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. (İŞ K. 41/ 5)
Serbest zamanın nasıl kullanılacağı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Buna göre işçi hak ettiği serbest zamanı,

Ü 6 ay zarfında,

Ü İşverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla,

Ü İşverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren,

Ü İş günleri içerisinde,

Ü Aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. (YÖN. 6)

SORU: Hangi durumlarda serbest zaman kullanılamaz?

Öncelikle işçinin kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamaz.

Bunun yanında İş kanunu'nun, "zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır" (İŞ K. 42 ve 43) hükmü gereğince sözü edilen fıkraların kapsamında olan serbest zaman hükmü uygulanamaz.

ZORUNLU YA DA OLAĞANÜSTÜ FAZLA ÇALIŞMA KARŞILIĞINDA İŞÇİ SERBEST ZAMAN UYGULAMASI TALEP EDEMEZ!

Ancak bunun, tarafların aksini kararlaştırmalarına engel bir düzenleme olmadığı kabul edilmelidir.

SORU: İşçi serbest zaman kullanmaya zorlanabilir mi?

Ü Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanması ancak işçinin isteği durumunda söz konusu olabilir.

Ü İşveren işçiyi, fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanmaya zorlayamaz.

Ü İşveren işçinin fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanma isteğine uymak zorundadır.

SORU: Serbest zaman süresi arttırılabilir mi?

Ü Serbest zaman için kanunda öngörülen süreler asgari olup iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle arttırılabilir.

Ü Tarafların fazla çalışmaya ilişkin daha yüksek bir ücret oranı kararlaştırmaları halinde, bu oranın doğrudan serbest zaman için de geçerli olup olmadığı tartışmalıdır.

SERBEST ZAMAN KAVRAMININ FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN "KARŞILIĞI" OLARAK DÜZENLENDİĞİ DÜŞÜNÜLDÜĞÜNDE, İŞ YA DA TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİNDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ YASADA ÖNGÖRÜLEN ORANIN ÜZERİNDE BELİRLENMİŞSE, BU BELİRLEMENİN SERBEST ZAMAN SÜRESİNİ KAPSAYACAĞI KABUL EDİLMELİDİR.

SORU: İşçi kısmen serbest zaman talep edebilir mi?

Ü İşçinin yaptığı çalışmanın karşılığını kısmen ücret ve kısmen serbest zaman olarak talep etmesi kanunda engellenmemiştir.

Ü Bu konuda işçinin yetkili olduğu öğretide genel olarak kabul edilmektedir.

SORU: Hangi işlerde fazla çalışma yaptırılmaz?

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. (İŞ K. 41/6)

Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir. (İŞ K. 63/SON)

Buna göre, aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılmaz.

a) İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin I inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında. (YÖN. 7)

SORU: Gece süresi nedir?

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. (İŞ K. 69/1 ve 3)

Gece süresinin belirlenmesi açısından önemli bir düzenleme de Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'de yer almaktadır. Buna göre "günlük kanuni çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan iş gece işi sayılır." (YÖN. 7/b)

SORU: Gece çalışmalarında kanuni sınırlar nelerdir?

Kanundaki düzenlemeye göre:

Ü Gece çalışmaları 7,5 saati aşamaz,

Ü Gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz,

Ü Gündüz çalışmasının ardından yapılan fazla çalışmanın bir kısmının gece dönemine rastlaması mümkündür.

- Ü Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler. İşçilerinin sağlık kontrollerinin masrafları işveren tarafından karşılanır.
- Ü Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.
- Ü İşveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür. (İŞ K. 69/4,5 ve 6)

SORU: Vardiyalarda gece çalışması nasıl uygulanır?

- Ü 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.
- Ü Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. (İŞ K. 69/7 ve 8)

SORU: Kimlere fazla çalışma yaptırılmaz?

Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

- a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,
- b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- c) İş Kanunu'nun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler. (YÖN. 8)

SORU: Fazla çalışma için işçinin onayı şart mıdır?

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. (İŞ K. 41/7)

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. (YÖN. 9/2)

SORU: Zorunlu ya da olağanüstü durumlarda da fazla çalışma için işçinin onayının alınması şart mıdır?

İş Kanunu'nun, "zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır" (İŞ K. 42 ve 43) hükmü gereğince, sözü edilen fıkraların kapsamında olan işçinin onayına başvurulması zorunluluğu, bu durumlarla sınırlı olarak ortadan kalkmaktadır.

ZORUNLU YA DA OLAĞANÜSTÜ FAZLA ÇALIŞMALARDA İŞÇİNİN ONAYI ARANMAZ!

Bu durum İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde açık bir dille de ifade edilmektedir. Buna göre, "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz." (YÖN. 9/1)

SORU: Kanunda fazla çalışma sınırlandırılmış mıdır?

İş Kanunu ve İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma yıllık olarak sınırlandırılmıştır. Buna göre; "Fazla çalışmaların toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz." (İŞ K. 41/8 – YÖN. 5)

KANUNDA GÜNLÜK BİR SINIR YOKTUR. AMA 63. MADDEDEKİ GÜNLÜK ÇALIŞMA SÜRESİNİN ÜST SINIRI OLAN 11 SAATLİK SÜREYE FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN DE DÂHİL OLDUĞU GENEL OLARAK KABUL EDİLMEKTEDİR.

Öte yandan fazla süreli çalışmalarla ilgili olarak İş Kanunu'nda hiç bir sınırlama yoktur.

SORU: İşçi istediği zaman fazla çalışma yapabilir mi?

"İşçi işverenin hiçbir etkisi olmadan kazancının artması amacıyla işyerinde fazla çalışmışsa, bu çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilemez." (Yargıtay 9. HD. 26.11.1962, E.13968, K.11806)

"Fazla çalışmadan söz edebilmek için, çalışmanın işverenin istek ve iradesiyle olması gerekir. İşçinin kendiliğinden işyerinde kalması fazla çalışmanın kabulünü gerektirmez." (Yargıtay 9. HD. 17.09.1979, E.9524, K.11091)

SORU: Zorunlu fazla çalışma nedir?

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. (İŞ K. 42/1)

SORU: Zorunlu nedenler nelerdir?

- Ü Bir arızayı gidermek veya muhtemel bir arızayı önlemek,
 - Ü Zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması,
- Zorunlu nedenlerdir.

"İşçi Ankara'daki işyerinde çalışırken Marmara Bölgesindeki deprem nedeniyle enkaz kaldırma işinde çalışmak üzere deprem bölgesine gönderilmiştir.(...) Bir zorlayıcı sebep somut olayda gerçekleşmiş olup, işçinin işi bırakıp izinsiz olarak hafta tatili ve bayram günü Ankara'ya dönmesi iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz. Böyle olunca feshin haklı olduğu kabul edilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri reddedilmelidir." (Yargıtay 9. HD. 03.10.2000, E.2000/10380, K.2000/15194)

SORU: Zorlayıcı nedenler nelerdir?

Genel olarak yangın, sel, su baskını gibi nedenler zorlayıcı nedenlere örnek kabul edilmektedir.

İş Kanunu'nda zorlayıcı nedenler, Kanunun 24 ve 25. maddelerine ilişkin olarak da tanımlanmaktadır. Kanundaki "24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir" (İŞ K. 40) hükmü karşısındadır:

Ü İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek (...) sebepler (İŞ K. 24-III)

Ü İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalıştırmaktan alkoyan (...) sebepler. (İŞ K. 25-III) de Zorlayıcı sebeplerdir.

SORU: Olağanüstü nedenlerde fazla çalışma nedir?

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. (İŞ K. 43/1)

SORU: Olağanüstü nedenler nelerdir?

Ü Olağanüstü hallerde fazla çalışmadan söz edilebilmesi için ülkede seferberlik olması gerekmektedir.

Ü Bu durumda fazla çalışma yapılacak işyerleri Bakanlar Kurulu'nca belirlenen işyerleriyle sınırlıdır.

Ü Bu işyerleri kamu kesiminde olabileceği gibi özel kesimde de olabilir.

SORU: Fazla çalışma karşılığında ödenecek ücret nasıl hesaplanır?

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltmesi suretiyle ödenir. (İŞ K. 41/2)

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir. (İŞ K. 41/3)

SORU: Fazla çalışma ücreti yükseltilebilir mi?

Fazla çalışma ücretini düzenleyen Kanun hükmü nispi emredici niteliktedir. Yani Kanunda öngörülen oran iş ya da toplu iş sözleşmeleriyle, işçi yararına artırılabilir ancak işçi aleyhine azaltılamaz.

PEK ÇOK TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ YÜKSELTİLMİŞTİR.

Fazla çalışma ücretinin %50 zamlı ödeneceğine ilişkin Kanun hükmünün sözleşmelerle ortadan kaldırılamayacağı Yargıtay içtihadına da konu olmuştur. Yargıtay'ın bu konudaki kararı aşağıya alınmıştır.

"İş sözleşmesinde fazla çalışma karşılığının zamsız ödeneceği yazılıdır. Fakat böyle bir sözleşme de İş Kanunu'nun fazla çalışmayı düzenleyen emredici hükümlerine aykırı olması itibarıyla geçerli değildir." (Yargıtay 9. HD. 9.6.1973, E.32001, K.19894)

SORU: Fazla çalışmada ispat yükü kime aittir?

Fazla çalışma yaptığını ispat yükü işçiye aittir. Fazla çalışma işyeri kayıtları, işe giriş ve çıkışı belgeleyen kartlar, işyeri yazışmaları, yoksa tanık beyanı ile kanıtlanabilir.

Buna karşılık işveren fazla çalışma karşılığı ücretin ödendiğini kanıtlamakla yükümlüdür.

"Fazla çalışma ücretinin ödendiğinin ispat yükü işverene aittir." (Yargıtay 9. HD. 06.03.2003, E.2003/1948, K.2003/3141)

"Fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil çalışmalarının ödendiği savunması tanıkla kanıtlanamaz." (Yargıtay 9.HD. 26.04.1993, E. 1992 / 5786, K. 1993 / 6779)

SORU: Fazla çalışma ücretinin ödenme-mesinin sonucu nedir?

İşveren işçinin ücretlerini ve sosyal haklarını zamanında ve tam olarak ödemekle yükümlüdür. Aynı şekilde işveren, işçinin yaptığı fazla çalışma ücretini de zamanında ve eksiksiz olarak ödemek zorundadır. İşverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi işçi açısından iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı doğurur. Bu durumda iş sözleşmesini fesheden işçi için kıdem tazminatı hakkı doğar. Buna karşılık iş sözleşmesi işçi tarafından feshedilmiş olduğundan işçinin ihbar tazminatına hak kazanamayacağını gözden uzak tutmamak gerekir. Konuya ilişkin örnek bir Yargıtay kararı aşağıya alınmıştır:

"Davacının fazla mesai ücret alacaklarının yasaya uygun şekilde ödenmediği mahkemece de kabul edilmektedir. Davacı (bu nedenle) hizmet akdini haklı olarak sona erdirdiğini bildirmiştir. Bu nedenle hizmet akdinin haklı olarak sona erdirildiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır." (Yargıtay 9. HD. 20.01.2003, E.2002/26005, K.2003/182)

4- HAFTA TATİLİ

SORU: Hafta tatili nedir?

"Bir hafta olağan biçimde çalışıp yorulan kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık haysiyetine yarasız bir yaşayış düzeyine erişmesi için bugünkü uygarlık dünyasında vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamının gerekli koşullarından birisi de olağan biçimde çalışan işçilerin hafta sonu dinlenmesidir." (Anayasa Mahkemesi 13.07.1977, E:1977/132, K.1977/65, R.Gazete: 14171)

Hafta tatili İş Kanununda tanımlanmaktadır. "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az

yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.” (İŞ K. 46/1 ve 2)

SORU: Hafta tatiline hak kazanabilmek için çalışılmış gibi sayılan süreler nelerdir?

İşçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlennelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır. (İŞ K. 46/3)

Bunların yanında, “zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.” (İŞ K. 46/4)

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir. (İŞ K. 46/5)

SORU: Çalışılmayan hafta tatili ücreti ne kadardır?

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır. (İŞ K. 49/3)

Bu hüküm karşısında işçinin haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere nasıl dağıtıldığına, işyerinde Cumartesi günü çalışma yapıp yapılmadığına da bakılmaksızın çalışmadığı hafta tatili için 7,5 saat tutarında ücret tahakkuk ettirilecektir. Örneğin, saat ücreti 5 YTL ve haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenen işçinin çalışmadığı hafta tatili için alacağı ücret (5 YTLx7,5 saat =) 35 YTL olacaktır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin hafta tatili ücretinin saat ücretinin yedi buçuk katı uygulaması tam zamanlı olarak çalışan işçiler için söz konusu olup, kısmi süreli çalışan işçileri kapsamaz.

SORU: Çalışılmayan hafta tatil ücreti nasıl hesaplanır?

Hafta tatili için işçiye ödenecek ücretin çıplak ücret üzerinden hesaplanacaktır. Buna göre;

Ü Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler,

Ü Primler,

Ü İşyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve

Ü Sosyal yardımlar,

Hesaba katılmaz. (İŞ K. 50)

“Fazla mesai, Pazar, bayram ve genel tatil ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır.” (Yargıtay 9. HD. 01.04.1985, E.985/810 K.985/3317)

“Geniş anlamda ücret (giydirilmiş ücret) sadece ihbar ve kıdem tazminatı hesabında uygulanır. Bunların dışında kalan haklar, çıplak ücret brüt ücret üzerinden hesaplanır.” (Yargıtay 9. HD. 29.01.1987, E.987/706 K:987/806)

SORU: İşçi hafta tatilinde çalıştırılabilir mi?

İşçinin hafta tatilinde dinlenmesi asıldır. Bu nedenle İş Kanununda işçinin hafta tatilinde çalıştırılması durumunda ücretinin nasıl ödeneceği dahi düzenlenmemiştir.

SORU: Hafta tatilinde çalışan işçinin ücreti nasıl hesaplanır?

İş Kanununda işçinin hafta tatilinde çalıştırılmayacağına öngörülmüş olmasına rağmen hafta tatili çalışmaları, bütün işkollarında ve olağanüstü sıklıkla uygulanmaktadır.

Yargıtay’ın yerleşik görüşü, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı ve buna göre ücretinin %50 (iş ya da toplu iş sözleşmelerinde daha yüksek oran öngörülmüşse bu oranda) zamlı ödeneceği yönündedir. (Yargıtay 9. HD. 23.05.1996, E.1995/37960, K.1996/11745)

Gerçekten de hafta tatili çalışması haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşan bir çalışma olduğundan fazla çalışmadır.

Bu durumda hafta tatilinde çalışan işçiye: Hak kazandığı 1 yevmiye + çalıştığı için 1,5 yevmiye (%50 zamlı yevmiye) = toplam 2,5 yevmiye ödenecektir.

SORU: İstirahat durumunda hafta tatili ücreti nasıl ödenir?

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. (İŞ K. 48/1)

SORU: Vardiyalarda hafta tatili nasıl uygulanır?

İş Kanunu’nda işçinin hafta tatilinin mutlaka Pazar günü olması şartı bulunmamaktadır. Bu durum pek çok Yargı kararına konu olmuştur. Uygulamada ve öğretide herhangi bir duraksama olmayan bu konuya ilişkin birkaç örnek Yargıtay kararı aşağıya alınmıştır.

“Vardiyalı çalışan işçiler için pazar tatilinin ayrı bir önemi yoktur. Hafta tatili 6. İşgünü izleyen 7. Gündür.” (Yargıtay 9. HD. 27.12.1988, E. 1988 / 13214, K. 1988 / 12579)

“Vardiyalı işçi 6 işgünü takip eden 7. Günde hafta tatilini kullanıyorsa, pazar günü çalışmış olmaları ilave ücret ödenmesini gerektirmez.” (Yargıtay 9. HD. 04.11.1988, E. 1988 / 10814, K. 1988 / 10313)

“İşçinin hafta tatili gününün posta çalışması sonundaki gün olması gerekir. Ancak, davacı posta değişimine rastlayan günlerde de ara postası olmadığı için aynı gün vardiyaya geldiğini ve bu nedenle hafta tatili iznini kullanmadığını iddia etmektedir. Gerçekten davacının ara postası olmaması nedeniyle posta değişimlerinde aynı güne rastlayan çalışmalar olmuş ise, bu durumda kanunun anladığı manada hata tatili izni verilmiş sayılamayacağından o haftalara mahsus olmak üzere bir iş karşılığı olmayan ücretinden ayrı olarak (...) 1,5 yevmiye daha alması gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 18.09.1987, E.1987/8577, K.1987/8184)

SORU: İşçi kendiliğinden hafta tatilinde çalışabilir mi?

“İşverenin iradesi dışında ve işin icabı olmadığı halde kendiliğinden çalışmışsa ayrıca hafta ve genel tatil çalışma ücreti alamaz. Bu nedenle işyerinin niteliği, işin kapasitesi vesair koşulları itibarıyla hafta ve genel tatillerde çalıştırmayı gerektirip gerektir-meyeceğinin araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi icap ederken yeterli olmayan şahit beyanlarına göre hüküm tesisi bozmayı gerektirmiştir.” (Yargıtay 9. HD. 06.02.1978, E.1978/1742, K.1978/1842)

5- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER

SORU: Genel tatil günleri hangileridir?

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun 1. ve 2. maddelerinde genel tatil günlerini sınırlı olarak belirlemektedir. Buna göre:

Resmi bayram günleri şunlardır:

Ü 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır.

Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder.

Ü 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.

Ü 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.

Ü 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

Dini bayramlar şunlardır:

Ü Ramazan Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gündür.

Ü Kurban Bayramı; Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gündür.

1 Ocak günü yılbaşı tatilidir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2. maddesinde “Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir” hükmü bulunmaktadır. Aynı maddeye göre: “Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır. Mahiyetleri itibarıyla sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur.”

SORU: Çalışılmayan genel tatil ücreti nasıl hesaplanır?

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır. (İŞ K. 49/3)

Örneğin, saat ücreti 5 YTL ve haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenen işçinin çalışmadığı hafta tatili için alacağı ücret (5 YTLx7,5 saat =) 35 YTL olacaktır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin hafta tatili ücretinin saat ücretinin yedi buçuk katı uygulaması tam zamanlı olarak çalışan işçiler için söz konusu olup, kısmi süreli çalışan işçileri kapsamaz.

“Ulusal bayram ve genel tatillerde tatil yapmayarak normal çalıştırılma hali fazla çalışma sayılmaz. Ancak ücretin bir kat fazlası ödenir.” (Yargıtay 9. HD. 27.04.1976, E.1976/6361, K.1976/12713)

FAZLA ÇALIŞMA HAFTADA 45 SAATİN ÜZERİNDE YAPILAN ÇALIŞMALARDIR. GENEL TATİL ÇALIŞMALARIYLA BİRLİKTE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ 45 SAATİ AŞMADIĞI SÜRECE FAZLA ÇALIŞMA SÖZ KONUSU OLMAZ.

SORU: Genel tatil ücreti hangi esaslara göre ödenecektir?

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. (İŞ K. 47)

SORU: Çalışılmayan genel tatil günü işçinin hafta tatiline rastlarsa ücret nasıl hesaplanır?

Genel tatil günü işçinin çalışmadığı hafta tatili gününe rastladığında işçinin bir gündeliğe hak kazanacağı konusunda duraksama bulunmamaktadır.

“Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinden biri işçinin hafta tatiline rastlarsa, işçi bir gündeliğe hak kazanır.” (Yargıtay 9. HD. 18.02.1970, E.1970/10027, K.1970/11680)

SORU: Genel tatil günü çalışılmayan cumartesiye rastlarsa ücret nasıl ödenir?

“Cumartesi gününün bayrama rastlaması tamamen bir takvim rastlantısıdır. Bu durum çalışılmayan Cumartesi günü için ayrıca ücret ödenmesini gerektirmez.” (Yargıtay 9. HD. 30.03.1971, E.1769, K.5753)

“Haftada beş gün çalıştırılan ve ücretini de tam alan işçi, bir genel tatil gününün çalışmadığı Cumartesi gününe rastlaması halinde, o gün için ayrıca genel tatil ücreti isteyemez.” (Yargıtay 9. HD. 20.06.1974, E.1973/30174, K.1874/12817)

SORU: Genel tatilin son günü cumaya rastlarsa cumartesi günü tatil midir?

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 2. maddesinin D bendinde “Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılı” hükmüne yer vermektedir.

Ancak Yargıtay bu Kanun hükmüne rağmen 2003 yılında verdiği ters bir kararla bu hükmün uygulama alanını daraltmıştır. Anılan karar aşağıya alınmıştır:

“... Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, kanunun yayımlandığı tarihte Cumartesi günleri 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Ayrıca yasada tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İş Kanununda da Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi (...) genel tatil ücretinin hangi günler için ödeneceği düzenlenmiştir.” (Yargıtay 9. HD. 09.10.2003, E.2003/15690, K.2003/16489)

SORU: Fazla mesai ve tatil alacakları nasıl hesaplanır?

“Mahkemece hükmü altına alınan fazla mesai ve ulusal bayram, genel tatillerde çalışma karşılığı ücret alacakları son ücret üzerinden hesaplanmıştır. Bu alacakların hak edildiği tarihteki ücretler üzerinden hesaplanması gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 09.05.2005, E.2004/27275, K.2005/15955; 29.06.1981, E.1981/6284, K.1981/9011; 24.10.1967, E.1967/7447, K.1967/9973)

SORU: Fazla mesai ve tatil alacakları için zamanaşımını ne kadardır?

“Fazla çalışma, bayram ve genel tatil alacakları beş yıllık zamanaşımına tabidir.” (Yargıtay 9. HD. 30.01.2003, E.2002/12952, K.2003/1029)

“Fazla mesai, hafta tatili, milli bayram ve genel tatil alacaklarının hesabında dava tarihinden geriye doğru son beş yıl içinde gerçekleşenler dikkate alınmalıdır.” (Yargıtay 9. HD. 12.02.2002, E.2001/16964, K.2002/2627)

6- ESNEK ÇALIŞMA UYGULAMALARINDA ÇALIŞMA SÜRELERİ

SORU: Yeni İş Kanunu esnek çalışmaya ne ölçüde izin vermektedir?

Esneklik yeni İş Kanunu'nun temel tercihidir. Kanun “türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi” başlıklı 9. maddesinde bu tercihi açık biçimde yansıtmaktadır. Buna göre: “Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler. İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılı. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmi süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.” (İŞ K. 9)

Bu yanıyla yeni İş Kanunu eski düzenlemeden temelde ayrılmaktadır.

SORU: Denkleştirme çalışması nedir?

Denkleştirme çalışması, “yoğunlaştırılmış iş haftası” olarak da bilinen bir esnek çalışma türüdür. Buna göre işçinin çalışma süresi iki aylık ya da toplu iş sözleşmesinde bu yönde hüküm varsa dört aylık bir zaman dilimi içinde çalışılan günlere ya da haftalara farklı olarak bölünmektedir. Böylece işçi, kimi günler ya da haftalar daha az kimi günler ya da haftalar daha uzun sürelerle çalıştırılmakta, ancak haftalık çalışma süresi iki ya da dört aylık zaman diliminin tamamı üzerinden ortalama olarak hesaplanmaktadır.

Bu yolla işveren işin yoğun olduğu günler ya da haftalarda işçiyi daha uzun süreli çalıştırma, işin az olduğu günler ya da haftalarda gerektiği kadar çalıştırma imkânına sahip olmaktadır. İşveren bu yolla işin yoğun olduğu günlerde yapılan uzun süreli çalışmalar için işçiye fazla çalışma ücreti ödeme külfetinden kurtulmuş olmaktadır.

Bu durum İş Kanunu'nda da açıkça ifade edilmiştir: Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. (İŞ K. 41/1)

Avrupa Birliği ülkelerinde sıklıkla rastlanan bir uygulama olan yoğunlaştırılmış iş haftası ya da denkleştirme çalışmaları, kimi AB ülkelerinde 8 aylık, 1 yıllık zaman dilimlerine kadar yayılabilmektedir.

SORU: Denkleştirme çalışması nasıl uygulanabilir?

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. (İŞ K. 63/1-2)

Buna göre işveren tek yanlı kararlarıyla denkleştirme uygulayamaz. Mutlaka işçinin onayını alması gerekir. İşçi iş sözleşmesi ile bu onayı verebilir. İşverene denkleştirme yetkisi toplu iş sözleşmesi ile tanınabilir.

İş Kanunu'na göre denkleştirme uygulamasının esasları şunlardır:

Ü Tarafların anlaşması gerekir,

Ü Çalışma süresi günde 11 saati aşamaz,

Ü İki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, 45 saati aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.

Örnek uygulama 1:

8 haftalık denkleştirme döneminde işçi toplam:

Ü $45 \times 8 = 360$ saat çalıştırılabilecektir.

Ü Günde 11 saat uygulaması ile; $360 : 11 = 32,5$ gün çalıştırılabilecek,

Ü 8 haftada $6 \times 8 = 48$ işgünü olduğundan,

Ü 48 – 32,5 = 15,5 günlük boş gün hakkı doğacaktır.

DENKLEŞTİRME UYGULAMASI İLE HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ 66 SAATE KADAR ÇIKARILABİLECEKTİR.

Örnek uygulama 2:

8 haftalık denkleştirme döneminde işçi toplam:

Ü 45 x 8 = 360 saat çalıştırılabilecektir.

Ü Günde 11 saat uygulaması ile; dört hafta

Ü (11 X 6) x 4 = 264 saat çalıştırılabilecek,

Ü İzleyen dört hafta boyunca, 360 – 264 = 96 saat çalıştırılabilecektir.

SORU: Denkleştirme uygulamasında ücret nasıl ödenir?

Ü Denkleştirme süresi içinde haftalık normal çalışma süresi aşılmayacağından, işçinin ücreti yoğunlaşmış haftalarda fiili çalışma süresine göre değil, haftalık 45 saat olan normal çalışma süresine göre hesaplanarak ödenecektir.

Ü Yoğunlaştırılmış iş haftalarında 45 saatin üzerinde çalışan, ancak denkleştirme tamamlanmadan işten ayrılan işçiye, 45 saatin üzerindeki her saat için zamlı fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.

SORU: Telafi çalışması nedir?

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 iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. (İŞ K. 64/1)

Görülüyor ki telafi çalışmasının yapılabilme koşulları son derece geniş biçimde düzenlenmiştir.

Ü Zorunlu nedenlerle işin durması,

Ü Genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi,

Ü İşçinin talebi ile kendisine izin verilmesi,

Durumlarında telafi çalışması yapılabilecektir.

SORU: Telafi çalışması ne zaman ve nasıl yapılır?

Ü İki ay içinde yaptırabilir.

Ü Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz.

Ü Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

Ü Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.

SORU: Telafi çalışması için işçinin onayı gerekir mi?

Telafi çalışması için işçinin onayı aranmaz!

SORU: Belirli süreli çalışma nedir?

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir. (İŞ K. 11)

SORU: Belirli süreli iş sözleşmesinin şartları nelerdir?

Belirli süreli iş sözleşmesi, ancak;

Ü Belirli süreli işlerde,

Ü Belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak,

Ü Yazılı biçimde yapılabilir.

SORU: Belirli süreli iş sözleşmesi işverence neden tercih edilir?

Belirli süreli iş sözleşmesi sürenin bitmesi ile kendiliğinden işverenin sona ereceğinden, ihbar yükümlülüğü bulunmamaktadır. Ayrıca iş sözleşmesinin müfeshih sayılması kıdem tazminatı hakkının doğmasını da engellemektedir. Bu nedenle belirli süreli iş sözleşmesi işverenler tarafından,

Ü İhbar ve kıdem tazminatına ilişkin yükümlü-üklerden kaçınmanın,

Ü Sendika ve toplu pazarlık hakkının engellenmesinin bir aracı olarak kullanılmış ve kullanılmaktadır.

Bunlara ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçileri, işgüvencesi hükümlerinin kapsamı dışında tutmuştur. Bu olgu da işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesiyle işçi çalıştırmayı tercih etmelerinin önemli nedenlerinden biridir.

SORU: Zincirleme iş sözleşmesi nedir?

Belirli süreli iş sözleşmesinin yaygın ve en tipik uygulaması, "zincirleme" iş sözleşmesidir. Zincirleme iş sözleşmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin yenilenmesiyle ortaya çıkmaktadır.

3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 1930'lu yıllardan bu yana, yenilenen veya birbirini izler biçimde düzenlenen zincirleme iş sözleşmeleri yargı kararlarına konu olmuştur. İşçiye fesih bildirim oneli ya da bu süreye ait ücreti vermektен ve kıdem tazminatı ödemektен kaçınmak amacıyla yapılan bu tür sözleşmelerin varlığı durumunda işveren, diğer hukuk sistemlerinde olduğu gibi, bizde de korunmamıştır.

Yargıtay, işverenin bazı yükümlülüklerinden kurtulmak amacıyla zincirleme iş sözleşmeleri yapmasını Medeni Kanunun 2. maddesinde yazılı dürüstlük kurallarına aykırı ve sözleşme hakkının kötüye kullanılması niteliğinde bulmuş ve belirli süreli sözleşmenin başlangıcından itibaren belirsiz süreli sözleşmeye dönüşeceği görüşünü benimsemiştir.

Zincirleme iş sözleşmesi, ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu'nun "belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlığını taşıyan 11. maddesinin ikinci ve üçüncü fıkralarında düzenlenmiştir. Buna göre, belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir. Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. (İŞ K. 11/2 ve 3)

Öte yandan esaslı bir neden varsa belirli süreli iş sözleşmesi kaç kez yenilenmiş olursa olsun bu niteliğini koruyacaktır.

"Objektif haklı bir neden olmadıkça işçinin zincirleme iş sözleşmeleriyle çalıştırılması akit serbestisinin kötüye kullanılması halini oluşturur ve bu durum hukuk düzenince korunamaz." (Yargıtay HGK, 06.04.1994, E. 1994/50, K. 1994/210)

SORU: Belirsiz süreli kabul edilebilmesi için belirli süreli iş sözleşmesinin kaç kez yenilenmesi gerekir?

Kanunda belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmaksızın "birden fazla üst üste" yapılamayacağı belirtilmektedir. Bu, Türkçenin kullanımı açısından son derece kötü bir düzenlemedir. Gerçekten de üst üste yapılamaz ifadesi zaten birden fazla yapılamaz anlamına gelmektedir ve birden fazla üst üste yapılamaz ifadesinden, bir defa üst üste yapılabılır anlamı da çıkmaktadır. Cümle kurgusu, açıkça, belirli süreli iş sözleşmesinin "esaslı bir neden yoksa bile bir kez yenilenebileceği" anlamını vermektedir. Bu noktada iki çelişki ortaya çıkmaktadır:

1. Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılması genel olarak "objektif koşullara" bağlanmışken, belirli süreli iş sözleşmesinin "esaslı bir neden olmaksızın dahi bir kez yenilenebileceği" ifade edilmiş olmaktadır ki, bu kabul edilemez. Belirli süreli iş sözleşmesi yapılırken dahi objektif koşulların varlığı esasken, yenilenmesinin de aynı koşullara bağlı olması gerektiği açıktır. Oysa düzenlemenin lafzı açısından, belirli süreli iş sözleşmesi bir kez yapılmışsa, esaslı bir neden olmasa dahi, hatta sözleşmenin yapıldığı sırada bulunduğu varsayılan objektif koşullar ortadan kalkmış olsa dahi bir kez yenilenebilecektir.
2. Bir diğer çelişki ise madde hükmü ile madde gerekçesi arasında ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de, madde metninden, belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı bir neden olmasa dahi "bir kez yenilenebileceğinin" dolayısıyla, esaslı bir sebep olmadıkça "üçüncüsünün yapılmasıyla" belirsiz süreliliye dönüşeceğinin anlaşılmasına karşın, madde gerekçesinde, belirli süreli iş sözleşmesinin, esaslı bir sebep olmadıkça, "ikincisinin yapılmasıyla" belirsiz süreliliye dönüşeceği belirtilmektedir. Düzenlemenin lafzı ile amacı çelişmektedir.

Madde gerekçesinde, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşünün benimsendiği belirtilmekte ve bu görüşün, kanuna da aynen alındığı ifade edilmektedir. Oysa Yüksek Mahkeme kararlarında da bu konuda bir kararlılık bulunduğunu söylemek zordur. Yüksek Mahkemenin, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak devamını gerektiren nedenler bulunmadıkça, ilk yenilemeyle birlikte, yani ikinci döneme girdiğinde belirsiz süreli nitelik kazandığı yolunda kararlarının (Yargıtay 9. HD. 22.12.1981, E.1981/11190, K.1981/15407; Yargıtay 9. HD. 26.02.1996, E. 1995/26332, K. 1996/2570) yanında, bu niteliğin ikinci yenilenmeyle birlikte kazanıldığı yolunda daha yeni tarihli kararları da (Yargıtay 9. HD. 07.05.1998, E. 1998/5745, K. 1998/8434) bulunmaktadır. Nihayet Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin, 4857 sayılı Kanunun yayımlanmasından bir kaç ay önce verdiği bir kararında, belirli süreli hizmet sözleşmesinin bir kez yenilenmeyle niteliğini kaybederek belirsiz süreli hale dönüşmeyeceği, kabul edilmekte, üstelik bunun Yargıtay'ın yerleşik içtihadı olduğuna vurgu yapılmaktadır. (Yargıtay 9. HD. 27.02.2003, E. 2003/1523, K. 2003/2559)

Çözüm açısından kanunkoyucunun amacını yansıtan en doğrudan kaynak, elbette madde gerekçesidir. Bu noktada, belirli süreli iş sözleşmesinin, ikincisinin yapılmasıyla -bir kez yenilenme- belirsiz süreliliye dönüşeceğinin ve gerekçede özellikle vurgulandığı gibi, işçinin bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlına çağının kabulü, kanunkoyucunun amacına uygun bir çözüm olarak görünmektedir. Aksine bir yorum, madde metnindeki anlatım bozukluğuna bağlı olarak, belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında "objektif koşulların" varlığını arayan kanun-koyucunun, sözleşmenin yenilenmesinde bu koşulları aramadığının da kabulünü gerektirecektir. Madde metni ile madde gerekçesi arasındaki bu açık çelişkinin, kanun değişikliği yoluyla ortadan kaldırılmaması durumunda, çözüm yine öğretilerdeki tartışmalarda ve çelişkili yargı kararlarında aranacaktır.

SORU: Belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi veya sözleşmenin yenilene-bilmesi için gerekli olan esaslı nedenler nelerdir?

Belirli süreli iş sözleşmesinin yapılabilmesine ve yenilenebilmesine izin veren "esaslı neden" herhalde, İş Kanunu'nun 11. maddesinin ilk fıkrasındaki "objektif neden" ve Yargıtay kararlarında "haklı neden" olarak ifade edilen nedendir. Madde düzenlenmesinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için başlıca iki koşula bağlanmıştır. Buna göre; iş belirli süreli ise ya da objektif koşullara bağlı olarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmesi ancak bu koşulların sürmesi durumunda yenilenebilecektir.

1. Belirli süreli işlerde: İş belirli süreli ise, bu işlerde belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilecektir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle, sözelimi ihale makamından alınan belli süreye bağlı bir projenin tamamlanmasıyla ya da belirli süreli bir araştırma projesinin yürütülmesiyle sınırlı bir süre için işçi çalıştırılabilecektir.
2. Objektif koşulların varlığı durumunda: Belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı durumunda da belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği gibi, yapılmış olan belirli süreli iş sözleşmesi yenilenebilecektir. Bu noktada, öncelikle belirlenmesi gereken, "belli bir işin tamamlanması" ya da "belli bir olgunun ortaya çıkması" ifadelerinden ne anlaşılacağıdır? Belli bir işin tamamlanması ifadesinin anlamı, başlanmış ve yarım kalmış bir işin, sözelimi yarım bırakılan bir bina inşaatının tamamlanması olabileceği gibi, bir fuar veya festival tamamlanmaya

kadar çalışmanın üstlenilmesi de olabilir. Öte yandan, maddede sözü edilen belli bir olgunun ortaya çıkması ifadesinden anlaşılması gereken, tarafların ortaya çıkan bir olguyu dikkate alarak, belirli süreli iş sözleşmesi yapmalarıdır. Örneğin bir işyerinde veya işletmede, siparişlerin ve iş hacminin birden artmasına neden olan bir olgunun ortaya çıkması halinde, bu olgu nedeni ile ek iş için gerekli olan yardımcı işçiler ile yapılacak iş sözleşmeleri belirli süreli olabilir.

Maddenin düzenleniş biçiminden, objektif koşulların belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması ile sınırlı olmadığı anlaşılmaktadır. Maddede, bu sayılanlar “gibi” objektif koşullardan söz edilmektedir ki maddede örneklenen objektif koşulların hangi yaklaşım ve kriterlerle ve ne ölçüde genişletilebileceği uygulamada yargı kararlarıyla belirlenecektir.

SORU: Kısmi çalışma nedir?

Kısmi süreli iş sözleşmesi İş Kanunu’nda da tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre “işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.” (İŞ K. 13/1)

Madde Gereğesinde bu düzenlemenin amacının; “sayıları gittikçe artan kısmi çalışmalarını teşvik etmek, işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmak” biçiminde açıklanmaktadır.

Bu düzenlemeye göre kısmi süreli iş sözleşmesinin unsurları:

Ü İş süresinin önemli ölçüde kısa olması,

Ü İş süresinin daha iş sözleşmesinin kurulması anında taraflarca belirlenmesi,

Olarak tespit edilebilir.

SORU: Kısmi süreli sayılabilmesi için iş sözleşmesinin süresi en çok ne kadar olmalıdır?

Bakanlar Kurulu gereğesinde “normal çalışma süresinin üçte ikisinden az” olan sürenin, İş Kanunu’ndaki tanıma uygun bir süre olduğu belirtilmiştir.

“Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.”

Kanunda kısmi süreli çalışmanın belirlenmesinde, işçinin normal haftalık çalışma süresi, işyerindeki haftalık çalışma süresiyle değil, “tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin” haftalık çalışma süresi ile karşılaştırılmaktadır. Burada sözü edilen emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır. (İŞ K. 13/3)

SORU: Kısmi süreli çalışan işçiyle tam süreli işçi arasında ayırım yapılabilir mi?

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. (İŞ K. 13/2)

Ü BÖLÜNEBİLİR HAKLAR: Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir.

Ü BÖLÜNMEYEN HAKLAR: Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreliiden farklı olamaz. (Gereğçe 14)

SORU: Kısmi süreli çalışan işçiyle tam süreli işçi arasında ayırımı haklı kılan nedenler nelerdir?

“Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibariyle hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımayacaktır.” (Gereğçe 14)

SORU: Ayırım yasağının yaptırımı nedir?

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde buna aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu’nun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır. (İŞ K. 5/2 ve 6)

SORU: Kısmi süreli çalışan işçiyle tam süreli işçi arasında ayırım yapıldığını nasıl kanıtlanabilir?

4857 sayılı Kanunun “fesih bildirimine itiraz ve usulü” başlıklı 20. maddesi hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığını işçi ispatla yükümlüdür.

İşçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur. (Gereğçe 5/SON)

SORU: Çağrı üzerine çalışma nedir?

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir. (İŞ K. 14/1)

Yazılı olarak düzenlenecek sözleşmede, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğunun da gösterilmesi gerekir. (Gereğçe 15)

SORU: Yazılı olarak yapılmayan çağrı üzerine çalışma sözleşmesi geçerli sayılır mı?

Çağrı üzerine çalışma sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ispat şartıdır. Bu nedenle yazılı olarak yapılmayan sözleşme geçerli sayılmaz.

SORU: İşveren işçiyi ne kadar süre çalışmak zorundadır?

Sözleşmede taraflar, hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlerler. Bu süre taraflarca belirlenmediği takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.

Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılmıyorsa veya çalıştırılmaması ücrette hak kazanır. (İŞ K. 14/2)

SORU: Çağrı nasıl ve ne zaman yapılmalıdır?

İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır. (İŞ K. 14/3)

SORU: Kısmi çalışmada asgari ücret nasıl dikkate alınır?

Birden çok işyerinde kısmi süreli çalışan işçinin asgari ücreti, çalıştığı gün veya saatler oranında hesaplanır.

“Günlük asgari ücret 7,5 saat çalışmanın karşılığı olduğundan, kısmi süreli çalışmanın da buna göre hesaplanması gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 03.07.1996, 9759/15333.; Yargıtay 9. HD. 16.05.1994, 7505/7380; Yargıtay HGK., 15.12.1978. E.1977/10-519, K.1978/1142)

SORU: Kısmi çalışmada ücret nasıl tespit edilir?

Yargıtay 2003 Mart'ında vermiş olduğu bir kararında, haftanın belirli günlerinde çalışan işçinin ücretinin, son aya ait ücret toplamının otuz bölünmesi yoluyla –ihbar ve kıdem tazminatları ile yıllık izin ücretine esas– günlük ücretin belirleneceğine karar vermiştir. (Yargıtay 9. HD. 31.03.2003, 1377/5437)

SORU: Kısmi süreli işçi hangi yasal haklardan yararlanabilir?

1475 sayılı Kanunun uygulandığı dönemde, Kanunda açıkça belirtilmemiş olsa da, doğrudan doğruya tam süre çalışmaya uygun olanlar dışındaki yasal hükümlerin ve iş hukuku kurallarının tümüyle kısmi süreli çalışma ilişkilerinde de uygulanması gerektiği öğretide genel kabul görmüştür.

4857 sayılı İş Kanununun işveren için getirilen, kısmi ve tam süreli işçi arasında eşit işlem yapma yükümlülüğü, bu genel kabulü pekiştirmiştir.

Bu noktada, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin de kural olarak, hafta tatili, genel tatil ve yıllık ücretli izin haklarından yararlanacağı konusunda duraksama bulunmamaktadır.

SORU: Mevsimlik iş sözleşmesi nedir?

Mevsimlik iş sözleşmesi, işçi ile işveren arasında yılın belirli mevsimlerinde çalışmayı öngören bir iş sözleşmesi türüdür. Mevsimlik işler, yılın sadece belli dönemlerinde yapılan işlerdir.

İki mevsim arasındaki çalışılmayan sürede iş sözleşmesi askıda kalır. Bunun anlamı işverenin iş verme borcunun işçinin de iş görme borcunun bu süre boyunca dondurulmuş olmasıdır.

SORU: İşveren mevsim başladığında işçiyi işe çağırmasa ne olur?

“Mevsimlik işlerde mevsim sonunda, işveren işçiye yeni mevsimde işe alınmayacağını ihbar ettiği takdirde hizmet sözleşmesi mevsimin bitimiyle bu tarihte bozulmuş sayılır; İşveren böyle bir ihbarda bulunmazsa yeni mevsime kadar hizmet akdi askıya alınmış olur ve işveren yeni mevsim başladığında işçiyi işe almazsa hizmet sözleşmesi önceki mevsim sonunda değil, işçinin (...) işe alınmaması ile bu tarihte bozulmuş olur.” (Yargıtay HGK., 12/03/1986, E.1984/611, K.1986/225)

SORU: Mevsimlik işçinin kıdemi nasıl hesaplanır?

Mevsimlik iş sözleşmesi iki mevsim arasındaki sürede askıda kalmış olsa da devam etmektedir, 1475 sayılı İş Kanunu'nun halen yürürlükte olan “kıdem tazminatı” başlıklı 14. Maddesinde bir yılın hesabında çalışılan sürenin değil iş sözleşmesinin devam ettiği süre esas alınmaktadır. Bu nedenle iki mevsim arasındaki çalışılmamış sürenin de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınması gerekir.

Buna karşılık Yargıtay, kıdem süresinin hesabında iş sözleşmesinin devamı süresini değil, işçinin çalıştığı sürelerin toplamını esas almaktadır.

“(Mevsimlik) işçinin her yıl çalıştığı (...) süreler toplanarak 365'e bölünmek suretiyle yıla çevrilip kıdem süresinin tespiti gerekir. (Yargıtay 9 HD., 09/06/1988, E.1988/4790, K.1988/6398)

SORU: Mevsimlik işçi yıllık izin hakkından yararlanabilir mi?

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz. (4857/53-3)

SORU: Mevsimlik işçilerin işten çıkarılma-larında toplu çıkış hükümleri uygulanacak mıdır?

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz. (4857/29-7)

SORU: Ödünç işçilik nedir?

Ödünç işçilik İş Kanunu'nda “geçici iş ilişkisi” adı altında düzenlenmiştir.

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber,

işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. (İŞ K. 7/1)

SORU: Ödünç işçilik ne kadar süre için yapılabilir?

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir. (İŞ K. 7/2)
İKİ KEZ YENİLENDİKTEN SONRA AYNI İŞÇİYLE YENİ BİR GEÇİCİ İŞ SÖZLEŞMESİ YAPILAMAZ.

SORU: Ödünç iş ilişkisinde ücret nasıl ve hangi işveren tarafından ödenecektir?

Ödünç iş ilişkisi, işçinin asıl işverenle olan iş sözleşmesini ortadan kaldırmaz. Bu durum İş Kanunu'nda da açıkça belirtilmektedir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendi-sinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur. (İŞ K. 7/3)

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır. (İŞ K. 7/4)

SORU: Kanunda ödünç işçiliğin kötüye kullanılmasını önleyici düzenlemeler var mıdır?

Bu yönde İş Kanunu iki hüküm getirmektedir.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır. (İŞ K. 7/5)

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez. (İŞ K. 7/6)

Ancak kuşkusuz bu hükümler, ödünç işçilik uygulamasının işgücü piyasasında yaratabileceği son derece olumsuz sonuçları ve sendika hareketine vurabileceği ağır önleyebilmekten uzaktır. Ödünç işçilik, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen en tehlikeli düzenlemelerin başında gelmektedir.

7- YILLIK ÜCRETLİ İZİNLER

SORU: İşçi yıllık ücretli izin hakkından vazgeçebilir mi?

Yıllık ücretli izin hakkı Anayasal bir haktır. T.C. Anayasası, "Dinlenmek çalışanların hakkıdır. (...) Ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir." Hükümüne yer vermektedir. (T.C. ANAYASASI 50/3,4)

Bu çerçevede İş Kanununda yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilmez bir hak olarak ele alınmış, düzenlenmiştir:

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. (İŞ K. 53/2)

Ü ANAYASA'NIN VE İŞ KANUNUNUN BU HÜKMÜ KİŞİLİK HAKLARINA İLİŞKİNDİR.

Ü İŞÇİNİN YILLIK ÜCRETLİ İZİN HAKKININ DOĞUMUNDAN SONRA DAHI BU HAKTAN VAZGEÇMİŞ OLMASI BİR HÜKÜM DOĞURMAZ!

İşyerinde çalışmakta olan işçi geçmiş yıllara ait yıllık ücretli izin alacağı'nın hüküm altına alınmasını (...) istemişse de, iş sözleşmesinin devamı sırasında kullanılmayan izin karşılığının istenmesi olanağı yoktur. Aksi halde, işçi sırf para alabilmek düşüncesiyle izin hakkından vazgeçme olanağına sahip olur ki, bu durum Anayasa'da güvence altına alınmış olan dinlenme hakkına aykırı düşer. (Yargıtay 9. HD. 12.02.1996, E.1996/507, K.1996/1779; HGK. 05.07.2000, E.2000/9, K.2000/1103; 9. HD. 13.02.2002, E.2001/17549, K.2002/2727)

SORU: İşçi yıllık izne nasıl hak kazanır?

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir. (İŞ K. 53/1)

Bir takvim yılındaki kısmi çalışmalar için izin hakkı ve izin parası söz konusu olamaz. (Yargıtay 9. HD. 19.11.1980, E.11339, K.11935)

Bir yılı doldurmayan süre için orantılı olarak izin hakkı doğmaz. (Yargıtay 9. HD. 03.10.1980, E.1980/10970, K.1980/10666)

SORU: İzne hak kazanmada hizmet süresi nasıl hesaplanır?

Yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır. (İŞ K. 54/1)

Buna göre, aynı işverenin bir ya da birden fazla işyerlerindeki çalışmaların;

Ü Değişik zamanlarda olması,

Ü Süreklilik göstermemesi,

Ü İşçinin İş Kanununun 25/II. Maddesi gereğince ayrılmış olması,

Bu çalışmaların yıllık izin kıdeminin hesabında dikkate alınmasına engel değildir.

SORU: Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için gereken kıdem hesabında çalışılmış sayılan haller nelerdir?

Ü İş Kanununun 66. maddesinde sözü geçen zamanlar.

Ü Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.

- Ü İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
- Ü İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- Ü Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.
- Ü 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- Ü İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- Ü İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
- Ü İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- Ü Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

SORU: Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek bakımından İş kanunu'nun 66. maddesinde sayılan durumlar nelerdir?

Bu durumlar şunlardır:

- Ü 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.
- Ü İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- Ü İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- Ü 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.
- Ü Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- Ü 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.

Ancak, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. (İŞ K. 66)

İş Kanunu'nun 51. maddesinde yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmıŞ gibi sayılan haller sınırlayıcı şekilde düzenlenmiş olup, bunlar dışında bir sebep dolayısıyla geçen süreler yıllık izne hak kazanma yönünden hesaba katılmaz. (Yargıtay 9. HD. 31/01/1994-1333/1184)

İşveren tarafından verilen kısa süreli ücretsiz izinler iş yasasının 51. Maddesindeki çalışılmıŞ gibi sayılan haller kapsamına girer” (Yargıtay 9. HD. 01/10/1986-7336/8701)

İşverenin verdiği ücretsiz izinler çalışılan veya çalışılmıŞ gibi sayılan sürelerden değildir. Bu nedenle hizmet akdinde veya toplu iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmayan veya işverenin kötü niyeti olmadığı hallerde ücretsiz izin süreleri için işçi ücrete hak kazanamaz.” (Yargıtay 9. HD. 14/03/1989-E.88/12107 K.89/2405)

SORU: İşçinin istirahatlı olduğu süre yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi bakımından dikkate alınır mı?

İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin bir bölümü yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi bakımından çalışılmıŞ gibi sayılacaktır. İstirahat süresinin çalışılmıŞ gibi sayılacak bu bölümü İş Kanununun 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreyle sınırlandırılmıştır. (İŞ K. 55/a)

İş Kanununun 25. maddesinin anılan I/b hükmünde; işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkının; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacağı belirtilmektedir. (İŞ K. 25/I-b)

BUNA GÖRE İSTİRAHAT DURUMUNDA, İSTİRAHAT SÜRESİNİN İŞÇİNİN ÇALIŞMA SÜRESİNE GÖRE BELİRLENECEK BİLDİRİM SÜRELERİNİN ÜZERİNE 6 HAFTA EKLEN-MESİYLE BULUNACAK SÜRE KADAR BÖLÜMÜ ÇALIŞILMIŞ GİBİ SAYILACAKTIR.

Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. (İŞ K. 25/I-b) 74. maddede belirtilen bu süre de doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam onaltı haftalık süredir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. (İŞ K. 74/1)

SORU: İşçinin manevra nedeniyle görevli olduğu süreler yıllık izin hakkının doğumu bakımından dikkate alınır mı?

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler sınırlı olarak dikkate alınacaktır. Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz. (İŞ K. 55/c)

SORU: Zorlayıcı nedenlerle çalışamaması durumunda bu süre yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi bakımından dikkate alınır mı?

Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü, ancak işçinin yeniden işe başlaması şartıyla dikkate alınacaktır. (İŞ K. 55/d)

SORU: İş sözleşmesinin feshi durumunda bildirim (ihbar) öneleri yıllık ücretli izne hak kazanmada dikkate alınabilir mi?

İş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanunu'nun 17. maddesi gereğince ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmesi suretiyle feshedilmesi durumunda, ihbar süreleri yıllık ücretli izin hakkının doğumu bakımından dikkate alınmayacaktır. Bu konudaki Yargıtay görüşü aşağıya alınmıştır.

Yıllık izin bir yıllık çalışmanın karşılığıdır. Çalışılmayan bildirim sürelerinin çalışma süresine eklenerek izin parasının verilmiş olması yasaya aykırıdır. (Yargıtay 9. HD. 19/01/1976-E.75/34675 K.76/2399)

Toplu iş sözleşmesinin, yıllık ücretli izin süresinin hesabında ihbar sürelerinin de dikkate alınacağına ilişkin hükmü iş kanununun 49 ve 51. Maddelerine aykırıdır. Bu nedenle izin alacağıın iş kanunundaki süreler dikkate alınarak hesaplanması gerekir. (Yargıtay 9. HD. 04/05/1999-4792/8387)

SORU: İşçi yıllık iznini ne zaman kullanır?

İşçi (...) her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır. (İŞ K. 54/4)

Ü ÜCRETİNİN ÖDENMESİ SURETİYLE İŞÇİNİN YILLIK İZİNİNİ İŞYERİNDE ÇALIŞARAK GEÇİRMESİ SÖZ KONUSU OLAMAZ.

Ü İZİN SÜRELERİNİN BİRLEŞTİRİLEREK SONRAKI YILLARDA KULLANILMASI KANUNA AYKIRIDIR.

SORU: Çalışmaya ara verilmesi izin hakkını nasıl etkiler?

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşluklar karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır. (İŞ K. 54/2 ve 3)

Örnek:

İşçi 01.10.2002 günü işe girmiştir. İzin hakkı 01.10.2003 günü doğar ve bu tarihten başlayarak bir yıl içinde iznini kullanır.

İşçi 15.03.2004 günü işten ayrılmış, 15.06.2004 günü yeniden işe başlamışsa:

Bu 3 aylık boşluk süresi işçinin bir önceki izin hakkının doğduğu 01.10.2003 tarihine eklenir. 01.01.2004 tarihi bulunur. İşçinin izin hakkı bu tarihten itibaren bir yıl sonra, 01.01.2005 tarihinde doğar.

SORU: Yıllık izin süreleri ne kadardır?

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dâhil) olanlara ondört günden,
 - Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
 - Onbeş yıl (dâhil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,
- Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

YILLIK İZİN SÜRELERİ İŞ SÖZLEŞ-MELERİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ İLE ARTIRILABİLİR. (İŞ K. 53/4-5-6)

SORU: Yıllık izin süreleri bölünebilir mi?

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Bu iznin (...) sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir. (İŞ K. 56/1,2 ve 3)

SORU: İşveren yol izni vermek zorunda mıdır?

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. (İŞ K. 56/6)

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir. (YÖN. 8/SON)

SORU: İzin süresinden sayılmayan günler nelerdir?

İşveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. (İŞ K. 56/4 ve 5)

SORU: İstirahatlar izin süresine eklenir mi?

İstirahatların izin süresine eklenmesi gerektiği konusunda duraksama bulunmamaktadır.

"Yıllık izin hakkının tanınmasındaki amaç, Anayasaya göre işçinin dinlenmesini sağlamaktır.

Buna dayanarak izin süresinin sadece bu amaçla geçirilmesinin gerekli bulunduğunu ve iznin bitiş tarihinde işçinin işyerinde bulunmasını gerektiren önemli nedenlerin varlığı halinde işçinin izninden zamanında dönmesi, fakat elverişli bir zamanda hastalık süresi kadar yeniden izne çıkarılmasının zorunlu olduğunu kabul ediyoruz.” (Çelik, 315)

SORU: İşçi iznini dilediği zaman kullanabilir mi?

“İşçinin izin dilekçesini bırakmış olması kendisine izin verileceği anlamına gelmez. Eskiden böyle bir uygulama olması işçiye bir hak sağlamaz ve durum devamsızlık sayılır.” (Yargıtay 9. HD. 04.04.1991, E.1990/14393, K.1991/7202)

“İşçi izin tarihini dilediği gibi belirleyerek istediği zaman izne çıkamaz. Bu husustaki yetki işverene aittir.” (Yargıtay 9. HD. 27.05.1993, E.1993/8915, K.1993/9235; 27.02.1995, E.1994/16833, K.1995/5974; 25.02.1998, E.1998/312, K.1998/2510)

“İşçi iznini istediği zaman kullanamaz. İşverenin izin süresini ve zamanını belirleme yetkisi vardır. İşçinin izin dilekçesini vererek, işverenin kabulünü beklemeden işten ayrılması, iş akdini o tarihte feshettiğini gösterir. Bu durumda işverenin, işçiden ihbar tazminatı talebinin kabulü gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 07/02/1995-E.94/16833 K.95/5974)

SORU: İşçinin iznini kullanılacağı tarih nasıl belirlenir?

Ü İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir, İşveren veya vekilleri bu isteği (...) izin kuruluna bildirir. (YÖN. 7)

Ü İşçi yıllık izin isteminde adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar. (YÖN. 8/1)

Ü İzin kurulu veya işveren işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere (...) kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır. (YÖN. 8/2)

Ü Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir. (YÖN. 8/3)

SORU: İzin ücreti ne zaman ve nasıl ödenir?

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50. madde hükmü uygulanır.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir. (İŞ K. 57/1,2 ve 6)

Sözü geçen İş Kanunu'nun 50. maddesine göre ise, “fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.”

SORU: İzin Kurulu nasıl oluşur?

İzin Kurulu:

İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde, işvereni temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşur.

Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. (YÖN. 15/1 ve 2)

İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde izin kurulunun görevleri, işveren veya vekili veya bunların görevlendireceği bir kişi ile işçilerin kendi aralarında seçecekleri bir temsilci tarafından yerine getirilir. (YÖN 18)

SORU: İzin Kurulu işçi üyeleri nasıl seçilir?

İşçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.

Sendika temsilcileri yoksa işçi üyeleri işyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir.

Herhangi bir nedenle eksilen üye ve yedekler aynı şekilde tamamlanır.

İzin Kurulu üyelerinin seçimi iki yılda bir yapılır. (YÖN. 15/2,3 ve 4)

SORU: İzin Kurulunun görev ve yetkileri nelerdir?

Ü İşçiler tarafından verilip işveren veya işveren vekili tarafından izin kuruluna iletilen izin isteklerine göre hazırlayacağı izin çizelgelerini işverenin onayına sunmak,

Ü İzin çizelgelerini; işçilerin kıdemlerini, izni belli bir dönemde kullanmak bakımından içinde buldukları zorunluluk veya engellerini, işin aksamadan yürütülmesini ve işçi sayısını göz önünde bulundurarak hazırlamak,

Ü İşçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve ilgili kişiye bildirmek, (YÖN. 16)

Ayrıca İzin Kurulu:

Her yıl ücretli izinlerin daha yararlı geçirilebil-mesi için kamplar ve geziler düzenlemek, bu konuda alınması mümkün olan tedbirleri araştırmak ve işverene tekliflerde bulunmakla görevlidir. (YÖN. 16/d)

SORU: İzin Kurulu nasıl çalışır?

İzin Kurulu kendisine yüklenen görevleri yerine getirmek üzere yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması sırasında ve gerektiğinde başkanın çağrısı ile iş saatleri içerisinde toplanır. Toplantılarda alınan kararlar ve yapılan işler izin kurulu karar defterine yazılarak imzalanır. (YÖN. 17)

SORU: Toplu izin nasıl uygulanır?

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükmüne göre:

Ü Nisan başı ile Ekim sonu arasındaki sürede işçilerin tümü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulanabilir.

Ü İzin Kurulu izin çizelgelerini, toplu izne çıkacak işçiler aynı zamanda izne başlayacak ve yol izni isteklerine göre her işçinin izin süresinin bitimini gösterecek biçimde ilan eder. (YÖN. 10)

Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir. Şu kadar ki, ertesi yıl veya yıllarda bu toplu izin yönteminin uygulanmaması halinde, bu durumda olanların gelecek yıllık izne hak kazanacakları tarih genel esaslara göre belirlenir. (İŞ K. 10/3)

Toplu izin uygulanması halinde işveren veya işveren vekili, işyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçiyi toplu izin dışında tutabilir.

Bu durumda olanların yıllık izinleri toplu izin döneminden önce veya sonra diledikleri tarihte verilir. (YÖN. 11)

SORU: İşçi izin süresinde bir başka işte çalışabilir mi?

Yıllık ücretli iznin amacı bir yıl çalışan işçinin dinlenmesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle işçinin yıllık ücretli izin süresi içinde bir başka işte çalışması, bu amaca aykırıdır.

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. (İŞ K. 58)

SORU: Akdin feshinde izin ücreti nasıl ödenecektir?

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. (İŞ K. 59/1)

“İşçinin iş akdine haklı ya da haksız olarak son verilmiş olmasına bakılmaksızın, hak edilen ancak kullanılmayan izinlere ait ücretinin işçiye ödenmesi gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 03/04/1997-e.96/718, k.97/6629. Aynı yönde: 14/11/1995-13622/34214)

“İşçinin iş akdinin haklı nedenle feshedilmiş olması, daha önceki yıllarda gerçekleşen ve kullanılmayan izin ücretlerine ilişkin alacağının reddini gerektirmez.” (Yargıtay 9. HD. 08/12/1994-13148/17387)

“İşçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin süresi ücreti, akdin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden kendisine ödenmesi gerekir. Bu itibarla kullanılmayan izinlerin çalışmaların ilişkin bulunduğu yıllardaki ücreti üzerinden hesaplanması hatalıdır.” (Yargıtay 9. HD. 17/06/1997-6005/11922)

“Yıllık izin ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır.” (Yargıtay 9. HD. 13/01/1992, E.91/11802, K.92/162)

SORU: Bildirim (ihbar) süreleri ve iş arama izni yıllık ücretli izinle iç içe geçebilir mi?

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27. madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez. (İŞ K. 59/2)

Kanuna göre bildirim önelleri;

İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, iki hafta,

İşi altı aydan birbuçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, dört hafta,

İşi birbuçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, altı hafta,

İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, sekiz haftadır. (İŞ K. 17/2)

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. (İŞ K. 27/1)

SORU: İşe iade durumunda izin hakkı nasıl hesaplanır?

“Feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmekle iş sözleşmesinin kesintisiz devam ettiği ve işe başlatılmama halinde feshin bu tarihte gerçekleştiği kabul edilmelidir. Yasanın düzenlemesi gereği 4 aya kadar ücret ve diğer yasal haklarının ödenmesine karar verilen sürenin (...) yıllık ücretli izin hesabında nazara alınması gerekmektedir.” (Yargıtay 9. HD. 14.07.2005, E.2004/30139, K.2005/26288)

“Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre, işe iadesine karar verilen işçi, kararın kesinleşmesinden itibaren yasal süre içinde işverene başvurduğu takdirde, hizmet sözleşmesi çalıştırılmadığı dört ay kadar uzamış olacak; işveren tarafından işe başlatılması veya başlatılmaması halinde davacının kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ve diğer işçilik hakları bu süre sonuna göre belirlenecektir.” (Yargıtay 9. HD. 23.06.2005, E.2004/31568, K.2005/22658; 06.06.2005, E.2004/29989, K.2005/20217)

SORU: İşçinin yıllık ücretli iznini kullandığının ispat yükü kime aittir?

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır. (İŞ K. 56/SON; YÖN. 6/SON)

“Yıllık ücretli iznin kullanıldığı izin defteri ya da eşdeğer bir belge ile kanıtlanmadıkça, işçinin izin alacağına ilişkin iddiasının kabulü gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 12/06/1996-436/13561; 20/12/1995-21335/36002)

Bu çerçevede Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde de işveren için izin kaydı tutması yükümlülüğü öngörülmektedir.

Ü İşveren çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, örneği bu Yönetmeliğe ekli yıllık izin kaydı tutmak zorundadır.

Ü İşveren her işçinin yıllık izin durumunu aynı esaslara göre düzenleyeceği izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edebilir. (YÖN. 20)

SORU: İzin alacağıında zamanaşımı ne kadardır?

Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. (İŞ K. 59/1)

“Kullanılmayan yıllık ücretli izin alacağı hakkı, iş akdinin feshi ile doğar ve bu durumda 5 yıllık zamanaşımı süresinin fesih tarihinden itibaren başlatılması gerekir.” (Yargıtay 9. HD. 20/11/1997-15366/19470)