

## İŞ KANUNUNDA YER ALAN GECE TANIMINA İLİŞKİN BİR DÜZENLEME ÖNERİSİ

*Mustafa BAYSAL*

*İç Denetçi, Adana Büyükşehir Belediyesi*

### ÖZET

Çalışma hayatında gece tanımı gerek işçilere getirdiği haklar ve gerekse işverenlere yüklediği sorumluluklar açısından önem arz etmektedir. Bu nedenle gece süresinin tanımının net olması gerekir. Ancak, çalışma hayatında gece süresinin tanımının yapıldığı 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin yeterince açık olmadığı görülmektedir.

Bu makalede, gece süresi kavramının çalışma mevzuatında kapladığı alan incelenmiştir. İşçilere sağladığı haklar ve işverenlere yüklediği sorumluluklar belirtilmiş ve gece süresi kavramının daha net bir tanımı yapılmaya çalışılmıştır.

Ayrıca; İş Kanunu'nun 69 uncu maddesi ile ilgili bir değişiklik önerisi ve bu değişiklik yapılamazsa dahi, hangi koşullar altında gece süresi kavramının daha net anlaşılacağı de bu makalede anlatılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Gece süresi, gece çalışması, iş kanunu

## AN ARRANGEMENT SUGGESTION FOR NIGHT WORK DESCRIPTION IN LABOR LAW

### ABSTRACT

Description of night work is important for both to ensure the rights of workers and to give responsibilities for employers. That's why a clear description of night work is so necessary. But, the article 69 of the labor law (4857) in which there is a description of the night work is not clear enough.

In this article, space of the night work concept in labor laws has been studied. The rights ensured for workers and the responsibilities given for the employers have been specified and it's been tried to make a clearer description of night work.

Otherwise, in this article there is an offer of alteration about the article 69 of labor law (4857), and how work night description can be understood easier even if there will be no alteration.

**Keywords:** Night time, night work, labor law

### GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinde gece süresi ve gece çalışmaları düzenlenmiştir. İlgili Kanun maddesinde çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem olarak tanımlanmıştır. Günün bu döneminde işçilerin çalıştırılması gece işi sayılacak ve gece çalışmalarına ilişkin hükümler uygulanacaktır. (Süzek, 2010:735). Buna göre, bir çalışma döneminin gece olarak nitelendirilebilmesi için bu dönemin;

- En geç saat 20.00'da başlaması gerektiği,
- En erken saat 06.00'ya kadar sürmesi gerektiği,
- En fazla on bir saat sürebileceği

Hüküm altına alınmıştır. Bu şartlardan ilk ikisinin, gece tanımının mutlak şartları olduğu, ancak üçüncü şartın yalnızca bu dönem için bir sınırlama getirdiği görülmektedir.

Bu anlamda bir çalışma dönemini gece olarak nitelendirebilmemiz için bu dönemin en geç saat 20.00'de başlaması ve en erken de 06.00'ya kadar geçmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın en fazla on bir saat sürebileceği hükmü ise gece çalışmasının unsurlarından bağımsız olarak bir sınırlama hükmü teşkil etmektedir.

Ancak maddenin lafzından, gece tanımını tam olarak anlamak mümkün görünmemektedir. En geç 20.00’da başlamak ile en erken saat 06.00’ya kadar geçmek deyiminden anlaşılması gereken sürelerin bilahare irdelenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, bu süreleri incelenmesinden önce gerek İş Kanunu’nun 69 uncu maddesindeki ilgili hükümlerin ve gerekse diğer mevzuat metinlerindeki gece çalışması ile ilgili hükümlerin birlikte değerlendirilmesi önem arz eder.

İş Kanununun 69 uncu maddesinde, bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin “gece” başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veya yahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceği belirtilmiştir.

Ayrıca maddede, gece çalışması ile ilgili çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir. Bu düzenlemeler şu şekilde sıralanabilir:

- İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.
- 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.
- Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.

## **ÇEŞİTLİ MEVZUAT METİNLERİNDE ÇALIŞMA HAYATINDA GECE**

### **1.1- Çalışma Hayatına Dair Mevzuatta Gece Çalışması İle İlgili Hükümler**

**4857 Sayılı İş Kanunu**’nun 41 inci maddesinde “69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz” denirken, 73üncü maddesinde “Sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır” hükmü yer almaktadır.

**İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin** fazla çalışma yapılamayacak işler başlıklı 7nci maddesinde “İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin I inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde” fazla çalışma yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır.

**Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğinin** 5inci maddesinde “4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmayan işçiler çalıştırılmaz.” denilmektedir.

**Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin** günlük çalışma süresi başlıklı 6ncı maddesinde “Günlük çalışma sürelerin uygulanmasında; günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez” hükmü yer almıştır.

**Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin** 5 inci maddesinde “4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.” denmiştir.

Aynı Yönetmeliğinin 7nci maddesinde “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanunun 42 ve 43üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Bu fıkranın uygulanmasında;

a) Turizm hizmet yürütülen işler; ilgili mevzuatı uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi veya turizm yatırımı belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde,

b) Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 10/6/2004 tarihli ve 5188 Sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun kapsamında İçişleri Bakanlığınca faaliyet izni verilen özel güvenlik şirketlerinde veya özel güvenlik görevlisi olarak herhangi bir işyerinde,

c) Sağlık hizmet yürütülen işler; Sağlık hizmeti sunan ve/veya üreten; gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel

kişiliği olmayan şubelerinde, 24/5/1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında,

Çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsar. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.” Hükmü yer almaktadır.

Yönetmeliğin 8 inci maddesinde ise “Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir. Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu’nun 69 uncu maddesi uyarınca, gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir. İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.” denilmektedir.

**Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinin** 13üncü maddesinde “Bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarına ve sürelerine göre, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinde tanımlanan gece dönemine rastlaması halinde de, bu işler, bu Yönetmelikte belirtilen koşullar içinde yaptırılabilir.” denilmektedir.

**Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin** 8inci maddesinde “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.” hükmü yer almaktadır.

**Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin** 5 inci maddesinde “Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.”, 6ncı maddesinde “Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştı-

racakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür.”, 7nci maddesinde “Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alınır.”, 8 inci maddesinde “Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dahilinde karşılanır.”, 9 uncu maddesinde “Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar.”, 10 uncu maddesinde “Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklar.” hükümleri yer almaktadır.

### **1.2- Diğer Mevzuatta Gece Tanımına İlişkin Hükümler**

Türk Ceza Kanunu'nun 6ncı maddesinde “gece vakti deyiminden; güneşin batmasından bir saat sonra başlayan ve doğmasından bir saat evvele kadar devam eden zaman süresi” anlaşılır demektir.

İcra ve İflas Kanununun 51 inci maddesinde gece vakti “güneşin batmasından bir saat sonra ile güneşin doğmasından bir saat önceye kadarki devre” olarak tanımlanmıştır.

Türk Boğazları Deniz Trafik Düzeni Tüzüğü'nün 2nci maddesine göre gece, “güneşin batışından doğuşuna kadar geçen süre”dir.

Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğinin 4üncü maddesinde ise gece vakti, “güneşin batmasından bir saat sonra başlayan ve doğmasından bir saat evvele kadar devam eden süre” olarak tanımlanmıştır.

### **1.3- Uluslararası Mevzuatta Gece Tanımına İlişkin Hükümler ve Ülke Uygulamaları**

Çalışma yaşamının gelişmesinde çalışanların yararının gözetilmesi ve korunmasına yönelik ilke ve kuralları içeren, uluslararası kuruluşlarca kabul edilen sözleşme ve kararların önemli etkisi olmuştur. Günümüzdeki çalışma koşullarına uzun süren mücadeleler ile ulaşılmış ve kabul edilen söz konusu nitelikteki belgeler bu hakları koruma altına almaya öncülük ederek, evrensel anlamda ortak çalışma süreleri düzeninin oluşmasına katkıda bulunmuşlardır.

Kabul gören çalışma standartları arasında Uluslararası Çalışma Örgütü, Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği'nin ilke ve kararları bulunmaktadır ve bu kuruluşların temel hak ve özgürlükler konusundaki norm ve politikaları arasında büyük benzerlikler söz konusudur. İşletmeler rekabet üstünlüğü yaratmak isterken, çalışanlar ise çalışma koşullarının korunması ve iyileştirilmesini arzu etmektedirler. Ülkelerin ekonomik farklılıkları ile beraber, çalışanların iş yaşamlarında korunmasına yönelik uygulamalar, işgücü maliyetlerine yansımakta ve uluslararası pazarlara sunulan ürün ve hizmet fiyatlarında da farklılıklara yol açarak, uluslararası pazarlarda rekabet eşitsizliğine neden olmaktadır. Sosyal koruma yönünden rejimi zayıf ülkeler işgücü maliyetlerinin düşük olması nedeniyle, sosyal koruması daha güçlü ülkelerin uluslararası pazardaki rekabet gücünü aleyhlerine çevirdiğinden, sosyal politikaları daha gelişmiş olan devletler, bu zafiyetin giderilmesine yönelik olarak bu açıdan rekabet avantajı olan ülkelere göre daha etkin sosyal politikalar izlemelerini istemektedirler. Böylece, uluslararası çalışma normlarına duyulan gereksinimin temelinde, eşit rekabet koşullarını sağlamak düşüncesi etken olmuştur. Ayrıca, işçi ve çocukların sağlıklarını korumak amacıyla çalışma sürelerini sınırlamaya yönelik politik ve sendikal baskıları ile ahlaki ve insani yaklaşımlar ile kalıcı barışa katkı sağlamak düşüncesinin de payını unutmamak gerekir. (Yıldırım, 2011:95). İşte bu olgularla meydana getirilen uluslararası düzenlemelerde de gece çalışmasına ilişkin hükümler mevcuttur.

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) esas olarak; sosyal adalet ve everensel barışın sağlanması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, uluslararası rekabet eşitliğinin sağlanması olmak üzere üç adet amacı vardır. ILO Anayasası'na göre "Herhangi bir ülkenin, emeğin insani koşullarını benimsememesi, kendi ülkelerindeki durumu iyileştirme isteğinde olan diğer ülkeler için bir engel teşkil edecektir." ILO Anayasası çalışma koşullarıyla ilgili olarak; çalışma sürelerinin düzenlenmesi, günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin belirlenmesi; işçilerin işe alım süreci, işsizlikle mücadele; asgari bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret ve şartların güvence altına alınması; iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğabilecek zararların etkilerinin azaltılması; kadınların, gençlerin ve çocukların korunması; sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması; sendikal özgürlüklerin güvence altına alınması; mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesi; göçmen işçilerin haklarının korunması; eşit işe eşit ücret ilkesinin sağlanması ve benzeri önlemler olarak belirlemiştir. (Yıldırım, 2011:35).

Bu bağlamda, ILO'nun gece çalışması ile ilgili bazı metinleri aşağıda yer almıştır.

**ILO** tarafından yayımlanan 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesine göre, gece çalışması "saat 24:00 ile sabah 5'e kadar olan zaman dilimini içeren ve aralıksız olarak yedi saat süren çalışmayı" ifade eder.

**ILO** tarafından 1948 yılında kabul edilen ve 1990 yılında yeniden gözden geçirilen 89 sayılı Kadınlarla ilgili Gece Çalışması Sözleşmesinden sonra ILO 1990 yılında 171 sayılı Gece Çalışması Sözleşmesi'ni kabul ederek gece çalışması konusunu kadın erkek ayırımı yapmaksızın düzenlemiştir. 171 sayılı Sözleşmenin 1/a maddesine göre gece çalışması saat 24:00 ile sabah 5'e kadar olan zaman diliminde yapılan ve aralıksız olarak yedi saat süren çalışmayı ifade eder. Sözleşmenin üçüncü maddesi Üye ülkelerin gece çalışanlarının sağlığını korumak ve ailevi ve sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine, terfi ve yükselmelerine, işyeri güvenliğine ve analığın korunmasına elverişli önlemler almasından bahsedilmiştir. Sözleşmenin yedinci maddesinde de kadınların doğum öncesi sekiz haftalık ve doğum sonrası sekiz haftalık dönemlerde kadınlar için gece çalışmasına alternatif çalışma şekilleri uygulanması gereği düzenlenmiştir. (Soysal, 2006:14).

1992 tarih ve 92/85 sayılı **Avrupa Birliği Direktifi** ile "Hamile, Loğusa, Emziren Kadınların İşyerinde İş güvenliğinin ve Sağlığının Korunması" hedeflenmiştir. Direktifin yedinci maddesi gece çalıştırılmasına ilişkindir. Buna göre üye devletler direktif kapsamındaki işçilerin hamilelikleri boyunca ve emzikli ve loğusa kadının belirli bir süre için gece çalışmaya zorlanamayacakları hükme bağlanmıştır. (Soysal, 2006:18).

Çalışma süreleri dünyadaki bazı ülkelerde çok uzun bazılarında ise daha kısa yapılmaktadır. Çalışma saatleri, sanayileşme, işsizlik oranı ve çalışma saatlerini düzenleyen yasalara göre ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir. Gerek gelişmekte olan ülkelerde ve gerekse gelişmiş ülkelerde bu değişkenlik söz konusu olmaktadır. Gelişmiş ülkeler arasında en uzun çalışma saatlerin ABD, Yunanistan, Meksika, Güney Kore, Avustralya ve Japonya'da gerçekleşirken, çalışma sürelerine ilişkin yasaları daha sert olan İsviçre, Norveç, Hollanda ve Fransa gibi ülkelerde ise çalışma saatleri çok daha kısa olmaktadır. Örneğin yıllık ortalama çalışma süresinin 2.390 saat olduğu Güney Kore ile bu sürenin 1.309 saat olduğu Hollanda kıyaslandığında, Güney Kore'de çalışanların Hollanda'ya nazaran yaklaşık %83 daha fazla çalıştığı sonucuna ulaşılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler arasında en düşük çalışma sürelerine Macaristan ve Estonya'da rastlanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde çalışma sürelerinin düşürülmesi, işçilerin fazladan gelir elde edebilmesi için uzun saatler çalışmaya yönelmesi ve fazla mesainin işverenler tarafından üretimi arttırıcı olarak sıklıkla uygulanıyor olması gibi sebeplerden başarısız olmaktadır. (Yıldırım, 2011:45).

Çalışma saatleri ile doğru orantılı olarak düzenlendiği kabul edilmesi gereken gece çalışma süreleri ve bunlara ilişkin esaslar da bazı ülkeler açısından aşağıda belirtilmiştir.



Brezilya’da gece çalışmalarında ücretler en az %20 zamlı olarak ödenmektedir.

Cezayir’de 19 yaşın altındaki genç işçiler ile kadınların gece çalışması yasaktır.

Fildişi Sahilleri’nde 21:00-05:00 arasında 8 saat olarak yapılan gece çalışmalarında ivedi sebeplerle 9 saat çalışma yapılabilmekte, fazla çalışma ücretleri gece çalışması, hafta tatili veya genel tatil günlerinde %75 zamlı ödenmektedir.

İngiltere’de gece çalışma süresinin sınırı tanımlanmamıştır.

Almanya’da gece çalışanlar için günlük çalışma süresi normalde 8 saat olarak belirlenmiş olmak ile birlikte bu sürenin 10 saate kadar çıkartılmasının mümkün olup yapılan muayene sonucunda işgörenin gece çalışmasını yerine getirmesinin mümkün olmadığı veya evinde bakımına muhtaç ve diğer aile bireyleri tarafından bakımının mümkün olmadığı, 12 yaşın altında bir çocuğun olması durumunda veya işgörenin bakıma muhtaç ve diğer aile bireyleri tarafından bakımı karşılanamayacak bir kimsenin olması halinde, işveren bu işyerinde acil bir durumun söz konusu olmadığı hallerde işgörenin, ona uygun olan gündüz bir işte çalıştırması gerekmektedir. İşverene böylelikle gece çalıştıracağı işgörenlerinin aile ilişkilerini ve bireylerinin durumunun dikkate alınma yükümlülüğünün getirildiğini de söylemek mümkündür. (Yıldırım, 2011:34).

## 2. ÇALIŞMA HAYATINDA GECE SÜRESİNİN TANIMLANMASININ ÖNEMİ

Gerek bazı işçilerin çalışamayacakları dönemlerin belirlenmesi açısından ve gerekse işçilere sağlanan diğer avantajlar ve işverene getirilen yükümlülükler açısından, gece çalışması kavramının ve bu kavramın belirleyicisi olan gece süresinin açık bir şekilde tanımlanması önem arz etmektedir. Bu tanımlama işçiye eşit davranma ilkesi açısından da önemlidir; çünkü işveren genel olarak işyerinde yürütülen işin dağıtımında, fazla çalışma, gece çalışması ve hafta tatilinde çalışma gibi konularda da aynı durumdaki işçilere eşit davranmalıdır. (Ankara SMMM Odası, 2011:320). **İşin sevk ve yönetiminde işin eşit durumda olan işçilere eşit şekilde dağıtılması oldukça önemlidir. Gelir getirici veya zor yahut hoşla gitmeyen işlerin aynı durumda bulunan tüm işçilere açık olmasıdır.** (Kaya, 2007:54)

İşçilerin gece süresinde çalıştırılmaları konusunda iş hukukumuz bazı düzenlemeler taşımaktadır. İş Kanununda tanımı da verilmiş olan ve “gece” olarak adlandırılan gün döneminin, toplum yaşantısında genellikle dinlenmeye

ayrılmış bulunması, gece çalışmalarının insan sağlığı ve aile ilişkileri yönünden sınırlandırılması düşüncesini ortaya çıkarmıştır. (Şakar, 2011:113)

Gece çalışmalarının gündüze göre çok daha yorucu olması ve aile ilişkileri göz önünde bulundurularak, gece döneminde çalışmaya birtakım yasak ve sınırlamalar getirilmiştir (Demircioğlu ve Centel, 2010:137).

Gece çalışması, insanın gün boyunca temel biyolojik fonksiyonlarını idare eden ritmik düzenini bozmakta, vücudu alışık olmadığı bir işleyiş biçimiyle karşı karşıya bırakmaktadır. (Saracel, 1997:30).

Günümüz çalışma hayatında öne çıkan vardiyalı çalışma sistemleri ile birlikte gece çalışması kavramı daha çok irdelenmeyi hak etmektedir.

Taşımacılık, haberleşme, sağlık, güvenlik gibi hizmet işkolları ile petrol rafineleri, demir çelik, cam, kimya gibi sanayi işletmeleri, sürekli faaliyet göstermeleri gereken ve bu yüzden de vardiyalı çalışma düzenini uygulayan örgütlerdir. (Acar, 1992:77).

Vardiyalı çalışma biçiminde özellikle gece vardiyasında çalışanların; normal biyolojik, psikolojik ve sosyal yaşamı düzeni ciddi bir şekilde olumsuzlaşabilmektedir. Gece vardiyası çalışması, gündüz çalışmasına göre daha güç çalışma koşullarında yürütülmektedir. Bir yanda gündüz dönemindeki gün aydınlığının yerini gece yapay aydınlatma alırken, öte yanda gündüzleri toplumsal yaşamda olan canlılık ve hareketlilik yerini derin bir sessizliğe bırakmaktadır. (Özkalp ve Kirel, 2001:437).

Çeşitli mevzuat metinleri incelendiğinde, kanun ve diğer normlarla işçilerin gece çalışma dönemlerine özel birtakım düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Bu düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir.

- İşçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçmemesi (Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler hariç)
- Emziren işçinin doğumu izleyen 1 yıl boyunca gece çalıştırılmasının yasaklanması
- Sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaması
- İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre "gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde" fazla çalışma yapılamaması
- Kadın çalışanların, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamaması ve yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırıl-

masının yasak olması

- Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenlerinin, gece postalarında çalıştıracakları kadın çalışanları, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgahlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlü olması
- Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınmasının gerekmesi
- Kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir işyerinde çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılmasının, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenmesinin gerekmesi
- Kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmamaları
- Gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenlerin, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklamasının gerekmesi.

Gerçekten de özellikle kadınların fiziksel olarak güçsüz oluşu fikrinden kaynaklanan gece çalışması yasağı, madenlerde, yeraltı ve sualtı işlerinde çalışma yasağı ve ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yasağı gibi yasaklar genellikle sanayi sektöründe uygulama alanı bulan yasaklardır. (Adakale Demirhan, 2005:66).

Gece çalışması, işçinin mali hakları açısından da incelenmelidir. Çalışma süresinin daha kısa olduğu bu dönemde, fazla çalışma ücretlerinin hesaplanması da gündüz döneminden farklı olmaktadır.

4857 sayılı İş Yasasının 41 ve 63. maddeleri çalışma süreleri ile fazla çalışma hakkında usul ve esasları belirlemiş, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği ve İş Kanunu'nun Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmeliği bu usul ve esaslar hakkında ayrıntılara yer vermiştir. Yasal hükümler ve Yargıtay'ın yerleşik kararları dikkate alındığında; yeni 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin, ilke olarak çalışma süresini haftada en çok 45 saat olarak belirlediği, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerinde günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği, günlük çalışma süresinde 11 saatlik üst sınırın olduğu ortaya

çıkılmaktadır. Günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden ise örtülü bir denkleştirme ve denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden fazla çalışmanın varlığı söz konusudur. Günlük 11 saatten fazla çalışmaların fazla çalışma kabul edileceği ve fazla çalışma ücreti ile ilgili hükümlere tabi olacağı yönünde İş Kanuna İlişkin Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesi hükmü önemli bir yer tutmaktadır. Gece çalışma döneminde çalışma süresinin 7,5 saati aşması veya sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde belirlenen çalışma süresinin aşılması durumunda da fazla çalışma söz konusu olacaktır. Böyle bir durumda günlük çalışma süresinin 11 saati aşır aşmadığına bakılmayacağı gibi, haftalık 45 saatin aşılar aşılmadığı da dikkate alınmayacaktır. Fazla çalışmanın yasaklanmadığı işlerdeki azami çalışma süresi 11 saat iken, gece çalışma döneminde 7,5 saate, sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde ise 7,5 saat veya daha aşağıya çekilmiştir. Bu çalışma sürelerinin aşılması halinde de fazla çalışma söz konusu olacak olup, 4857 sayılı İş Yasası'nın 41. maddesine göre fazla çalışma ücretinin tahakkuk ettirilip ödenmesi veya işçinin talebi halinde serbest zamanının kullanılması gerekecektir. (Güner, 2010:287).

Fazla çalışma kavramında haftalık yasal çalışma süresinin aşılmış olması ölçütü, gece çalışmaları bakımından sakınca yaratabilecek niteliktedir. Gerçekten, işçilerin, bazı gecelerde uzun, bazı gecelerde daha kısa çalıştırılması ve toplamda haftalık çalışma süresinin 45 saati geçmemesi halinde, bu tanımlama gereğince fazla çalışma söz konusu olmayacaktı. Ancak 69. maddeye konulan bir hükümlerle, gece çalışması bakımından bu sakınca giderilmiş, işçilerin gece çalışmalarının yedi buçuk saati geçemeyeceği belirtilmiştir (İş K. md 69/3). Hüküm emredici nitelikte olup, anılan sürenin sözleşmelerle aşılması mümkün değildir. Dolayısıyla, gece döneminde, işçiler yedi buçuk saatten daha fazla çalıştırılmazlar. Fazla Çalışma Yönetmeliğine göre de gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yaptırılmaz (md. 7/b). Ancak koşulları oluşmuşsa, zorunlu nedenlerle ve/veya olağanüstü nedenlerle gece süresinde fazla çalışma yapılabilecektir. Ayrıca 6253 sayılı Kanunla 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na eklenen 212 sayılı Kanunla değişik ek madde 1'e göre gündüz veya gece devresinde günlük çalışma süresinin artırılması ve bu suretle üç saate kadar fazla çalışma yapılması mümkündür. (Mollamahmutoğlu, 2005:686-687).

Gece çalışmasının tanımlanması işçinin haklı fesih nedenleri açısından da önemlidir. Gece çalıştırılmalarının 7,5 saati geçmemesi yasağına rağmen sürekli fazla çalıştırılma, işçi açısından haklı nedenle fesih gerekçesi olabilecektir.<sup>1</sup>

1 Y9HD. 27.06.2006, E.2006/11382-K.2006/18958, Çalışma ve Toplum Dergisi, Birleşik

Fazla çalışmada ve fazla süreyle çalışmada günlük iş süresinin aşılmasının baz alınmaması, bir işin gece çalışması sayılıp sayılmayacağına kimi problemlere yol açabilir. Örneğin haftanın bir iki günü gece denilen dönemde, gerisindeyse gündüz çalışan işçi gece çalışması mı yapıyor yoksa haftalık toplam çalıştığı sürenin çoğu gece geçtiğinde mi gece çalışıyor sayılacaktır? Sanırım, tartıştığımız konuyla ilgili isabetli olanı, somut olarak o günkü çalışması gece çalışması sayılan işçinin, onun üzerine (o günkü normal günlük çalışma süresi üzerine) bir süreyle çalıştırmanın yasaklandığıdır. Üstelik bu yasakta haftalık 45 saatin aşılp aşılmadığı da önemli değildir. Pekiyi acaba gece çalışması üzerine önceden alınan bir iznin karşılığı telafi çalışması yaptırılmaz mı? Yasa ve yönetmelikte buna engel bir şey olmadığından ve telafi çalışması fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma da sayılmadığından bunun caiz olduğu kanısındayız. (Akyiğit, 2005:1).

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun açısından da gece çalışması farklı sonuçlar doğurmaktadır. İş Kanunu'ndan farklı olarak Basın İş Kanununda da haftalık iş süresine ilişkin acık bir hüküm yer almamakla birlikte, Haftalık izin başlığını taşıyan 19'uncu maddenin birinci fıkrası hükmüne göre haftalık iş süresini belirleyebilmek mümkündür. Basın İş Kanununun 19'uncu maddesinin birinci fıkrasına göre, "Her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür". Bu hüküm gereği, Kanunun Ek 1'nci Maddesinde belirtilen niteliklere sahip sürekli gündüz çalışan bir gazetecinin haftalık iş süresi 6 gün, sürekli gece çalışan gazetecinin haftalık iş süresi ise 5 gündür. Günlük iş süresi 8 saat olduğuna göre, sürekli gündüz çalışan gazetecilerin haftalık iş süresi 48 saat, sürekli gece çalışan gazetecilerin haftalık iş süresi 40 saattir. Ancak Basın İş Kanununda gerek 19'uncu maddenin 1'inci fıkrasında gerekse Ek 1'nci maddesinin 1'inci fıkrasında gece çalışmasından söz edilmekle birlikte, İş Kanunu'ndan farklı olarak hangi saatlerin gece çalışması sayılacağına dair bir hüküm mevcut değildir. Bu bakımdan Basın İş Kanunundaki bu boşluğun İş Kanunu hükümleri ile doldurulması yerinde olur. Buna göre "gece" en geç 20.00 da başlayarak, en erken sabah 6.00'ya kadar geçen ve en çok 11 saat süren gün dönemidir (İ.K.m.65). Dolayısıyla gece olarak ifade edilen gün döneminde yapılan çalışmalar gece çalışmasıdır. Haber ajanslarının 24 saat esasına göre çalıştıkları ve gazetecilerin sabah gazetelerinin çıkarılması için gece geç saatlerde çalışmalarının zorunlu olduğu düşünülecek olursa, gece çalışması uygulamasının basın sektörü açısından önemi daha kolay anlaşılabilir. (Gökçek Karaca, 2003:2). Hangi saatlerde çalışmanın gece çalışması sayılacağına ilişkin Basın İş Kanununda hüküm yoktur. Bu boş-

luğun İş Kanunu md. 65 ile doldurulması doğru olur. Toplu sözleşmelerde gece süresi 22.00-07.00 saatleri arası olarak belirlenmektedir. (Şakar, 2002:84)

Gece çalışmasının tanımının yapılabilmesi kadınlara özel birtakım düzenlemelerin yapılmasına da imkân sağlayacaktır. Kadınların imkanlara ve haklara erişimi daha zordur. Tuvalet, yeme, içme ve dinlenme sıraları, ilk yardım, sağlık bakımı ve taşıma gibi rahatlıklar, fırsatlar ve hizmet imkanları cinsiyet ayrımı dikkate alınarak düzenlenmemiştir. Örneğin gece çalışma durumunda, taşıma ve güvenlik hizmetlerinin kadınlar için sağlandığı kabul edilmelidir. (Sankaran ve Madhav, 2011:8).

### 3. GECE SÜRESİNİN TESPİTİNDE YAŞANAN SORUNLAR

4857 sayılı **İş Kanunu'nun** 69 uncu maddesinde çalışma hayatında gece, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönem olarak tanımlanmıştı. Ancak bu tanımda bir netlik olmadığı görülmektedir. Bu belirsizlik ise maddenin, sorulabilecek iki soruya cevap verememesinden kaynaklanmaktadır.

En geç saat 20.00'da başlayan gece, en erken saat kaçta başlayabilir?

En erken 06.00'da sona eren gece, en geç saat kaçta sona erebilir?

#### 3.1- En Geç Saat 20.00'da Başlayan Gece, En Erken Saat Kaçta Başlayabilir? En Erken 06.00'da Sona Eren Gece, En Geç Saat Kaçta Sona Erebilir?

Bir işyerinde gecenin, en geç saat 20.00'da başlayacağı maddenin amir hükmüdür. Yorumla dahi bu sürenin üzerine çıkmak mümkün değildir. Ancak, en erken saat kaçta başlayabileceğine dair kanunda bir hüküm yoktur. İşyeri, dönemin gereklerine göre bu saati daha geri çekmekte serbesttir. Peki işveren tarafından gece süresinin başlangıcı belirlenmemişse ve işçilerin yukarıda sayılan hakları, işverenin çeşitli yükümlülükleri bakımından bir hak kaybı ya da yükümlülük noksanlığı oluşmuşsa ne olacaktır? Böyle bir durumda gece çalışma sürelerinin belirlenmesi gerektiğinde hangi saat gecenin başlangıcı olarak esas alınacaktır? Saat 19.00 mu, 18.00 mi, yoksa 15.00 mi, hatta 13.00 mü?

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğine göre, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması gece çalışması sayılır. (Çelik, 2010:339). O halde gece süresinin başlangıcının belirlenmesi, hangi çalışmaların gece çalışması sayılacağına karar verilmesinde son derece önemlidir.

Aynı şekilde, çalışma hayatında gecenin sona ereceği saat de işveren tarafından belirlenmemiş olabilir. Bu belirsizlik ise işçilerin yukarıda sayılan hakları, işverenin çeşitli yükümlülükleri bakımından bir hak kaybı ya da yükümlülük noksanlığı oluşturabilir. Bu durumda gecenin sona erdiği saat olarak hangi saat esas alınacaktır? Kanunun açık hükmü gereği bu saatin 06.00'dan önceye alınması mümkün değildir. Peki gece çalışmasının biteceği bu saat ne olacaktır? Saat 07.00 mi, 08.00 mi, 10.00 mu, yoksa 12.00 mi?

Bu durumda yapılması gereken, her günün diğerinden bağımsız olarak değerlendirilmesidir. Bunu bir örnekle açıklayabiliriz.

Bir lokantada çalışan 4 kadın işçi, her gün saat 14.00'da işe başlamakta ve haftanın 5 günü 9 saat çalışmaktadır. Bu işçilerin çalışmalarının gece çalışması sayılıp sayılmayacağı konusunda neticeye varmak için İş Kanunu'nun 69 uncu maddesine baktığımızda; saat 14.00'de işe başlayan işçilerin saat 20.00'a kadar altı saat, saat 20.00'den sonra üç saat çalıştıkları görüldüğünden, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlamayan bu işçilerin çalışmasının gece çalışması sayılamayacağı sonucuna varmamız gerekmektedir.

Oysa bu sonuç ne kadar doğrudur? Güneşin erken battığı kış ayları ile geç battığı yaz ayları arasında sonuç açısından bir fark olmalı mıdır?

Örnekte yer alan 4 kadın işçinin çalışmasının gece çalışması olup olmadığına karar verilebilmesi için, İş Kanunu'nun bizzat madde metninde öngörmediği başka bir parametreye ihtiyaç vardır. Bu parametre yılın her gününde kullanılabilir, ülke genelinde uygulanabilir olmalı ve en önemlisi de objektif olmalıdır. Gece süresini hangi saatten başlatması gerektiği veya hangi saatte sona erdirmesi gerektiği konusunda tereddüt içinde olan işveren, saatleri belirlerken bu parametreden yararlanabilmelidir.

Gece çalışması kavramı sabit değil, tersine dinamik bir kavramdır. Bu kavramı dinamik yapan ise güneşin batış ve doğuş zamanlarıdır.

### **3.2 – Gece Süresinin Hesabında Bir Parametre Olarak Güneşin Doğuş ve Batış Saatleri**

Çeşitli mevzuat metinlerinde yer alan gece tanımları yukarıda incelenmişti. Bu metinlerde gece tanımı yapılırken genel olarak güneşin batışı ve doğuşunun esas alındığı görülmektedir. Buna göre gece ile ilgili mevzuatımızdaki tanımlar şu şekilde sıralanabilir.

- Güneşin batmasından bir saat sonra başlayan ve doğmasından bir saat evvele kadar devam eden zaman süresi

- Güneşin batmasından bir saat sonra ile güneşin doğmasından bir saat önceye kadarki devre
- Güneşin batışından doğuşuna kadar geçen süre
- Güneşin batmasından bir saat sonra başlayan ve doğmasından bir saat evvele kadar devam eden süre

Bütün bu tanımların ortak özelliği, parametre olarak güneşin batış ve doğuş saatlerini kullanmalarıdır. Yalnızca Türk Boğazları Deniz Trafik Düzeni Tüzüğünde gece, güneşin batışından doğuşuna kadar geçen süre olarak tanımlanırken; Türk Ceza Kanununda, İcra ve İflas Kanununda ve Adli ve Önleme Aramaları Yönetmeliğinde güneşin batışından bir saat sonra başlayan ve doğmasından bir saat önceye kadar olan süre olarak tanımlanmıştır.

Çalışma hayatında gece süresine ilişkin bir tereddüt olması durumunda, gerek gece süresinin başlangıcının tespitinde ve gerekse sona ermesinin tespitinde güneşin batışı ile doğuşunun esas alınması gerektiği düşüncesi ön plana çıkmaktadır. Mevzuatta yer alan gece tanımlarında da genel olarak güneşin batışından bir saat sonra başladığı ve doğuşundan bir saat önce sona erdiğine dair hükümler bulunduğu; gece çalışmasının başlangıcı olarak güneşin batışının bir saat sonrasının, sona erdiği saat olarak da güneşin doğuşundan bir saat öncesinin esas alınması gerekmektedir.

Ancak burada unutulmaması gereken husus, bu şekilde bulunan saatlerin İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin açık hükümlerine aykırı olmaması gerektiğidir. Bu durum ise iki anlama gelmektedir:

- Gece çalışması en erken güneşin batışından bir saat sonra, en geç saat 20.00'da başlar.
- Gece çalışması en erken saat 06.00'da, en geç güneşin doğuşundan bir saat önce sona erer.

#### **4. GECE ÇALIŞMASININ BAŞLANGIÇ VE SONA ERME SAATLERİNİN BELİRLENMESİ NEDEN GEREKLİDİR?**

İşveren işçi lehine yorum yapmak şartıyla gece süresini İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinde belirlenen çerçevede dilediği gibi düzenleme hakkına sahiptir. Güneşin erken battığı aylarda gece süresinin başlangıcını 20.00'dan daha erken saatlere alabilir ya da güneşin geç doğduğu aylarda gece süresinin başlangıcını saat 06.00'dan sonraki bir saat olarak belirleyebilir. İşverenin bağlı olduğu husus, gece çalışma süresinin en fazla 11 saat ile sınırlı olmasıdır.

İşverenin kanunen belirlenen bu şart ve sınırlamalara dikkat ederek gece süresini belirlemesi ve bu sürelerde çalışan işçilere, mevzuatta öngörülen



avantajları kendiliğinden sağlaması durumunda herhangi bir sorun yoktur. Sorun; işverenin gece süresini belirlemede sıkıntı yaşamaması, gece süresini yanlış belirlemesi ve gece süresi ile ilgili yetkili makamlara şikâyetle bulunulması durumunda doğmaktadır.

Bu tereddütleri ortadan kaldırmak için gerekli olan ise, kanun maddesinin öngörmediği diğer şartların yeniden belirlenmesi ve maddenin bu şekilde yeniden yorumlanmasıdır. 4857 İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrası şu şekildedir:

“Çalışma hayatında «gece» en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir.”

Ancak kanaatimce 4857 İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrası yeniden yazılmalı ve madde şu hale getirilmelidir:

**“Çalışma hayatında “gece”, güneşin batmasından bir saat sonra başlayarak güneşin doğmasından bir saat önceye kadar geçen ve en fazla on bir saat süren dönemdir. Ancak gecenin başlama saati her halde 20.00'den sonra ve bitiş saati 06.00'dan önce olamaz.”**

Yapılacak bu değişiklikler madde metnindeki eksiklikleri giderecek ve işveren tarafından çalışma hayatında gece süresi aşağıdaki parametreler dahilinde serbestçe şu şekilde hesaplanabilecektir:

- Gece en erken güneşin batmasından 1 saat sonra başlayacaktır.
- Güneşin batışı ne kadar geç vakitte olursa olsun, gece her halde en geç saat 20.00'da başlayacaktır.
- Gece en geç güneşin doğmasından bir saat önce sona erecektir.
- Güneşin doğuşu ne kadar erken olursa olsun, gece her halde en erken saat 06.00'da bitecektir.
- Bunun ise hesaplamada getireceği kolaylık şu şekilde olacaktır.
- Gece başlangıcı; güneşin batışının saat 19.00 ve daha önce olduğu dönemde güneşin batışından bir saat sonrası ile 20.00 arasında istenen bir saat olarak belirlenebilecek, güneşin batışının saat 19.01 ve sonrasında olduğu dönemde ise saat 20.00 olarak belirlenecektir.
- Gecenin bitiş; güneşin doğuşunun saat 07.01 ve sonrası olduğu dönemde saat 06.01 ile güneşin doğuşundan bir saat öncesi arasında istenen bir saat olarak belirlenebilecek, güneşin doğuşunun saat 07.00 ve daha önce olduğu dönemde ise saat 06.00 olarak belirlenecektir.

## SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinde tanımlanan “çalışma hayatında gece” tanımının net olmaması, çalışma hayatına ait mevzuatın çeşitli metinlerinde gece çalışmasına ilişkin getirilen özel düzenlemelerin uygulanmasını zorlaştırmaktadır. Gece çalışmalarının oldukça yaygınlaştığı günümüz toplumunda, gece çalışmak durumunda olan işçilere çeşitli emredici normlarla sağlanan hakların ve işverene getirilen yükümlülüklerin temelinde işçinin korunması ile iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasını sağlanması ilkelerinin yattığı açıktır. Bütün bu düzenlemelere rağmen, “çalışma hayatında gece” tanımının yapıldığı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasının anlamlılıktan uzak olması kabul edilemez.

Bu nedenle, ilgili maddede yukarıda belirtilen değişikliklerin yapılması, yapılmaması durumunda ise gece süresi kavramı değerlendirilirken, İş Kanunu'nun öngörmediği bir parametrenin yani güneşin batış ve doğuş saatlerinin dikkate alınması suretiyle her olayın kendi içinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

## KAYNAKÇA

ACAR, Ahmet Cevat (1992) Alternatif Çalışma Düzenleri, **İ.Ü. İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt:21, Sayı:1-2, 69-82.

AKYİĞİT, Ercan (2005) Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:19, Sayı:4, 1-26.

ADAKALE DEMİRHAN, Fatma Elif (2005) Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler, **İTÜ Dergisi**, Cilt:4, Sayı:5, 55-67.

Ankara SMMM Odası, Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları ve İş Mevzuatı, **III. Çalışma Yaşamı Kongresi**, 3-4 Nisan 2010.

ÇELİK, Nuri (2010) İş Hukuku Dersleri, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

DEMİRCİOĞLU, A. M., CENTEL, T. (2010) İş Hukuku, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

GÖKÇEK KARACA, Nuray (2003) Basın İş Kanununa Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma, **Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:2, 2-10.

GÜNER, Erol (2010) İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7,5 Saati Aşması Fazla Çalışma Mıdır?, **Mali Çözüm Dergisi**, Cilt:6, Sayı:102, 279-287.

International Labour Organization (ILO) (2011), Night Work, <http://www.ilo>.

[org/wcmssp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wmcs\\_travail\\_is\\_6.pdf](http://org/wcmssp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wmcs_travail_is_6.pdf), (Erişim Tarihi: 13.11.2011)

KAYA, Pir Ali (2007) **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında eşitlik İlkesi**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2005) İş Hukuku Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 2. Baskı, Ankara: Turhan Kitabevi.

**ÖZKALP, E., KIREL, Ç.** (2001) **Örgütsel Davranış**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları.

SANKARAN, K., MADHAV, R. (2011) **Gender Equality and Social Dialogue In India**, Geneva: **Industrial** and Employment Relations Department and Bureau of Gender Equality **International** Labour Office.

SARACEL, Nüket (1997) **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

SOYSAL, Tamer (2006) Karşılaştırmalı Hukuk Işığında 4857 sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler, **Kamu İş Dergisi**, Cilt:8, Sayı:4, 1-42.

SÜZEK, Sarper (2010) **İş Hukuku**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

**ŞAKAR, Müjdat (2011) İş Hukuku Uygulaması**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

**ŞAKAR, Müjdat (2002) Basın İş Hukuku Gazetecilerin Çalışma İlişkileri**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

T.C. Yasalar ( 10.06.2003). **4857 sayılı İş Kanunu**. Ankara: Resmi Gazete (25134 sayılı)

YILDIRIM, Kenan (2011) Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:23, Sayı:4, 34-103.