

# İcâp Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması

## - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi-

Asiye ŞAHİN EMİR<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0001-9262-3608

DOI: 10.54752/ct.106081

**Öz:** İcâp nöbeti, işçinin her an işveren tarafından yapılacak olan çağrıya icâp etmek üzere hazırda beklediği süreyi ifade eder. İcâp nöbetinde olan işçi, sadece çağırılma durumunda işyerinde iş görme borcunu ifa eder. Türk İş Hukukunda işçinin işyeri dışında geçirdiği icâp nöbeti süresinin tamamının ya da bir kısmının çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu durum ülkemizde yargı kararlarına konu olmuştur. Bu konudaki Avrupa Birliği Adalet Divanı kararları dikkate alındığında işçinin icâp nöbetinde geçirdiği sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekip gerekmediğine karar verirken, işçinin nöbet süresini kim tarafından belirlenen yerde geçirdiğinin ve bu süreye ilişkin sınırlamalar olup olmadığının tespitinin önemli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışmada bu konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 tarihli 2016/2212 esas 2020/8240 sayılı kararı dikkate alınarak açıklanacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma süresi, farazi çalışma süresi, icâp nöbeti, nöbet hizmeti, çağrıya hazır olma.

**Counting the Time in the Duty Watch Expected as a Working Time- Evaluation of the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of Verdict Dated 17.09.2020-**

**Abstract:** Duty watch refers to the time the worker is ready to respond to the call to be made by the employer at any time. The worker who is on duty watch only performs his duty to work at the workplace in case of being called. In Turkish Labor Law, there is no legal regulation that all or a part of the duty watch that the worker spends outside the workplace should be considered as working

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD

Makale Geliş Tarihi: 08.06.2021- Makale Kabul Tarihi:02.09.2021

time. For this reason, this situation has been the subject of judicial decisions in our country. Considering the decisions of the Court of Justice of the European Union on this subject, it is concluded that it is important while deciding whether the time spent on duty watch should be considered as working time it should be determined that who decides where the employee fulfills his watch and whether there are any restrictions on this period or not. In the study, this subject will be explained by taking into account the decision of the 9th Civil Chamber of the Supreme Court of verdict, dated 17.09.2020 and based 2016/2212 and numbered 2020/8240.

**Keywords:** Working time, hypothetical working time, on-duty duty, on-call service, ready to call.

**T.C.**

**Yargıtay 9.**

**Hukuk Dairesi Kararı**

**E. 2016/22112, K. 2020/8240, T. 17/09/2020<sup>2</sup>**

**DAVA:** Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizen incelenmesi davalılar vekilleri tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hakimi Z. Yavuz Sarraf tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**YARGITAY KARARI**

**Davacı İsteminin Özeti:**

Davacı vekili, davacının davalı kuruma ait Yuvam Akarca Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesinde bilgi işlem görevlisi olarak çalıştığını ve iş sözleşmesine haklı bir sebep bulunmaksızın işveren tarafından son verildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım diğer işçilik alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir.

**Davalı Cevabının Özeti:**

Davalılar vekilleri, ayrı ayrı davanın reddine karar verilmesini istemişlerdir.

**Mahkeme Kararının Özeti:**

Mahkemece yapılan yargılama sonucunda, toplanan delillere göre ve bilirkişi raporu doğrultusunda yazılı gerekçe ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**Temyiz Başvurusu:**

Kararı davalılar vekilleri temyiz etmiştir.

**Gerekçe:**

1-Dosyadaki yazılara toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici

<sup>2</sup> Çalışma ve Toplum Dergisi, 2021/1, 661-664. Aynı yönde kararlar için bkz., Yarg. 22. HD., 12.2.2020 2016/29576 E., 2020/2255 K., <https://www.lexpera.com.tr>, (E.T.: 03.04.2021); Yarg. 22. HD. 16.06.2020, 2017/30438 E., 2020/6807 K., <https://legalbank.net>, (E.T. 27.03.2021); Yarg. 22. HD., 13.5.2019, 2017/21917 E., 2019/10417 K. <https://www.lexpera.com.tr>, (E.T.: 10.04.2021); Yarg. 9. HD., 26.01.2021, 2020/4705 E., 2021/2257 K., <https://legalbank.net>, (E.T. 29.03.2021).

sebeplere göre, davalıların aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazlarının reddine karar vermek gerekmiştir.

2-Taraflar arasında, icap nöbetinde geçen sürenin haftalık fazla çalışma süresinin belirlenmesinde hangi şekilde değerlendirileceği buna göre davacının fazla çalışma ücreti alacağı bulunup bulunmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı bilgi işlem görevlisi olarak çalışmış olup, Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacı tanık anlatımlarından hareketle, davacının haftanın 5 günü saat 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı, bir günü ise saat 17.00'den sonra sabah 8.00' e kadar icap nöbeti tuttuğu, buna göre davacının haftanın 4 günü 08.00-17.00 saatleri arasında bir saat ara dinlenme ile bir günü ise 24 saat çalışarak haftada 11 saat fazla çalışma yaptığı kabulüne göre hesaplama yapılmıştır.

Mahkemece bu şekilde yapılan hesaplama itibar edilerek karar verilmiş ise de; varılan sonuç hatalı olmuştur.

Öncelikle; kabule göre, 24 saatlik çalışmadan ara dinlenme süresi düşülmemiştir. Öte yandan; dosya kapsamındaki belgelere göre, davacının icap nöbeti tuttuğunda kaç kez göreve geldiği ve görevin kaç saat sürdüğü net olarak tespit edilememekte olup fiili olarak davacının nöbetlerde iş başında geçirdiği sürenin belirlenmesi ve buna bağlı olarak haftalık ne kadar fazla mesai yaptığının tespiti mümkün gözükmemektedir.

Ayrıca davacının icap nöbeti sırasında işyerinde olmadığı evinde veya tercih ettiği başka bir yerde zamanını geçirdiği, çağrılması durumunda göreve gittiği dolayısıyla çağrılmadığı zamanlarda imkânı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icap nöbeti esnasında sadece çağrılma durumunda işyerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. İşçi çağrılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağrıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır. Bu anlamda işçi icap nöbeti esnasında şehir dışına çıkamaz veya işyerine uzak bir yere gidemez.

Ne var ki; ihtiyaç duyulduğunda işyerine gidilmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma sebebiyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir.

Tüm bu hususlar dikkate alınarak yerleşik hale gelen içtihatlar ile icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna varılmıştır. Şüphesiz davacı tarafından kanıtlanan fiili çalışma süresi daha fazla ise bu süre haftalık çalışma süresine eklenecektir. (Örneğin, (Kapatılan) 22 HD'nin 2017/24855 E., 2017/21917 E., 2016/29576 E. ve 2017/30537 sayılı kararları).

Somut uyuşmazlıkta ise; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda icap nöbetinde geçen tüm çalışma süresi hesaplanmıştır. Şu halde; az yukarıda açıklanan ilke doğrultusunda değerlendirme yapıldığında; davacının saat 8.00-17.00 saatleri arasında 5 gün çalıştığı, 1 gün 17.00-08.00 arası icap nöbeti tuttuğu, icap nöbeti tutulan sürenin haftada 15 saat olduğu ve bu sürenin 1/8'inin haftalık 40 saat çalışmaya eklendiğinde 45 saati aşan çalışma bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

Açıklanan sebepler ile, Mahkemece yöntemince ispatlanamayan fazla çalışma ücreti alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3- Öte yandan, mahkeme gerekçesinde yazılı “Davacı kabul edilen işçilik alacaklarını alamaması nedeni ile haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğinden kıdem tazminatına yönelik talep kabul edilmiştir.” ibaresinin dava dosyası ile bir ilgisinin bulunmadığı anlaşılacak ile gerekçede dosya içeriğine uygun olmayan ifadeler yer verilmesi de doğru bulunmamıştır.

### **SONUÇ:**

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgisine iadesine, 17.09.2020 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## Kararın Değerlendirilmesi

### Uyuşmazlığa Konu Olay ve Karar

Değerlendirmeye esas Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararına konu olayda, davacı işçi Yuvam Akarca Kadın Doğum ve Çocuk Hastanesi'nde bilgi işlem görevlisi olarak çalışmaktadır. İşçi, iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım diğer işçilik alacaklarının tahsili amacıyla dava açmıştır. Yerel mahkeme, davanın kısmen kabulüne karar vermiştir. Bu kararı, davalı işveren temyiz etmiştir. Yargıtay, yerleşik içtihatlarını da dikkate alarak icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde nöbette geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna ulaşmış ve davacı işçi tarafından kanıtlanan fiili çalışma süresi daha fazla ise bu sürenin haftalık çalışma süresine eklenmesi gerektiğine karar vermiştir. Bu nedenle, Yüksek Mahkeme, somut olay bakımından davacı işçinin 8.00-17.00 saatleri arasında 5 gün çalıştığı, 1 gün 17.00-08.00 saatleri arası icap nöbeti tuttuğu, icap nöbeti tutulan sürenin haftada 15 saat olduğu ve bu sürenin 1/8'inin haftalık 40 saatlik çalışmaya eklendiğinde 45 saati aşan çalışma bulunmadığı sonucuna ulaşmış ve ispatlanamayan fazla çalışma ücreti alacağı talebinin reddine karar verilmesi gerektiği için yerel mahkeme kararını bozmuştur.

### Uyuşmazlık Konusu Olayda Değerlendirilmesi Gereken Hukuki Sorun

Somut olay ve karar bakımından değerlendirilmesi gereken hukuki sorun, davacı işçinin icap nöbetinde geçirdiği sürenin haftalık fazla çalışma süresinin belirlenmesinde nasıl değerlendirileceği ve buna göre davacının fazla çalışma ücreti alacağı bulunup bulunmadığıdır. Bu kapsamda uyuşmazlık konusu olay bakımından, davacı işçinin icap nöbetinde geçirdiği sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı, bu sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılması durumunda tamamının mı ya da belirli bir kısmının mı çalışma süresi olarak kabul edileceğinin tespiti gerekir.

## Hukuki Değerlendirme

### Çalışma Süresi

*Genel Olarak*

4857 sayılı İş Kanunu'nda<sup>3</sup> çalışma sürelerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin<sup>4</sup> 3. maddesinde çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı

<sup>3</sup> RG.: 10.06.2003, S.: 25134.

<sup>4</sup> RG.: 06.04.2004, S.: 25425.

işte geçirdiği süre olarak ifade edilmiştir<sup>5</sup>. Bu düzenlemeye göre, işçinin sadece fiilen çalıştırıldığı süre değil, işverenin emri ve otoritesi altında işte geçirdiği süre de çalışma süresidir (Senyen-Kaplan, 2020: 369). İş Kanunu'nun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan hâllere yer verilmiştir. Bu hâller, farazi çalışma süresi olarak kabul edilmektedir (Süzek, 2020: 798; Eyrenci ve diğerleri, 2020: 269; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2019: 342; Senyen-Kaplan, 2020: 369-370; Hafizoğlu, 2016, 127-128). Bu kapsamda çalışma süresinin, fiili çalışma süresinin yanında farazi çalışma süresini de içine aldığı söylemek gerekir (Süzek, 2020: 798; 2020: 269; Eyrenci ve diğerleri, 2020: 269; Mollamahmutoğlu ve diğerleri, 2019: 342; Senyen-Kaplan, 2020: 369-370; Odaman, 2013: 21; Hafizoğlu, 2016: 127-128).

Türk hukukunda işçinin kendisinin belirlediği ya da işveren tarafından işyeri dışında belirlenen bir yerde bulunarak nöbette geçirdiği sürenin hukuki niteliğine ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Hukukumuzda sadece işçinin iş görmeye hazır hâlde olması<sup>6</sup> (Arbeitsbereitschaft) durumuna ilişkin yasal düzenleme yapılmıştır (Öktem Songu, 2007: s. 149). İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır hâlde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği sürenin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir (İş K. md. 66/1-c). İşçinin icap nöbetinde geçirdiği süreye ilişkin kanuni bir düzenleme olmaması nedeniyle nöbette geçen sürenin nasıl nitelendirilmesi gerektiği birçok yargı kararına konu olmuş ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ilke kararı ile çözülmeye çalışılmıştır<sup>7</sup>. Yargıtay'ın konuya ilişkin vermiş olduğu kararlarının yanı sıra Avrupa Birliği Hukuku'nda da özellikle işçinin işyerinde beklediği icap nöbeti sürelerinin ne şekilde nitelendirilmesi gerektiği tartışmalara yol açmıştır.

#### *Nöbet Hizmeti (Bereitschaftsdienst)*

Alman doktrininde ve yargı kararlarında yapılan tanıma göre, işletmenin amacı doğrultusunda işveren tarafından belirlenen işletmede veya işletme dışında bir yerde bulunan işçinin doğrudan işinin başında olmadığı, ancak ihtiyaç

<sup>5</sup> 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi'nin 2. maddesinin 1. fıkrasına göre, çalışma süresi, ulusal yasalar ve/veya uygulamalarla belirlenen, işçinin, işverenin denetim ve gözetiminde işveren tarafından verilen görevleri yerine getirirken geçen tüm süreleri ifade eder.

<sup>6</sup> Arbeitsbereitschaft: İşçi, işinin başında olmakla birlikte sürekli aktif değildir. Çalışma düzenli ve düzensiz aralıklarla kesilmekte ve işçi bu sürelerde dinlenebilmektedir. Bir satış personeli olarak çalışan işçinin müşterilere hizmet sunması gerekir. Ancak müşteriler olmadığında işçinin işyerinde işinin başında olmakla birlikte gazete okuması ya da dinlenmesi durumunda işe hazır hâlde olduğunun kabulü gerekir. Müşteri geldiğinde işçi, doğrudan işinin gereklerini yerine getirir. MüKoHGB/Thüsing, 2021: HGB § 59 Rn 212; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 5.1, 5-7; Hromadka ve Maschmann, 2018: 216; Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 33-40; ErfK/Wank, 2017: § 2 Rn. 21-22.

<sup>7</sup> Yarg. HGK, 14.06.2006 tarihli, 2006/9-374 esas ve 2006/382 sayılı kararın incelemesi için bkz. Engin, 2007: 69 vd.; Dündar, 2012: 55.

duyulduğunda gecikmeksizin tüm iş gücünü ortaya koyarak çalışması hâlinde nöbet hizmetinin varlığı söz konusudur (Hromadka ve Maschmann, 2018: 215, 217; Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 41; ErfK/Wank, 2017: § 2 Rn. 28; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 8).

Nöbet hizmeti, işçinin işveren tarafından belirlenen bir yerde bulunmak ya da kalmak zorunda olması ve kural olarak bu yerde normal dinlenmesini gerçekleştirirken işveren tarafından ihtiyaç duyulması durumunda fiili çalışma yürütmesidir (Vorel, 2007: p. 28). Nöbet hizmetinde belirleyici faktör işçinin işyerinin içinde ya da dışında olması değil, işveren tarafından belirlenen bir yerde olmasıdır (Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 41). İşçi, nöbet süresini işyerinde geçirebileceği gibi işveren tarafından belirlenen barakada, çadırda ya da benzeri yerlerde de geçirebilir (Öktem Songu, 2007: 155). Nöbet hizmeti, işçinin iş görmeye hazır olmasından (Arbeitsbereitschaft) farklıdır. İş görmeye hazır hâlde bekleme durumu, sürekli fiziksel veya zihinsel bir faaliyeti gerektirmektedir. İşyerinde nöbet hizmetinde geçen sürelerde ise ihtiyaç olduğunda çalışmaya derhal başlayabilmesi amacıyla işçinin ikametgâhı sınırlandırılmıştır (Soyer, 1987: 38; Soyer, 1993: 21; Öktem Songu, 2007: 150, BAG 21. 12. 1991, 6 AZR 551/89, BAGE 69, 85)<sup>8</sup>.

Nöbet hizmetinde olan işçinin bu süre boyunca sahip olduğu zaman üzerinde gerçek anlamda bir tasarrufta bulunması söz konusu değildir. İşyerinde ya da işveren tarafından belirlenen bir yerde bulunma zorunluluğu ile birlikte çıkacak yeni işi beklediği için işçinin nöbet süresi boyunca işverenin egemenliğinde olduğunun kabulü gerekir (Astarlı, 2008: 19). Nöbet hizmetinde olan işçi, işverenden gelen talep üzerine derhal harekete geçmekle yükümlüdür (Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 41; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 8). Bu nedenle de nöbet hizmetinde olan işçi, doğrudan işinin başında bulunmak ve bunun için gerekli dikkat ve özeni göstermek zorunda değildir (Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 41).

İşçinin nöbet süresinin çalışma süresi olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği hususu Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarına konu olmuştur. Divan, 03.10.2000 tarihli SIMAP (Valencia Bölgesi Kamu Doktorları Sendikası) davasında<sup>9</sup>, temel sağlık hizmetlerini yerine getirmekle yükümlü olan doktor grubunun çalışma süresi ile ilgili olarak sağlık merkezinde bizzat bulunmalarının gerekmesi durumunda nöbette göreve hazır olarak geçirdikleri tüm sürelerin 93/104 sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi Hakkındaki Avrupa

<sup>8</sup> Gündüz çalışan işçinin gerek duyulması hâlinde gecede çalışması amacıyla işyerinde kalmasının istenmesi durumunda bir ikamet sınırlamasının varlığından söz edilebilir. Bkz., Ekonomi, 1976: 75.

<sup>9</sup> ABAD 03.10.2000, C-303/98,

<https://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=67B87F5F0CF00BB74E6F2A656C9F93D7?docid=45703&pageIndex=0&doclang=DE&dir=&occ=first&part=1&cid=1896675>, (E.T. 11.04.2021).

Birliği Yönergesi<sup>10</sup> anlamında çalışma süresinden sayılması ve şartların oluşması hâlinde fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir (Demiral, 2005: 155 vd.; Aktekin, 2006: 222-228; Öktem Songu, 2007: 167-168).

Jaeger davasında<sup>11</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın vermiş olduğu karara göre, doktorun her an ulaşılabilir bir şekilde hastanede işverenin emrine hazır olarak beklemesi durumu ile doktorun işyeri dışında beklemesi durumu birbirinden farklıdır. Hastanede bekleme süresinde işçi fiili olarak işini yapmasa bile, ailesinden ve sosyal çevresinden uzakta ve her istediğini yapamayacak bir şekilde özgürlüğü sınırlandırılmış olarak bulunmaktadır. 93/104 sayılı Yönerge'ye göre, doktorun hastanede nöbette bekleyerek geçirmiş olduğu süreler dinlenme süresi olarak sayılmayıp, hastanede görevini yerine getirirken ve göreve hazır bir şekilde bekleyerek geçirdiği bütün sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekecektir. Divan kararında, nöbet hizmetinde işçinin bekleme süresinde, diğer bir ifade ile fiili çalışma yapmadığı sürede kalacağı ya da bulunacağı yerin bizzat işçi tarafından belirlenmesinin söz konusu olmadığına da yer vermiştir (Jaeger, 2003: p. 61-63). Kararda, işçinin nöbet hizmetinin tamamında fiili çalışma gerçekleştirmek zorunda olmadığı belirtilerek, nöbet süresinin bir kısmında çalışmıyor olmasının ya da dinlenmesinin bu sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesinde etkili olmadığı belirtilmiştir (Jaeger, 2003: p. 60-64).

Divanın önüne gelen Dellas davasında<sup>12</sup> uyumsuzluk konusu, engelli veya genç kişilere hizmet veren bir bakımevinde eğitimci olarak çalışmakta olan davacının, gece nöbetinde işyerinde geçirdiği sürelerin çalışma süresi olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkindir. Divan, SIMAP ve Jaeger kararlarına atıfta bulunarak, işçinin fiili olarak çalışmamasına karşın işyerinde geçirdiği bekleme süreleri de dâhil olmak üzere nöbette geçirdiği sürelerin tamamının çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmiştir (Nazlı, 2005: 96-100; Öktem Songu, 2007: 157-158; Astarlı, 2008: 13-15).

Divan, Vorel kararında<sup>13</sup> da işyerinde geçirilen nöbet sürelerinin tamamının çalışma süresi sayılması gerektiğine yer vermekle birlikte nöbet süresi içinde işçinin fiilen çalıştığı süreler ile fiili olarak çalışmadığı sürelerin farklı ücretlendirilmesinin 2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesi'ne<sup>14</sup> aykırı olmadığına karar vermiştir<sup>15</sup>. Alman hukukunda da 2004

<sup>10</sup><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993L0104&from=EN>, (ET.: 20.05.2021).

<sup>11</sup>ABAD 03.09.2003, C-151/02, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62002CJ0151&from=EN>, (E.T.: 15.04.2021).

<sup>12</sup> ABAD 01.12.2004, C-14/04.

<sup>13</sup>ABAD, 11.1.2007, C-437/05, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CO0437&from=EN>, (ET.: 13.05.2021).

<sup>14</sup><https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088&from=EN>, (E.T.: 14.05.2021).

<sup>15</sup> Bu hususta ayrıntılı açıklamalar için bkz., Astarlı, 2007: 23 vd.



yılında yapılan değişiklik<sup>16</sup> sonucunda nöbet hizmetinde geçen sürenin Arbeitszeitgesetz (Çalışma Süreleri Yasası) anlamında çalışma süresi olduğu kabul edilmiştir (Hromadka ve Maschmann, 2018: 217; MüKoHGB/Thüsing, 2021: HGB § 59 Rn. 213; ErfK/Wank, 2017: § 2 Rn. 28; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 10). Ancak bu durum işçinin fiili olarak çalıştığı ve çalışmadığı sürenin aynı oranda ücretlendirileceği anlamına gelmemektedir. İşçiye fiili olarak çalışmadığı nöbette olduğu süre için farklı ücret ödemesi yapılabilir (MüKoHGB/Thüsing, 2021: HGB § 59 Rn. 213; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 11). Divan'ın vermiş olduğu Vorel kararına göre de üye devletlerin mevzuatı imkân vermesi durumunda nöbet hizmetinde olan, fiili olarak çalışmadığı ancak işverenden gelecek talebe cevap vermek üzere işyerinde ya da işveren tarafından belirlenen yerde bekleyen işçiye iş görme ediminin azlığı nedeniyle daha düşük bir ücret ödemesi yapılabilir (Astarlı, 2007: 28).

Bu davaların ortak özelliği, Divanın nöbet hizmetinde geçen sürenin sadece fiilen çalışılan döneminin değil, tamamının çalışma süresinden sayılması gerektiğine hükmetmesidir<sup>17</sup>. Zira işçi, işyerinde bulunmak suretiyle nöbette geçirdiği süre boyunca işverenin emri altında ve göreve hazır bir şekilde beklemektedir. İşçinin

<sup>16</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı 09.09.2003 yılında vermiş olduğu Jaeger kararında, nöbet hizmetinde geçen süreyi dinlenme süresi olarak kabul eden Alman Çalışma Süreleri Yasası'nın Avrupa Birliği'nin Çalışma Süreleri Yönergesi'ne uygun olmadığını belirtmiştir. Bkz., Jaeger, 2003: p. 104.

<sup>17</sup> Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın bu kararları, kamu ve özel sektör işverenlerini zora sokacağı ve kararların sonuçlarının gerçekleştirilmesinin imkânsız olduğu gerekçesi ile üye devletler ve işverenler tarafından eleştirilmiştir. Bu yoğun eleştiriler ve baskılar sonucunda Avrupa Komisyonu tarafından 2004 yılında 2003/88 sayılı Çalışma Süreleri Yönergesi'nde değişiklik yapılması amacıyla Çalışma Süreleri Yönergesi'nin Değiştirilmesine dair Komisyon Önerisi hazırlanmıştır. Hazırlanan öneride yer alan hükümlerden birinde nöbet hizmetinde aktif olarak çalışılmayan sürenin çalışma süresinden sayılmayacağı ancak aksinin üye devletlerin kanunlarında, toplu iş sözleşmelerinde veya sosyal taraflar arasında yapılacak olan sözleşmelerde kararlaştırılmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Hazırlanan öneri Avrupa Parlamentosu'nun 10.05.2005 tarihli oturumunda olduğu gibi kabul edilmeyip yapılması gerekli değişikliklerle birlikte Komisyona geri gönderilmiştir. 31.05.2005 tarihinde Komisyon tarafından yeni bir değişiklik önerisi hazırlanmıştır. Hazırlanan bu yeni öneride nöbet hizmetinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağına ilişkin hükme iki yeni düzenleme eklenmesi önerilmiş ve bu yeni önerilerde nöbet hizmetinde fiilen çalışılmadan geçen sürelerin günlük ve haftalık dinlenme süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz. Astarlı, 2008:17-21. Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan COM (2010) 802 final sayılı ve 21 Aralık 2010 tarihli Rapor'da Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarına gereğince işçinin işyerinde geçirdiği nöbet sürelerinin tamamı çalışma süresi kapsamında sayılmaktadır. Bu husus, çalışanın işyerinde fiili olarak çalıştığı ve çalışmadığı tüm nöbet sürelerini kapsamaktadır. Avrupa Birliği'ne üye 9 devlet işyerinde geçirilen nöbet süresinin tamamını çalışma süresi olarak değerlendirmektedir. Bunlar Güney Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Estonya, İtalya, Letonya, Litvanya, Malta, Hollanda ve Birleşik Krallık'tır. Bu konuda geniş bilgi için bkz., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/>, (E.T.: 16.05.2021).

nöbet süresinin bazı saatlerinde fiili olarak çalışmaması nöbet süresinin tamamının çalışma süresi sayılmamasına neden olmaz. Çünkü işçinin nöbet esnasında fiilen çalışmasını gerektiren durumların önceden belirlenmesi, öngörülmesi ve planlanması mümkün değildir. Nöbet süresi boyunca işçi, işverenden gelecek emri hazır bir şekilde beklediği ve işverenin egemenliği altında olduğu için bekleme süresinin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi bakımından işçinin bu sürede ne yaptığının herhangi bir önemi yoktur. Nöbet sırasında işçinin işyerinde kendisine tahsis edilen yerde uyuması, kitap okuması, dinlenmesi bu sürenin çalışma süresi olarak kabul edilmesine engel olmamalıdır (Jaeger, 2003: p. 60-64; Astarlı, 2008: 14). Nöbet süresinin tümünde işçinin fiili olarak çalışması zorunlu olmadığı gibi fiili çalışma yapılmayan dönemlerin de işçi tarafından ne şekilde geçirildiği önemli değildir (Jaeger, 2003: p. 60-64). Nöbet süresi boyunca işçinin işverenden gelecek emir ve talimatı bekleyerek geçirdiği süreler dinlenme süresi olarak değerlendirilmemelidir (Aktekin, 2006: 222-223). Zira işçinin aralıksız olarak dinlenebildiği ve serbest zamanı üzerinde dilediği gibi tasarrufta bulunabildiği bir zaman dinlenme süresidir (Soyer, 1993: 21; Akyiğit, 2020: 412).

Öğretide, işyerinde hazır durumda bulunan ve her an iş görmeye hazır bir şekilde bekleyen işçinin nöbet boyunca çalıştırılmaksızın çıkacak işi bekleyerek boşta geçirdiği sürelerin İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasının c bendi gereğince farazi çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Eyrenci ve diğerleri, 2020: 270; Öktem Songu, 2007: 161). Aslında Alman hukukundaki düzenlemeler dikkate alındığında, işçinin işyerinde iş görmeye hazır olması ve işyerinde nöbet hizmeti ifa etmesi farklı kavramlardır (MüKoHGB/Thüsing, 2021: HGB § 59 Rn. 213). Alman hukukunda iş yoğunluğu dikkate alınarak çalışma süreleri sınıflandırılmıştır (Astarlı, 2008: 26). Bu hukuk sisteminde nöbet hizmetinin (Bereitschaftsdienst) işe hazır olma (Arbeitsbereitschaft) ile serbest zaman arasında kalan bir derece olduğu belirtilmiştir (Astarlı, 2008: 30). Nöbet hizmetinde olan işçi, işe hazır olan işçi gibi dikkatli olmak zorunda değildir (MüKoHGB/Thüsing, 2021: HGB § 59 Rn. 213). Kanaatimizce de her ne kadar nöbet hizmeti ile işçinin işyerinde, hazır durumda beklemesi tam anlamıyla örtüşmese de söz konusu hüküm ve Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında belirtilen gerekçeler dikkate alındığında işyerinde geçirilen nöbet süresinin tamamının çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerekir. Yukarıda da belirttiğimiz gibi işçi, nöbet hizmeti süresince işverenin egemenliği altındadır. Bu bağlamda, nöbet hizmetinde geçen süre ile işçinin diğer çalışmaları normal çalışma süresini aşıyorsa mevzuattaki fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği söylenmelidir (Vorel, 2007: p. 31).

#### *Çağrıya Hazır Olma (Rufbereitschaft)*

İşçinin çağrıya hazır hâlde beklemesi, işinde ve her an iş görmeye hazır hâlde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek işyerinde boşta geçirdiği süreden farklıdır. Mevzuatımızda işçinin evinde, evine yakın bir yerde ya

da kendisi tarafından belirlenen başka bir yerde işverenden gelecek çağrıya hazır hâlde beklediği süreye ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır (Öktem Songu, 2007: 167-168). Çağrıya hazır hâlde beklemede işçi, kendisi tarafından önceden belirlenen bir yerde işverenden gelecek çağrıya en kısa sürede cevap vermeye hazır bulunmaktadır (Hromadka ve Maschmann, 2018: 215; MüKoHGB/Thüsing, 2021: HGB § 59 Rn. 214; Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 49; ErfK/Wank, 2017: § 2 Rn. 31; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 13; Hördt, ArbRAktuell, 2019: 57, <https://beck-online.beck.de>, (E.T.: 12.05.2021)). İşçi, bulunduğu yeri işverene önceden bildirmelidir (BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 13; BAG 24.10. 2000, 9 AZR 634/99, [lexetius.com/2000,4427](http://lexetius.com/2000,4427), (E.T.: 15.04.2020)).

İşveren, çalışana işyerine yakın bir yerde bulunması konusunda bir kısıtlama getiremez. Aksi hâlde çağrıya hazır hâlde bulunma değil, nöbet hizmetinin varlığı söz konusu olur (BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 13). Alman Federal İş Mahkemesi'nin önüne gelen bir uyuşmazlıkta davacı işçinin işveren tarafından çağrılması durumunda 20 dakika içinde işyerinde olması gerekmektedir. Mahkeme, böyle bir durumda işçinin nöbet süresi boyunca konaklayacağı mekânı özgürce seçme serbestisinin aşırı derecede sınırlandırıldığını, böyle bir durumda çağrıya hazır olma şeklinde çalışmanın varlığından değil, nöbet hizmetinden söz edilebileceğini belirtmiştir<sup>18</sup>.

Alman hukukunda işçinin çağrıya hazır hâlde beklediği sürelerin hepsi Arbeitszeitgesetz (Çalışma Süreleri Yasası) anlamında çalışma süresi olarak değerlendirilmemekte (Hromadka ve Maschmann, 2018: 217; ErfK/Wank, 2017: § 2 Rn. 31; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 15; Hördt, ArbRAktuell 2019, 57) işçinin sadece yapılan çağrı üzerine işyerine gelip fiilen çalıştığı süreler çalışma süresi kavramına dahil edilmektedir (Baeck ve diğerleri ArbZG, 2020: § 2 Rn. 48; BeckOK ArbR/Kock, 2021: ArbZG § 2 Rn. 15)<sup>19</sup>.

İşçi, normal çalışma süresinin dışında çağrıya hazır hâlde beklediği için bu şekilde çalışma bir esnek çalışma modeli olan çağrı üzerine çalışmadan ayrılmaktadır (Öktem Songu, 2007: 168. Aksi yönde görüş için bkz., Nazlı, 2005:

<sup>18</sup> BAG, 31. 01. 2002, 6 AZR 214/00, [lexetius.com/2002,1120](http://lexetius.com/2002,1120), (E.T.: 15.05.2021). Aynı yönde bkz., BAG 19. 12. 1991, 6 AZR 592/89, <https://www.prinz.law> (E.T.: 15.05.2021).

<sup>19</sup> İsviçre hukukunda da Alman hukukunda olduğu gibi nöbet hizmetinde geçen süre değerlendirilirken işçinin işyerinde ya da kendisi tarafından belirlenen yerde bulunmasına göre ayırım yapılmıştır. İşçi nöbet hizmeti boyunca işyerinde bulunursa tüm süre çalışma süresi olarak değerlendirilmiş, diğer durumda ise sadece fiili çalıştığı süre çalışma süresi olarak kabul edilmiştir. Bkz. <https://www.sis-verlag.de/archiv/andere-sonstige-steuerarten/rechtsprechung/7114-bfh-grenzgaenger-zur-schweiz-mehrtaegigerufbereitschaft-bei-krankenhauspersonal>, (E.T.: 22.05.2021). Fransız hukukunda da çağrıya hazır hâlde çalışmada sadece işçinin müdahalede bulunduğu süreler çalışma süresi olarak kabul edilmektedir. Bkz., Miné, M. (2004) Droit du Temps de Travail, Paris, 39'dan aktaran Öktem Songu, 2007: 169.

98). Çağrı üzerine çalışma, bir kısmı süreli çalışma türüdür. Bu çalışma biçimi, işçinin belirli bir zaman diliminde toplam ne kadar çalışacağına önceden belirlenmesi ve bu süreyle sınırlı olarak işveren tarafından ihtiyaç duyulması hâlinde çağrılması esasına dayanır. İşçinin normal çalışma süresi, çağrı üzerine çalışma modeline uygun olarak belirlenir (Öktem Songu, 2007: 168; Odaman 2013: 169-171)<sup>20</sup>. Buna karşılık çağrıya hazır hâlde çalışmada, işçinin belirli bir zaman diliminde toplamda ne kadar çalışacağına belirlenmesi de pek mümkün değildir. İşçinin işverenden gelecek çağrıya hazır olarak çalışması bir nöbet usulü çalışmadır. Bu şekilde gerçekleştirilen nöbette her ne kadar nöbet süresi boyunca kendi belirlediği yerde konaklasa da bu konuda işçinin tamamen serbest olduğunu söylemek pek mümkün değildir (Astarlı, 2007: 33; Yarg. 22. HD., 12.2.2020, 2016/29576 E., 2020/2255 K., <https://www.lexpera.com.tr>, (E.T.: 12.05.2021)). Zira çağrıya hazır hâlde çalışmada işçi, işveren tarafından işe çağırıldığında derhal/makul ölçüde kısa bir sürede iş başı yapması gerektiği için konaklama yerini de buna göre ayarlamak zorundadır (BAGE 119, 41 = NZA 2007: 155; Bayreuther, 2018: Rn. 350; Astarlı, 2008: 33). Açıklanan nedenlerden dolayı kanaatimizce de çağrıya hazır hâlde çalışma, çağrı üzerine çalışmadan farklıdır.

Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın da belirttiği gibi, işçinin nöbet hizmetinde işyerinde beklediği süreler ile işveren tarafından yapılacak olan çağrıya hazır olarak beklemesi durumu birbirinden biraz farklıdır. Divana göre, çağrıya hazır hâlde çalışan işçi, bizzat işyerinde bulunarak değil de kendi belirlediği bir yerde bekleyerek çağrıldığında işyerinde hazır bulunmak şeklinde iş ifa etmekte ve bu işçi, her ne kadar her an ulaşılabilir olma yükümlülüğü altında ise de kendi serbest zamanı üzerinde tasarruf edebilmekte ve kendi işini yapabilmektedir (SIMAP, 2000: p. 50). Oysa işyerinde fiilen bulunmak suretiyle nöbet hizmeti yerine getiren işçi, bu hizmet süresince işyerinde bulunduğu için serbest zamanı üzerindeki egemenlik yetkisi oldukça sınırlıdır. Bu nedenle de Mahkeme, işyerinde nöbet hizmeti ifa eden işçinin fiilen çalışmadığı süreyi dinlenme süresi olarak nitelendirmemişken, çağrıldığında işyerinde hazır bulunma şeklinde çalışan işçinin fiilen çalışmadığı süreleri serbest zaman olarak kabul etmiştir (Jaeger, 2003: p. 65). Bununla birlikte Avrupa Birliği Adalet Divanı, yakın tarihli kararlarında bazı durumlarda, Alman Federal İş Mahkemesi gibi çağrıya hazır hâlde çalışmada geçen bekleme süresinin de çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir. Divan, çağrıya hazır hâlde çalışan itfaiyecinin evde geçirdiği ve işverenden gelen bir çağrı doğrultusunda 8 dakikada içinde işyerinde olması gerekmesi durumunda bekleme süresinin Avrupa Birliği Çalışma Süreleri Yönergesi'nin 2. maddesi gereğince çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir (ABAD 21.2.2018 – C-518/15, BeckRS, 2018: 1566; Lingemann, 2018: 278; Hördt ArbRAktuell, 2019:

<sup>20</sup> Çağrı üzerine çalışmaya ilişkin geniş bilgi için bkz., Süzek, 2020: 264-266; Çelik ve diğerleri, 2020: 224-226; Eyrenci ve diğerleri, 2020: 98; Mollamahmutoglu ve diğerleri, 2019: 369; Akyiğit, 2020: 131-133; Senyen-Kaplan, 2020: 103-104; Odaman, 2013: 169-184.

57). Divan kararında, çalışanın işverenden gelen çağrısı hazır şekilde beklemenin yanı sıra bu çağrıya 8 dakika içinde cevap vermesi nedeniyle gelecek çağrıyı beklediği sürede diğer faaliyetlerinin ciddi şekilde kısıtlandığını belirtmiştir. Divanın önüne gelen uyuşmazlıklardan birinde normal görevine ek itfaiye olarak çalışan kişinin, nöbet süresince belirli bir yerde bulunma zorunluluğu bulunmamakla birlikte herhangi bir olay durumunda operasyon kıyafetleri ve kendisine sağlanan acil durum aracıyla birlikte 20 dakika içinde görevinin başında olması gerekmektedir<sup>21</sup>. Benzer başka bir uyuşmazlıkta, uzman bir teknisyen, dağlarda televizyon yayın sistemlerinin çalışmasını sağlamak için normal çalışma saatlerine ek olarak, birkaç gün üst üste günde 6 saat nöbet tutmaktadır. Bu nöbet süresi boyunca işçinin verici sistemlerinin bulunduğu yerde kalması gerekmemektedir. Ancak işveren tarafından çağrıldığında telefonla ulaşabilir olması ve 1 saat içinde işinin başında olması gerekmektedir. Ulaşımı zor olan verici sistemlerinin konumu nedeniyle, çağrıya hazır hâlde bekleyen işçi, nöbet sırasında çok fazla boş zamanı olmadan işvereni tarafından sağlanan bir yerde konaklamak zorunda kalmıştır<sup>22</sup>.

Divan'a göre, her ne kadar bekleme süresinde işçi çalışmayıp serbest olsa da bu süre zarfında işveren tarafından işçiye uygulanan sınırlamalar nedeniyle bekleme süresinin tamamı çalışma süresi olarak nitelendirilecektir. Ancak çalışan için bekleme süresinin beraberinde getirebileceği ve nesnel kısıtlamalardan kaynaklanmayan organizasyonel zorluklar örneğın, doğal koşulların veya çalışanın özgür kararının sonucu meydana çıkan durumlar bekleme süresinin çalışma süresi olarak nitelendirilmesi sonucunu doğurmaz (Winzer, 2021: 187). Belirtilen türde sınırlamaların yokluğunda, sadece işçinin işyerine gidip çalıştığı süre "*çalışma süresi*" olarak kabul edilir<sup>23</sup>. Bu bağlamda Divan, bekleme süresinin "*çalışma süresi*" olup olmadığını değerlendirirken, ulusal mevzuatın, toplu sözleşmenin veya işveren tarafından işçiye uygulanan kısıtlamaların dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Divan'a göre, çağrıya hazır olarak nöbet görevi ifa eden işçinin bekleme süresinin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceğının tespitinde uyuşmazlığa ilişkin tüm koşullar ve çalışanın işveren tarafından çağrıldıktan sonra çalışmaya başlaması gereken sürenin uygun olup olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Bununla birlikte, sadece işçiye uygulanan sınırlamalar değil, aynı zamanda işçinin belirli ekipmanlarla işyerinde bulunma yükümlülüğü olup olmadığı da dikkate alınarak değerlendirme yapılmalıdır. Öte yandan, Divan vermiş olduğu bir kararında, ulusal mahkemeler tarafından objektif bir tahminin mümkün olması koşuluyla, çalışanın bekleme süresi boyunca işyerine gelerek yaptığı çalışmaların

<sup>21</sup> ABAD C-580/19.

<sup>22</sup> ABAD C-344/19, <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-03/cp210035de.pdf>, (E.T.: 18.05.2021).

<sup>23</sup> <https://curia.europa.eu/jcms/uplo/svad/docs/application/pdf/2021-03/cp210035de.pdf>, (E.T.: 18.05.2021).

ortalama sıklığının da dikkate alınması gerektiğine yer vermiştir<sup>24</sup>. Nöbet süresince evde bulunan işçi, işveren tarafından çok sık işyerine çağırılıyor ve evde geçirebileceği zaman işveren tarafından sürekli bölünüyorsa artık burada işverenin nöbet süresince işyerinde bulunması gereken işçiye sırf daha az ücret ödemek için işçinin nöbet süresince evde bulunmasını istediği sonucuna ulaşmamız mümkündür. Böyle bir durumun varlığında da işçinin çağrıya hazır hâlde nöbet tuttuğunu söylemenin isabetli olmayacağı ve tüm nöbet süresinin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerektiği söylenmelidir.

## İcap Nöbeti

İcap nöbeti, işçinin çalışmaya bile her an işverenden gelecek olan çağrıya icap etmek üzere hazırda beklemesidir. İcap nöbeti, nöbet hizmeti ya da çağrıya hazır olma şeklinde ifa edilebilir. Başka bir ifadeyle icap nöbeti süresi, işveren tarafından belirlenen yerde geçirilebileceği gibi işçi tarafından belirlenen bir yerde de geçirilebilir. Bu nedenle, icap nöbetinde olan işçi evinde, işyerine yakın bir otelde veya işverenin sağladığı bir yerde ya da işyerinde iş görmeye hazır olarak beklemektedir. Eğer işçi, nöbet süresince işyerinde ya da işveren tarafından belirlenen bir yerde değil ise bulunduğu yeri işverene bildirmekle yükümlüdür. İcap nöbetinde olan işçi, sadece çağırılma durumunda işyerinde iş görme borcunu ifa etmektedir. Bu nedenle nöbetteki süreyi aktif olunan (fili çalışma yapılan) ve olunmayan (yapılmayan) zaman olmak üzere ikiye ayırmak mümkündür. Nöbette olan işçi, nöbetçi olduğu süre boyunca işverenden gelebilecek olan bir çağrıya uyacak şekilde yaşam aktivitelerini sınırlandırmaktadır. İcap nöbetinde geçen sürenin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceği belirlenirken öncelikle işçinin işveren tarafından belirlenen bir yerde mi yoksa kendisinin belirlediği bir yerde mi nöbet süresini geçirdiği tespit edilmelidir.

İcap nöbeti mesai saatleri dışında gün boyunca (day float) olabileceği gibi mesai saatleri dışında belirli zaman aralıklarında (örneğin 17.00-24.00 arasında ve 24.00-08.00 arasında) (night float) da olabilir (İcapçılık Yükümlülüğü, 2016: 7)<sup>25</sup>. İcap nöbetine en iyi örnek doktor, hemşire, ambulans şoförü gibi sağlık personelinin çalışmasıdır (Astarlı, 2007: 26; Öktem Songu, 2007: 150; Astarlı, 2008: 31; Ünal, 2019: 100; ErfK/Wank, 2017: § 2 Rn. 29; Yarg. 22. HD., 18.02.2016, 2014/32193 E., 2016/4359 K., <https://legalbank.net/>, (E.T.: 09.05.2021), Yarg. 9. HD., 26.01.2021, 2020/4705 E., 2021/2257 K., <https://legalbank.net/>, (E.T.: 09.05.2021). Ancak bunun yanı sıra elektrik üretimi ve nakil istasyonlarında çalışan işçiler (Öktem Songu, 2007: 150; Ünal, 2019: 99), itfaiyeciler, kamuya yararlı özel

<sup>24</sup> <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2021-03/cp210035de.pdf>, (E.T.: 19.05.2021).

<sup>25</sup> Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta davacı işçi haftada bir gün 08:00-08:00 saatler arası icap nöbet tutmaktadır. Bkz. Yarg. 24.12.2015, 2014/23545 E., 2015/35946 K., <https://legalbank.net/> (E.T.: 12.05.2021).

kişiler tarafından işletilen yurtlarda çalışan eğitimciler, hastabakıcılar, hastabakıcı yardımcıları da bu tarz çalışabilmektedir (Öktem Songu, 2007:150; Ünal, 2019: 99).

## **Kararda Yer Alan İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresi Olarak Değerlendirilip Değerlendirilmeyeceği Sorunu**

Avrupa Birliği Adalet Divanı'na göre, bir çalışanın işinin bir parçası olarak işvereni için harcadığı bekleme süresi ya “*çalışma süresi*” ya da “*dinlenme zamanı*” olarak sınıflandırılmalıdır. Avrupa Birliği Hukuku'na göre, bu iki sürenin sınırları Çalışma Süreleri Yönergesi'nin amacı dikkate alınarak objektif özellikler temelinde belirlenmelidir. İşçinin bekleme süresinin “*çalışma süresi*” olarak sınıflandırılabilmesi için Yönergeye göre, çalışanın işveren tarafından belirlenen bir yerde ve gerektiğinde ilgili işi hemen yapabilmesi için hazır olması temelde önemlidir (Lingemann, 2018: 278). Divan'ın görüşüne göre, işçinin işyerinde bekleyerek nöbet usulü ile çalışması durumunda bekleme süresinde işçinin işveren için çalışmadığı süreler, dinlenme süresi olarak değerlendirilemez. Bu bağlamda, icap nöbetini işyerinde geçiren işçi, işverenin egemenliği altında ve işveren tarafından belirlenen bir yerde bulunduğu için bekleme süresinin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekir.

İcap nöbetinde olan işçinin çağrı üzerine çalışması durumunda ise işyerinde bulunması gerekmez. Bu şekilde çalışmada önemli olan, işçinin her an işveren tarafından çalıştırılabilir olmasıdır. İcap nöbetinde çağrıya hazır bekleyen işçi, işverene karşı sürekli erişilebilir olmakla yükümlüdür (Baeck ve diğerleri, 2020: ArbZG § 2 Rn. 48-49; BAG 24.10. 2000, 9 AZR 634/99, lexetius.com/2000, 4427, (E.T.: 15.04.2020)). Böylece işçi mümkün olan en kısa sürede işe başlayabilecektir. Bununla beraber işçi nöbet süresi zarfında, zamanını kısmen de olsa özgürce kullanabilir ve kendi çıkarlarının peşinde koşabilir (ABAD 21.2.2018 – C-518/15, BeckRS, 2018: 1566; Lingemann, 2018: 278; Winzer, 2021: 187).

İnceleme konumuz olan kararda, davacı işçinin haftada bir gün icap nöbeti ile çalıştığı ve nöbet sırasında işyerinde olmadığı, evinde veya tercih ettiği başka bir yerde zamanını geçirdiği konusunda tereddüt bulunmamaktadır. Uyuşmazlık konusu olaydan, nöbette olan davacının çağrılması durumunda işe gittiği, dolayısıyla çağrılmadığı zamanlarda imkânı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda, davacı işçinin nöbet esnasında işverenden gelecek çağrıya hazır olarak çalıştığı (Rufbereitschaft) kabulü gerekir.

Kararda, çağrıya hazır hâlde bekleyen davacı işçinin “*işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma sebebiyle geçen sürenin*” çalışma süresi olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Söz konusu ifadeden çağrıya hazır olarak icap nöbeti tutan işçinin iş görmek üzere işyerine giderken yolda geçirdiği sürenin ve işyerinde fiili olarak çalıştığı sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiği anlaşılmalıdır (Öktem Songu, 2007: 162). Kural olarak, işçinin işe gelirken yolda geçirdiği süre fiili çalışma süresi

değildir. Ancak işverenden gelen çağrıya cevap vermek üzere işçinin yolda geçirdiği süre önem arz etmektedir. İşçi, işveren tarafından çağrıldığında, mümkün olan en kısa sürede işyerine gelmek zorundadır. Bu nedenle, işçinin işyerine gelmek amacıyla yolda geçirdiği sürenin, daha çok fiili bir çalışma süresi gibi dikkate alınması gerektiği söylenebilir<sup>26</sup>.

Davacı işçinin, işveren tarafından yapılan çağrıya makul sürede cevap vermesi gerekmektedir. Bu nedenle, işçinin nöbet esnasında tamamen özgür olduğunu kabul etmek mümkün değildir. İşçinin icâp nöbeti sırasında şehir dışına çıkması da söz konusu değildir. Tüm bunlar dikkate alındığında icâp nöbetinde olan davacı işçinin, işveren tarafından çağrılmadığı süre boyunca tamamen serbest zamana sahip olduğunu söylemek kanaatimizce isabetli değildir. Ancak davacı işçinin, işveren tarafından ihtiyaç duyulması durumunda işyerine gitmek zorunda olması icâp nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını da gerektirmeyeceği kanaatindeyiz. İşçinin sadece evinde ya da kendi belirlediği bir yerde bulunduğu ve işveren tarafından çağrıldığı zamanlarda işyerine gelerek çalışması ile işçinin işyerinde icâp nöbeti tutarak geçirdiği süreyi aynı şekilde değerlendirmek hakkaniyetli olmayacaktır. Bu nedenle de iki durumda da icâp nöbetinde geçirilen süreler değerlendirilirken aynı esaslar dikkate alınmamalıdır. Bu bağlamda uyumsuzluk konusu kararda, davacı işçinin icâp nöbetinde geçirdiği tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasının adil sonuçlar doğurmayacağını söylemek mümkündür.

İşçinin çağrıya hazır hâlde tuttuğu icâp nöbetinde geçen bekleme süreleri, dinlenme süresi değildir. Dinlenme süresinin varlığından söz edebilmek için işçinin sağlığının ve çalışma gücünün korunması ve geliştirilmesi için tam anlamıyla boş bir zaman olmalıdır. Bu süre boyunca işçinin çalışma açısından bir taleple karşılaşma ihtimalinin de bulunmaması gerekir (Soyer,1987: 39). Çağrıya hazır hâlde gerçekleşen icâp nöbeti, işçinin en azından aile yaşamından feragat etmesi, bu hizmet dolayısıyla sosyal ve kültürel gelişmelerden yoksun kalması sonucunu doğurmaktadır (Soyer,1987: 39). Bu açıklamalardan da anlaşılacağı üzere işçinin, işveren tarafından çağrılmadığı zaman tamamen özgür olduğunu söylemek pek mümkün değildir. Ancak bu şekilde çalışan işçinin nöbet süresini işyerinde geçiren işçiye kıyasla en azından nöbet boyunca bulunacağı yeri belirleme konusunda kısmen özgür olduğu söylenebilir. Bunun yanı sıra işverenden gelecek olan çağrıya bekleyen işçi, her an işyerine gidecek gibi hazır beklediği için nöbet esnasında tamamen özgür değildir. Bu nedenle de söz konusu işçinin çağrılmadığı zamanlarda işyerinde icâp nöbetinde olan işçiye kıyasla biraz daha serbest hareket ettiği kabul edilebilir.

Yargıtay'ın da belirttiği gibi icâp nöbeti sırasında evinde bulunan ya da tercih ettiği başka bir yerde bulunan işçinin, nöbet esnasında işveren tarafından

<sup>26</sup> Morand, M.: Temps de Travail, Champ d'application, Juris-Classeur, Travail Traité, Fasikül 21-12, 8'den aktaran Öktem Songu: 2007: 171.



çağırıldığında işyerine gittiği ve çalıştığı sürenin çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerekir. Bununla birlikte, işveren tarafından çağrılmasını gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması hâlinde işçi tamamen serbest bir zamana sahip olmadığı ve her an yapılan çağrının gereğini yapmak üzere hazır beklediği için işçinin evinde geçirdiği icap nöbeti süresinin uygun bir kısmının çalışma süresi olarak kabul edilmesi hakkaniyet gereğidir.

Yargıtay'ın bu kararı çerçevesinde 24 saat evinde icap nöbetinde bulunan bir çalışanın, bu sürede işverenden gelen çağrı üzerine 8 saat işyerine gelip çalışması durumunda, bu 8 saat ve evde geçirdiği 16 saatin 1/8'i olan 2 saat dikkate alınarak işçinin çağrıya hazır hâlde çalıştığı sürenin 10 saatinin çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiği sonucuna ulaşmaktayız. Bu 10 saatlik süre, işçinin çalışma süresine eklendiğinde, haftalık 45 saati aşan bir süre ortaya çıkarsa bu sürenin fazla çalışma süresi olduğunun kabulü gerekir. Belirtmek gerekir ki, işveren icap nöbetinde işçiyi ihtiyaç duyduğu her an, işe çağırabileceği için, her bir çağırmada yolda ve işyerinde geçen süreler tespit edilip bu sürelerin toplamı fiili çalışma süresi olarak kabul edilmelidir. Bu süreler, icap nöbeti süresinden düşüldükten sonra kalan sürenin 1/8'i ayrıca çalışma süresi olarak değerlendirilmelidir. Yargıtay'ın önüne gelen bir uyuşmazlıkta, davacı işçinin icap nöbetinde geçen süre haftada 5 gün 18.00-08.00 saatler arasında günde 14 saat, diğer 2 gün 08.00-08.00 saatler arasında günde 24 saattir. Kararda, ayda bir haftada nöbette geçen süre toplamının (14x5+24+24=) 118 saat olduğu, bu sürenin 1/8'inin haftalık çalışma süresine dahil edilmesi ve buna göre davacının fazla çalışma süresinin belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir<sup>27</sup>. Kanaatimizce, söz konusu kararda davacı işçinin icap nöbetinde geçirdiği sürenin işyerinde mi yoksa kendi belirlediği bir yerde mi geçirdiği önemli olduğu için öncelikle bu hususun tespit edilmesi gerekmektedir. Eğer davacı işçi, nöbet süresini işyeri dışında kendi belirlediği bir yerde geçiriyorsa icap nöbetinde işyerine gelerek yaptığı fiili çalışma, çalışma süresi olarak kabul edilmeli ve kalan sürenin 1/8'i dikkate alınmalıdır. Ancak işçi, bu süreyi işyerinde geçiriyorsa nöbette geçen sürenin tamamının Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarında belirtilen gerekçelerle çalışma süresinden sayılması gerektiği kanaatindeyiz.

İnceleme konumuz olan kararda, icap nöbetinde geçen sürenin çalışma süresinden kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin temel uyuşmazlık dışında, yerel mahkemenin kararında yer alan *“Davacı kabul edilen işçilik alacaklarını alamaması nedeni ile haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiğinden kadem tazminatına yönelik talep kabul edilmiştir.”* şeklindeki ifadenin dava dosyası ile bir ilgisi olmadığı anlaşıldığından

<sup>27</sup> Yarg. 22. HD. 23.06.2020, 2017/30537 E., 2020/7534 K., <https://legalbank.net/>, (ET.: 21.05.2021). Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 18.02.2016 tarihli 2014/32193 esas ve 2016/4359 sayılı kararında, ambulans şoförü olarak çalışan davacı işçinin icap nöbetlerinin tümünde fiili olarak çalıştığı ispat edilmeden bu süreler dikkate alınarak yapılan hesaplamasının kanuna aykırı olduğunu belirtmiştir. Bu olayda da davacı işçinin icap nöbetini işveren tarafından mı yoksa kendisinin belirlediği bir yerde mi ifa ettiği hususuna yer verilmemiştir. <https://legalbank.net/>, (ET.: 20.05.2021).

gerekçede dosya içeriğine uygun olmayan bu ifadelere yer verilmesi doğru bulunmamıştır. Kanaatimizce karar bu noktada da isabetlidir. Davacı işçi, iş sözleşmesine haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile bir kısım diğer işçilik alacaklarının davalıdan tahsilini talep etmiştir. Başka bir ifadeyle yerel mahkemenin kararda belirtmiş olduğu gibi işçi, işçilik alacaklarının işveren tarafından ödenmemesi sebebiyle haklı nedenle iş sözleşmesini feshettiği gerekçesi ile değil, sözleşmenin haklı bir sebep olmaksızın işveren tarafından feshedildiği için kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur.

## Sonuç

İcap nöbetinde işçi, işverenden gelecek olan çağrıya icap etmek üzere hazırda beklemektedir. İşçinin icap nöbetinde geçirdiği sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği belirlenirken öncelikle işçinin nöbet süresi boyunca bulunacağı yerin kim tarafından belirlendiği tespit edilmelidir. İşçinin icap nöbetini işyerinde geçirmesi durumunda sadece fiilen çalıştığı sürenin değil, icap nöbetinin tamamının çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekir. Çünkü, nöbet süresi boyunca işçi, işverenin egemenliği altındadır.

İcap nöbeti çağrıya hazır olma şeklinde ifa ediliyorsa, Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın yakın tarihli kararlarında belirttiği gibi, bekleme süresinin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceğine ilişkin değerlendirme yapılırken, işçinin işveren tarafından çağrıldıktan sonra çalışmaya başlaması gereken süreye ilişkin bir sınırlama olup olmadığı, işçinin belirli ekipmanlarla işyerinde bulunmakla yükümlü kılınıp kılınmadığı, objektif bir tahminin mümkün olması durumunda çalışanın bekleme süresi boyunca işyerine gelerek yaptığı çalışmaların ortalama sıklığı dikkate alınmalıdır. Kanaatimizce çağrıya hazır olma şeklinde icap nöbeti tutan işçiye herhangi bir sınırlama getirilmemiş ve işveren tarafından yapılan çağrıya evinde ya da kendi belirlediği bir yerde bulunan işçinin makul sürede işinin başında bulunması istenmiş ve işçi çok sık işyerine çağrılmamış ise işçinin işyerine giderken yolda geçirdiği ve fiili olarak çalıştığı süre ile icap nöbeti süresinin belirli bir oranı çalışma süresi olarak kabul edilmelidir. İnceleme konumuz olan kararda da icap nöbetinde olan işçiye ilişkin herhangi bir sınırlama getirildiğine dair bir açıklama bulunmamaktadır. Bu nedenle de çağrı hazır hâlde icap nöbeti tutan işçinin işyerine gelirken yolda geçirdiği ve çalıştığı sürenin yanı sıra nöbetteki bekleme süresinin belirli bir oranının da çalışma süresinden sayılması isabetlidir.

## KAYNAKÇA:

### Kitaplar - Makaleler

- Aktekin, Ş. (2006) “ATAD’ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dahil Edileceğine İlişkin “SIMAP Kararı”nın Çalışma Süresi Yönergesi’ne Etkileri Bakımından İncelenmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S:1, Mart, 222-228.
- Akyığıt, E. (2020) **Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı**, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Astarlı, M. (2007) “Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, S. 3, 19-29.
- Astarlı, M. (2008) **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara: Turhan Yayınları.
- Demiral, C. (2005) “Avrupa Adalet Divanı’nın Çalışanların Nöbette Geçen Sürelerinin de Çalışma Süresine Dahil Edilmesine İlişkin Kararı “SIMAP Kararı”, **Prof. Dr. A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, 153-165.
- Baeck, Deutsch ve Winzer: **Arbeitsgesetz: ArbZG**, 4. Auflage, C.H. BECK Verlag 2020.
- Bayreuther, F. (2018) Rufbereitschaft als Arbeitszeit?, NZA, 348, <https://beck-online.beck.de>, (18.04.2021).
- Çalışma ve Toplum Dergisi.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020) **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 32. Bası, İstanbul: Beta Basım.
- Dündar, E. (2012) **Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri**, Seçkin Yayıncılık Ankara 2012.
- Ekonomi, M. (1976) “Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar”, **Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri**, 6-10 Ekim, Termal-Yalova.
- Engin, M. (2007) “Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart, S. 5, 69-75.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, Ş. E. (2020) **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Hafizoğlu, E. S. (2016) “Çalışma Süreleri”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.2, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Özel Sayı, C. 15, S.1, 123-164.
- Hördt, M. (2019) “Vergütungs- und arbeitsschutzrechtliche Arbeitszeit – ein Rechtsprechungsüberblick”, **ArbRAktuell 2019**, <https://beck-online.beck.de>, (12.05.2021).
- Hromadka, W. ve Maschmann, F. (2018) **Arbeitsrecht, Individualarbeitsrecht, Band I**, 7. Aufl., Berlin: Springer.
- İcapçılık Yükümlülüğü, Türkiye Tabipler Birliği Yayınları, Ankara 2016, [https://www.ttb.org.tr/kutuphane/icapcilik\\_rapor.pdf](https://www.ttb.org.tr/kutuphane/icapcilik_rapor.pdf) (13.05.2021).

- Lingemann, S. (2018) “Rufbereitschaft” als Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitrichtlinie, ArbRAktuell, <https://beck-online.beck.de>, (19.05.2021).
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2019) **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: Lykeion Yayınları.
- Münchener Kommentar zum HGB**, 5. Auflage, C.H.BECK Verlag, 2021, (MüKoHGB/Bölüm Yazarı HGB)
- Müller-Glöge, R., Preis, U. ve Schmidt, I. (2017) **Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht**, 17. neubearbeitete Aufl., München: C. H. Beck, (ErfK/Bölüm Yazarı).
- Nazlı, S. (2005) “Avrupa Topluluğu Adalet Divanı Landeshauptstadt Kiel v. Norbert Jaeger (Case C-151/02) Kararının İlgili Mevzuatlar Işığında Değerlendirilmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S: 5, 83-102.
- Odaman, S. (2013) **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, İstanbul: Legal Yayınları.
- Öktem Songu, S. (2007) **İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Rolfs, C., Giesen, R., Kreikebohm, R. ve Udsching, P. (2021) **Beck’scher Online-Kommentar Arbeitsrecht**, 59. Edition, München: C.H. Beck, (BeckOK ArbR/Bölüm Yazarı).
- Senyen-Kaplan, E.T. (2020) **Bireysel İş Hukuku**, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Soyer, M. P. (1987) Sürekli Fazla Çalışma- Çözüm İçin Bir Öneri, **İktisat ve Maliye Nisan**, C.: XXXIV, S.:1, 37-41.
- Soyer, M. P. (1993) “Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991**, İstanbul, 3-30.
- Süzek, S. (2020) **İş Hukuku**, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul: Beta Basım.
- Ünal, T. (2019) **Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller**, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Winzer T. (2021) Bereitschaftszeit kann Arbeitszeit sein, ArbRAktuell, <https://beck-online.beck.de>, (08.05.2021).

#### **Elektronik Kaynaklar**

<https://beck-online.beck.de>

<https://curia.europa.eu>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/>

<https://legalbank.net/>

<https://www.lexpera.com.tr>

<https://www.prinz.law>

<https://www.sis-verlag.de/archiv/andere-sonstige-steuerarten/rechtsprechung/7114-bfh-grenzgaenger-zur-schweiz-mehrtaegige-rufbereitschaft-bei-krankenhauspersonal>

[lexetius.com](https://www.lexetius.com)