

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA

Orhun YILMAZ\*

### Özet

Postalar halinde çalışma, niteliği gereği sürekli çalışıldığı için durmaksızın peş peşe postalar halinde işçi çalıştırılan ya da nöbetleşe işçi postaları ile yapılan çalışmadır. Bu sistemde normal çalışma süreleriyle fakat postalar halinde çalışma yapılır. Postalar halinde çalışmadan bahsedebilmek için postaların birbirinin yerini alacak biçimde periyodik olarak çalışmaları gerekmektedir. Aksi takdirde birbirlerinin yerini almaksızın farklı saatlerde yapılan ekip çalışmaları postalar halinde çalışma sayılmaz. Kanun koyucu işletmeler için sürekli üretim ve faaliyet imkanı sağlayan diğer yandan da işçilerin sağlığı ve çalışma şartları açısından dezavantajlı olan bu çalışma türünü özel, detaylı olarak düzenleme yoluna gitmiştir. Postalar hainde çalışmanın ve bunun bir uzantısı olan gece çalışmasının risklerini, bu çalışmanın neticesinde doğacak zararları azaltmak için bazı sınırlamalar getirmiştir. Hukukumuzda çalışma süreleri işçilerin şahıslarına yönelik olarak sınırlandırılmıştır, işletmeler için bir çalışma süresi sınırlandırması yoktur. İşçiler açısından getirilmiş sınırlamalara uymak kaydıyla bir işyerinde postalar halinde işçiler çalıştırılarak 24 saat bile faaliyet sürdürülebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Postalar halinde çalışma, gece çalışması, vardiya sistemi, fazla çalışma, esneklik

### WORK SHIFTS IN TURKİSH BUSINESS LAW

#### ABSTRACT

Shifts in working sessions with workers continuously changing during business days are used for the maintenance of uninterrupted production. In this system, work is carried out with normal working time with shifts between workers. For discussing work shifts, Periodical changes of workers during the continuous production are required. Activities at different times without the periodical changes of workers and the continuous production are not regarded as shifts in working sessions. As work shifts, if unregulated, can result in disadvantageous conditions for workers in terms of their health and safety, lawmaker has sought to adopt a special and detailed regulations and set some limitations to reduce the risks of shifts especially arising from working sessions conducted at nights. In Turkish law the scope of these regulations are based on employees rather than employers. Working sessions may run 24 hours a day with work shifts, provided that they comply with the restrictions imposed on the workers.

**Keywords:** Work shift, night work, shift system, overwork, flexibility

### GİRİŞ

Postalar halinde çalışma, niteliği gereği sürekli çalışıldığı için durmaksızın

---

[\*] İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, orhunyilmaz06@gmail.com, ORCID ID: [0000-0003-1231-240X](https://orcid.org/0000-0003-1231-240X)

peş peşe postalar halinde işçi çalıştırılan ya da nöbetleşe işçi postaları ile yapılan çalışma türünü ifade eder. Gelişen teknoloji, çetinleşen rekabet ortamı, yeni çalışma düzeni ve toplumsal ihtiyaçlar ile taleplerin bir sonucu olarak ortaya çıkan, yıllardır süregelen bir çalışma sistemi olan postalar halinde çalışmaya ilişkin esaslar, kanun ve yönetmeliklerde özel olarak düzenlenmiş ve işçileri koruyucu kurallara bağlanmıştır.

Bu çalışmamızda uygulamada vardiyalı çalışma sistemi olarak adlandırılan postalar halinde işçi çalıştırmanın ortaya çıkışı, tarihçesi, esasları, bu çalışma sistemine özgü, özel ve koruyucu hükümlere yer verilecektir. Uygulamada bu konu hakkında karşılaşılan durumlar ve bu husustaki yargı kararları incelenecek ve açıklanacaktır.

## **I. Postalar Halinde Çalışmaya Ekonomik, Sosyal ve Politik Açından Genel Bir Bakış**

Postalar halinde çalışma, (vardiyalı çalışma sistemi)<sup>1</sup> tarihi Roma ve Mısır İmparatorluklarına kadar uzanan, tarihin en eski dönemlerinde bile uygulanan bir çalışma şeklidir. Çalışma hayatında yaygın olarak uygulanmasıyla ise Sanayi Devrimi sonrasında karşılaşmaktayız. Sanayi devrimi sonrası teknolojide olağanüstü bir ilerleme olmuş, yeni düzende toplumun ihtiyaçları çeşitlenmiş ve artmıştır. İşte tüm bu gelişmeler doğrultusunda da üretimi artırmak ve verimliliği yükseltmek için çözüm arayışları başlamıştır. Geliştirilen çözümlerden bir tanesi de klasik bir çalışma biçimi olmayan, özel bir çalışma türü olan vardiyalı çalışma sistemi(postalar halinde çalışma) olmuştur.

Vardiyalı çalışma sistemi değişik kavram ve ifadeler ile birçok kez farklı şekillerde tanımlanmıştır. Karşılaştığımız ilk tanıma göre postalar halinde çalışma sistemi, tüm gün sürenin aynı günün farklı, birbirini izleyen zaman aralıklarında farklı işçi gruplarının çalıştırılmasını ifade eder.<sup>2</sup>Başka bir tanıma göre postalar halinde çalışma sistemi, işçiler için getirilmiş sınırlamalara uyulmak kaydıyla bir işyerinde, postalar halinde işçi çalıştırılarak gece-gündüz ve hatta gün boyunca (24 saat) sürekli faaliyete devam edilmesini ifade eder.<sup>3</sup> Diğer bir tanıma göre ise postalar halinde çalışma sistemi, işyerinde işçilerin ikili veya üçlü gruplara bölünmesi suretiyle işe başlama ve işin bitiş zamanları birbirini takip edecek şekilde çalıştırılmalarını ifade eder.<sup>4</sup>

Çalışma hayatındaki gelişme ve ilerlemeler neticesinde postalar halinde çalışma sisteminin önemi her geçen artmakta ve bu çalışma türü gittikçe yaygınlık kazanmaktadır. Çünkü bu çalışma türü işyerlerinde kurulmuş vaziyetteki kapasiteden tüm gün boyunca yararlanma imkânı sunmaktadır. Bu çalışma türü sayesinde işyerinde çalışmalar, günlük azami çalışma süresi sınırlarının ötesinde sürdürülmektedir.<sup>5</sup>

## **II.Vardiyalı Çalışma Çeşitleri**

Vardiyalı çalışma sisteminden söz edebilmek için mutlaka birden fazla çalışma grubunun mevcut olması gerekir. Çalışma gruplarının her biri kendilerine ayrılan sürede çalışır ve bu sürenin sonunda işi diğer çalışma

[1] Vardiyalı çalışma ile postalar halinde çalışma eş anlamda kullanılmaktadır.

[2] AKYİĞİT, Ercan. (2016). İş Hukuku, 11.B., Seçkin Yayıncılık, İstanbul, s.426-427.

[3] SÜZEK, Sarper. (2017). İş Hukuku, 14.B., Beta Yayıncılık, İstanbul, s.813.

[4] SENYEN-KAPLAN, E.Tuncay. (2017). Bireysel İş Hukuku, 8.B., Gazi Kitabevi, Ankara, s.336 vd.

[5] EKE, Haluk\ODABAŞI, Mesut. (1981). Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni, MPM Yayınevi, Ankara., s.39.

grubuna devreder. Özel bir çalışma türü olan postalar halinde çalışma (vardiyalı çalışma sistemi) da kendi içinde çeşitlere ayrılmaktadır.<sup>6</sup>

### **A.Sabit Vardiya Sistemi**

Olağanüstü bir durum olmadıkça işçilerin kendi vardiyalarında çalışmak zorunda oldukları çalışma türüne sabit vardiya sistemi denilmektedir. Sabit vardiya sisteminde çalışma grupları sürekli olarak gündüz, devamlı bir şekilde öğleden sonra ya da sürekli gece vakti çalışırlar. Sabit vardiya sistemi geçmişte yaygın olarak başvurulan bir çalışma sistemi idi. Ancak insan haklarındaki ilerlemeler ve sosyal hukuk anlayışındaki gelişmeler neticesinde sabit vardiya sistemi kabul görmemeye başladı. Çünkü sabit vardiya sistemi çalışanları daha çok yıpratmakta, çalışanların sağlıkları daha sık ve daha şiddetli bozulmakta ve çalışanların sosyal ve ailevi hayatları daha çok zarar görmektedir. Bu nedenle zamanla hem evrensel düzeyde hem de ülkemiz düzeyinde sabit vardiya sistemi daha az uygulanmaya başlamış ve sonunda da istisnai olarak bazı gelişmemiş ülkeler dışında bu sistemin uygulaması kalmamıştır.<sup>7</sup>

### **B.Dönüşümlü Vardiya Sistemi**

Çalışma gruplarının belirli bir zaman çizelgesi içerisinde dönüşümlü olarak çalıştıkları çalışma türüne dönüşümlü vardiya sistemi denilmektedir. Dönüşümlü vardiya sisteminde dönüşümlü olarak ekipler bir süre gündüz veya öğleden sonra çalıştıktan sonra bir süre de gece vardiyası şeklinde çalışmaktadırlar. Bu sistem, insani şartlar ve sosyal hukuk açısından daha makul ve kabul edilebilir olarak görülmektedir. Bu nedenle de günümüzde dönüşümlü vardiya sistemi benimsenmiştir ve yaygın olarak uygulanmaktadır.<sup>8</sup>

### **C.Süreksiz Sistem**

Bu çalışma türünde işletmede günde 24 saatin altında bir süre çalışmalar yürütülür. Söz konusu sistemde sabah-akşam veya sabah-gece şeklinde 16 saat boyunca sabit veya dönüşümlü olarak vardiya uygulanır. Hafta sonları ya da bayram tatili günlerinde çalışma yapılmaz. Bu sebeple süreksiz sistem uygulamada iki ekipli ya da çift vardiyalı sistem olarak da anılır ve bu sistem uygulanması en kolay olan ve en az yönetim sorunu ile karşılaşılan vardiya usulüdür.<sup>9</sup>

### **D. Yarı Sürekli Sistem**

Bu çalışma türünde işletmede günde 24 saat boyunca çalışma yapılır ancak hafta sonlarında ve bayram tatili günlerinde çalışma yapılmaz. Bu sistemde çalışma grupları sabit ya da dönüşümlü olarak sabah, öğleden sonra veya gece vardiyasında çalışırlar. Bu sistemde üç çalışan grubu mevcuttur ve üç vardiya

[6] EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim. (2005). Bireysel İş Hukuku, 3.B., Legal Yayıncılık, İstanbul., s.169.

[7] EYRENCİ, Öner. (1991). Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul., s.14; KORKUSUZ, Refik. (2005). Postalar Halinde Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlemesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.1, s.68.

[8] GÜNAY, Cevdet İlhan. (2004). İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, 2.B., Yetkin Yayıncılık, Ankara., s.79; KORKUSUZ, s.69.

[9] KORKUSUZ, s.69; GÜNER AKYOL, Türkan. (2010). Çalışma Yaşamında Vardiya Çalışması ve Uyku ile İlgili Özelliklerin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak., s.65.

vardır.<sup>10</sup>

### **E. Sürekli Sistem**

Bu çalışma türünde işletmede haftada yedi gün ve günlük 24 saat olarak bayram tatili günleri de dâhil olmak üzere çalışma yapılır. Bu sistemde en az dört ekip çalıştırılmalıdır. Uygulamada da dört ya da yedi ekip sabit veya dönüşümlü olarak çalışırlar. Sürekli sistem işletmede azami çalışma düzeylerine ulaşma ve kapasiteden en üst düzeyde yararlanma imkânı sağlar.<sup>11</sup>

### **III.Vardiyalı Çalışmayı Gerektiren Nedenler**

Özel bir çalışma türü olan postalar halinde çalışma sisteminin ortaya çıkmasının ve yaygınlaşmasının arka planında ekonomik, sosyal ve politik birçok neden vardır.

#### **A.Politik Nedenler**

Vardiyalı çalışma sisteminin uygulanmasının politik nedenlerinden ilki istihdamın artırılması ve ülke ekonomisini büyütme düşüncesidir. Diğer bir politik neden ise işsizliğin azaltılması suretiyle refahın düzeyinin artırılması ve toplumsal barışın sağlanmasıdır.<sup>12</sup>

#### **B.Ekonomik Nedenler**

Vardiyalı çalışmaların yapılmasının ekonomik nedenlerinden ilki yaşanan toplumsal ve teknolojik gelişimin etkisiyle artan ihtiyaç ve talepleri karşılayabilmek için üretimin artırılması zorunluluğudur. Başka bir ekonomik neden ise postalar halinde işçi çalıştırmak suretiyle üretimi artırarak birim maliyeti düşürme fikridir.<sup>13</sup>

Hem çalışmak hem öğrenim görmek isteyen kişiler iki faaliyetin bir arada yürütülebilmesi imkânı sağladığından gece postalarında çalışmayı tercih etmektedirler. Böylece bu kişiler hem eğitimlerini sürdürebilmekte hem de geçimlerini sağlamak için gelir elde etmektedirler.<sup>14</sup>

Üretim araçlarından bazılarının teknik açıdan kesintisiz çalışmasının zorunlu olması da başka bir ekonomik neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Bazı üretim araçlarının 24 saat boyunca kesintisiz çalışması yoluyla üretim sağlıklı şekilde sağlanabilmektedir. Aksi takdirde zaman ve kazanç kaybı ortaya çıkmaktadır. Kimya, demir-çelik, cam ve çimento sektörlerinde bu durumla karşılaşmaktadır.<sup>15</sup>

Diğer bir ekonomik neden ise bazı iş kollarında kesintisiz üretimin gerekmesi ve bu nedenle de kesintisiz çalışma yapılması zorunluluğudur. Örneğin enerji sektöründe durum böyledir, çünkü üretimin devamlılığı için enerjinin sürekli sağlanması gereklidir.<sup>16</sup>

---

[10] KORKUSUZ, s.70; GÜNER, s.66.

[11] KORKUSUZ, s.71.

[12] SARACEL, Nükhet. (1987). Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenmesi Esasları, Eskişehir, s.14.

[13] GENTRY, John N. (1979). Shift Work and The Shorter Workweek-Hours of Work., s.271; SARACEL, s.14.

[14] MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2016). İş Hukukunda Gece Çalışması, 1.B., Adalet Yayınevi, Ankara., s.11.

[15] SARACEL, s.17; MÜLAYİM, (2016), s.14.

[16] KABAJ, M. (1968). Shift Work and Employment Expansion Towards an Optimum Patern,

Son ekonomik neden ise kurulu mevcut kapasiteden en üst düzeyde faydalanma düşüncesidir. Vardiyalı çalışma sistemi işletmelere mevcut kapasitelerinden azami şekilde yararlanma imkanı sunmaktadır.<sup>17</sup>

### C.Sosyal Nedenler

Postalar halinde çalışmanın uygulanmasının sosyal nedenlerinden ilki bazı toplumsal ihtiyaçların karşılanabilmesi için kesintisiz hizmet sunulması zorunluluğu olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>18</sup>Bu hizmetler bazen kamu idareleri eliyle bazen de özel sektör vasıtasıyla yürütülmektedir. Milli savunma, asayiş, sağlık, ulaşım, enerji gibi hizmetler kesintisiz olarak sunulması gereken hizmetlere örnek verilebilir.

Diğer sosyal neden ise bazı toplumsal ihtiyaçların ancak gece vakti de çalışmaya devam edilmesi suretiyle karşılanabilmesidir.<sup>19</sup>Bazı hizmetler ancak gece yapılan ön hazırlık ve çalışmalar neticesinde sunulabilmektedir. Ekmek fırınları, pastaneler, gazete matbaaları, barlar ve eğlence yerleri bu hizmetlere örnek verilebilir.<sup>20</sup>

### IV.Vardiyalı Çalışmanın Ortaya Çıkardığı Sorunlar

Özel bir çalışma türü olan vardiyalı çalışma sisteminin sağladığı avantajlar olduğu kadar bu çalışma sisteminin dezavantajları da vardır. Vardiyalı çalışma sistemi, yapısı ve şartları gereği sürekli ve gece vaktini de kapsar şekilde çalışmayı gerektirdiği için hem işçileri hem de işletmeleri birçok sorunla karşı karşıya bırakmaktadır.<sup>21</sup>

### A.İşçiler Açısından Meydana Gelen Sorunlar

Postalar halinde çalışmalar sürekli çalışma yapılmasını gerektirdiğinden işçiler gece vakti de çalıştırılmaktadır. Gece vaktini de içine alan sürekli çalışmaların yapıldığı işletmelerde yorgunluk ve fiziksel şartların da etkisiyle iş kazalarıyla daha sık karşılaşmaktadır.<sup>22</sup>

Yapılan araştırmaların da gösterdiği gibi vardiyalı çalışma yapılan işletmelerdeki işçilerin sağlıklarının bozulması daha sık ve yoğun olarak meydana gelmektedir. Bu işçilerde genellikle uyku bozuklukları, anksiyete, kabızlık ve ülser gibi hastalıklar daha fazla görülmektedir.<sup>23</sup>Hatta gece postalarında çalışma, Dünya Sağlık Örgütüne<sup>24</sup> bağlı Uluslararası Kanser Araştırmaları Ajansı tarafından muhtemel kanserojen etkisi bulunan faaliyetler listesine eklenmiştir.<sup>25</sup>

---

International Labour Review., s.251; **MÜLAYİM**, (2016), s.13-14.

[17] **MÜLAYİM**, (2016), s.13.

[18] **OLUÇ**, Mehmet. (1982). İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, İstanbul., s.69.

[19] **GÖZÜBÜYÜK**, Şeref. (1976). Kamu Yönetimi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara., s.125-127.

[20] **RUMA**, Şadan. (1966). Gece Çalışmalarının Mahiyeti ve Düzenlenmesi, Çalışma Dergisi., s.45.

[21] **MÜLAYİM**, (2016), s.15.

[22] **BİLGİN**, Leman. (1984). Gece Vardiyasında Çalışanların Sorunlarına Genel Bakış, Eskişehir., s.40-43.

[23] **FİNN**, P. (1981). Effects of Shift Work on The Lives of Employees, Management Labour Review., s.32; **MÜLAYİM**, (2016), s.16.

[24] Bakınız, www.who.int.

[25] **BACAK**, Bünyamin\KAZANCI, Ecehan.(2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.3, S.6, s.142.

İşçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamaları güçleşmektedir. İşçiler çalışma şartları ve zamanları nedeniyle hem kendi ihtiyaçlarını hem de ailelerinin ihtiyaçlarını tam ve zamanında karşılayamamaktadırlar.<sup>26</sup>

İşçilerin aile düzenleri bozulmakta, işçiler eş ve çocukları ile yeterince zaman geçirememekte ve onlarla ilgilenememektedirler. Bu durum eşler arasında sadakatsizlik ve iletişim kopukluğu düşüncelerine neden olmakta ve çoğu kez boşanmalar sonucu aileler dağılmaktadır.<sup>27</sup>

Son olarak bu sistemde çalışan işçiler sosyal hayatlarına yeterince vakit ayıramamaktadırlar. Bu nedenle de zamanla sosyal çevre ilişkilerinde kopukluk yaşamakta ve toplumdan soyutlanmaktadır.

### **B.İşletmeler Açısından Meydana Gelen Sorunlar**

Vardiyalı çalışma sisteminde işletmelerin işçilere sundukları yemek, sağlık ve güvenlik gibi hizmetlerin aksamasıyla sıklıkla karşılaşılmaktadır. Özellikle gece vaktine gelen vardiyalarda bu aksaklıklar kendisini daha fazla göstermektedir.

Gece döneminde çalışma yapılması iş güvenliğini olumsuz etkiler. Gece çalışmalarında iş kazaları sık gerçekleşmektedir ve bu kazaların temel nedeni yeterince dinlenememe ve uykusuzluğa bağlı yorgunluk halidir. Yorgunluk, dikkatsizlik ve dalgınlıkta gece vakti artış olduğundan iş kazaları ile daha sık karşılaşılmaktadır. Alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gece çalışmalarındaki artan risk için çoğunlukla yetersiz kalmaktadır.<sup>28</sup>

Gece vardiyalarında işçilerin işletmeye ulaşım imkânları çok sınırlı ve hatta çoğu kez imkânsız olduğundan işletmeler işçilerin ulaşımını sağlamak zorunda kalacaktır. Ulaşım güçlüklerini aşmak için getirilecek çözümler de işletmelere ekstra mali külfet yükleyecektir.<sup>29</sup> İşletmelerdeki makine ve teçhizatların yıpranması hızlanmakta, bu araçlar üzerindeki tahribat daha hızlı ve yoğun olmaktadır.<sup>30</sup> Her vardiyada üretim miktarı, verim ve kalite özdeş olamamakta, özellikle gece vardiyalarında diğer vardiyalara nazaran üretim miktarı düşük kalmakta, işçilerin verimi düşmekte ve ürünlerin kalitesi de azalmaktadır.<sup>31</sup>

İşletmelerin temel yükümlüklerinden olan yönetim ve teknik denetim faaliyetleri de postalar halinde yapılan çalışmalarda güçleşmektedir. Özellikle gece vakti yapılan çalışmalarda yönetim ve teknik denetimde sorunlar yaşanmaktadır. İşletmeler gece vakti yapılacak çalışmalar için nitelikli işçiler temin etmekte büyük güçlüklerle karşılaşmaktadırlar ve bu nedenle de çoğu kez vasıfsız işçilerle çalışma yoluna gitmekte ve bunun da işletmeye zararları olmaktadır.

Son olarak vardiyalı çalışma sistemi işletmelere birçok ek maliyet yüklemektedir. Gece vakti de çalışma yapıldığından işletmelerin aydınlatma ve ısıtma masrafları artmaktadır. Gece zammı ve vardiya primi gibi nedenlerle de

[26] MÜLAYİM, (2016), s.24; SARACEL, s.41.

[27] MÜLAYİM, (2016), s.24-25; DEMİRBİLEK, Tunç. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.4, S.7, s.94.

[28] MÜLAYİM, (2016), s.22-23.

[29] EKEÖDABAŞI, s.157; SARACEL, s.51.

[30] ŞİMŞEK, Cebrail. (2014). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu İşçi Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Ankara., s.21.

[31] OLUÇ, s.81-82; OKUR, Zeki. (2010). İş Hukukunda Gece Çalışması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.1, İstanbul., s.522.

işgücü maliyetlerinde artış yaşanmaktadır.<sup>32</sup>

## **V.Postalar Halinde Çalışmanın Hukuki Boyutu**

### **A. İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma**

Postalar halinde çalışma, niteliği gereği sürekli çalışıldığı için durmaksızın peş peşe postalar halinde işçi çalıştırılan ya da nöbetleşe işçi postaları ile yapılan çalışmadır. Bu sistemde normal çalışma süreleriyle fakat postalar halinde çalışma yapılır.<sup>33</sup>Postalar halinde çalışmadan bahsedebilmek için postaların birbirinin yerini alacak biçimde periyodik olarak çalışmalarını gerekmektedir. Aksi takdirde birbirlerinin yerini almaksızın farklı saatlerde yapılan ekip çalışmaları postalar halinde çalışma sayılmaz.<sup>34</sup>

İş Hukukunda esnekliğin en eski görünüm biçimlerinden biri olan postalar halinde çalışmaya diğer hukuk düzenlerinde olduğu gibi Türk İş Hukukunda da yer verilmiştir.<sup>35</sup>Postalar halinde çalışma kişisel esnekleşme sağlamaz, postalar halinde çalışma sayesinde işletme içi bir esneklik sağlanmaktadır. Çalışma süresi sınırlamaları işyeri için değil de her bir işçi için söz konusu olduğundan, postalar halinde çalışma sistemi ile işyerinin sürekli olarak açık ve faaliyette tutulması mümkün olmaktadır.<sup>36</sup>

Gece ve gündüz devamlı olarak faaliyetlerin gerçekleştiği işyerlerinde farklı işçi postalarının çalıştırılması gerekmektedir. Bazen isteğe bağlı bazen de zorunlu olarak işyerlerinde postalar halinde çalışma uygulanmaktadır.<sup>37</sup>

Postalar halinde çalışmanın belirgin bir özelliği, postalardan birisinin çalışmasının çoğunlukla gece dönemine rastlamasıdır.<sup>38</sup>Özellikle 24 saat faaliyet gösteren işyerlerinde postalardan birinin gece dönemine rastlaması kaçınılmazdır. İşte bu nedenle de gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler postalar halinde çalışma konusunda büyük önem taşımaktadır. <sup>39</sup>Ancak postalar halinde çalışmada gece çalışması yapılması zorunlu bir unsur değildir. Örneğin 24 saat çalışma yapılmayan bir işyerinde iki gündüz vardiyası çalıştırılarak hiç gece çalışması yapılmadan da postalar halinde çalışma sistemi uygulanabilir.

## **1.3008 Sayılı İş Kanunu Döneminde**

3008 sayılı İş Kanununda postalar halinde çalışma ile ilgili hükümler

[32] EKE\ODABAŞI, s.184; ŞİMŞEK, s.52.

[33] İKİZLER, Murat. (2012). Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Adalet Yayınevi, Ankara., s.64.

[34] Bu hususa ilişkin bir kararda peş peşe devam etmeyen ve periyodik uygulamayı gerektirmeyen bir çalışma düzeninin postalar halinde çalışma olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir. Davaya konu olayda yer alan çalışma düzeninde birbiri ardına postalar halinde çalışma olmadığı, birinci grup işçiler işlerine devam ederken birkaç saat sonra ikinci grubun geldiği ve yine birkaç saat ara ile işlerini bıraktığı belirtilmektedir. Davada söz konusu olan çalışma döneminde her 2 grup işçinin birbirini tamamlayan günlük çalışma süresi 08.30 ile 20.00 arasındadır ve çalışma süresinin tamamı 11,5 saattir. Belirtilen sürelerin kanuni günlük iş sürelerine ilişkin düzenlemelere göre iki posta halinde çalışmayı gerektirecek bir süre olmadığı gerekçesiyle postalar halinde çalışma söz konusu değildir. Bu nedenle de ilgili kararda çalışanların postalar halinde çalışmaya ilişkin primi almaya hak kazanamayacağına hükmedilmiştir.Y9HD, 29.12.1986, E.1986\11028, K.1986\11904, www.kazanci.com, Erişim tarihi: 27.12.2017.

[35] AKYİĞİT, (2016), s.427.

[36] KORKUSUZ, s.9

[37] SÜMER, Haluk Hadi. (2015). İş Hukuku, 20.B., Seçkin Yayıncılık, Konya., s.140.

[38] EKMEKÇİ, Ömer. (2006). 4857 Sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması, Çimento İşverenleri Endüstrisi Dergisi, C.20, S.1, s.47.

[39] GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk. (2013). Bireysel İş Hukuku, 2.B., Nisan Kitabevi, Eskişehir., s.328.

oldukça kısa düzenlenmişti. Sonraki İş Kanunlarında yer verilen bazı hükümler 3008 sayılı Kanunda yer almamıştır. Postalar halinde çalışma, 3008 Sayılı Kanunun 43.maddesinin 4.fıkrasında düzenlenmiştir. İlgili hükme göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postalarının kullanıldığı işlerde en fazla 2 iş haftası gece postasında çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen iki iş haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konulabilir. Aynı hükme göre İktisat Bakanlığı gece ve gündüz çalışmalarının yapılmasında zaruret bulunan hallerde bir aylık posta düzenine izin verebilir.<sup>40</sup>Türk Hukukunda gece dönemi ilk kez bu kanunda düzenlenmiştir.<sup>41</sup>İlgili Kanunun 35.maddesinde haftalık çalışma süresi 48 saat olarak düzenlenmişti. Aynı kanun m.43\3' te gece çalışmalarının ara dinlenmesi süresi hariç olmak üzere sekiz saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir.<sup>42</sup>

### 2.1475 Sayılı İş Kanunu Döneminde

Postalar halinde çalışma 1475 sayılı İş Kanunu 65\4' te düzenlenmiştir. İlgili hükme göre gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe olarak işçi postaları kullanılan işlerde en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılarak postalar sıraya konulabilir. Aynı dönemde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşmeye de izin verme yetkisine haizdi.<sup>43</sup> Postalar halinde çalışmaya yönelik düzenlemeler Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzükte<sup>44</sup> de yer alıyordu.

Fazla Çalışma Tüzüğü<sup>45</sup> 3\4' ye göre tümü gece döneminde geçerse dahi yarısından fazlası gece döneminde geçen çalışmalar gece çalışması olarak kabul edilmelidir. Yarısından fazlası gündüz döneminde geçen ve gece döneminde yapılan çalışma içeren çalışmalar ise gündüz postası sayılmalıdır.<sup>46</sup>Bu dönemde posta değişimlerinde işçinin en az sekiz saat dinlendirilmesi gerekmektedir.1475 sayılı kanun döneminde gece çalışma süresi belirlenmemişti ve bu nedenle 7.5 saat aşılsa bile fazla çalışma ücretine hükmedilmiyordu.<sup>47</sup>

1475 sayılı Kanunda gece ve gündüz postalarında 15'er günlük nöbetleşmede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı izni aranıyordu.<sup>48</sup>Aynı Kanun ile sanayiye ait işlerde hangi yaşta olursa olsun tüm kadın işçilerin çalışması yasaklanmıştı. Ancak Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük ile işin özelliği kadın işçilerin çalıştırılmasını gerektiriyorsa 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece

[40] 4857 sayılı Kanununda ise birer haftalık posta düzeni öngörülmüştür, 15'er günlük posta düzeni de yapılabileceği belirtilmiştir ve artık Bakanlık izni aranmamaktadır.

[41] Gece dönemi 1475 ve 4857 sayılı kanun dönemlerindeki paralel şekilde düzenlenmiştir.

[42] 4857 Sayılı Kanundan farklı olarak dinlenme süresi hariç gece çalışmasının azami sınırının hesaplanacağı açıkça belirtilmiştir. Ayrıca o dönem şu andaki düzenlemelere göre yarım saat daha fazla bir süre gece çalışması azami sınırı öngörülmüştür.

[43] ÇELİK, Nuri. (2013). İş Hukuku Dersleri, 26.B., Beta Yayıncılık, İstanbul., s.248; DEMİRCİOĞLU, Murat \ CENTEL, Tankut. (1999). İş Hukuku, 7.B., Beta Yayıncılık, İstanbul., s.111.

[44] Resmi Gazete, 22.08.1973\14633.

[45] Resmi Gazete, 04.04.1973\14497.

[46] TUNÇOMAĞ, Kenan. (1998). İş Hukukunun Esasları, İstanbul., s.167.

[47] ODAMAN, Serkan. (2013). Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayınevi, İstanbul., s.91.

[48] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından izin alınması zorunluluğu 4857 sayılı İş Kanunu ile kaldırıldı.



çalıştırılmasına izin verilmiştir.<sup>49</sup>Kadın işçinin yapacağı iş; ilgili Tüzük madde 2' de belirtilen işler dışında bir iş ise, kadın 18 yaşını doldurmuşsa, ilgili iş beceriklilik, çabukluk ve dikkat isteyen, sürekli olan, fazla enerji ve kuvvet gerektiren bir iş değilse ve kadın gece çalışmasına engel olmadığını belirten doktor raporu almışsa, işverenin işçileri işyerine uygun araçlarla taşımayı üstlenmesi ve Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması halinde kadınlar gece postasında çalıştırılabilir.<sup>50</sup>Aynı tüzüğün 7.maddesinde kocası, işin postalar halinde yürütüldüğü aynı ya da farklı bir işyerinde çalışıyorsa kadın işçinin isteği üzerine gece çalıştırılmasının eşinin çalıştığı gece postasına denk gelmeyecek şekilde ayarlanması düzenlenmiştir. Bu dönemde imkanlar dahilinde işveren, aynı işyerinde çalışan karı-kocanın aynı gece postasında çalışma isteklerini karşılıyordu.<sup>51</sup>

1475 sayılı İş Kanununda gece kavramı 3008 sayılı Kanundakine paralel şekilde düzenlenmiş, haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirtilmiştir. Aynı Kanun m.65\3' te de gece çalışmalarının süresinin 7.5 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir.

### 3.4857 Sayılı İş Kanunu Döneminde

İşçilerin postalar halinde çalışmasına ilişkin düzenlemeler 4857 sayılı İş Kanununun 69. ile 76. maddelerinde yer almıştır. Ayrıca Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte de bu konuya ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yer almaktadır.<sup>52</sup>Bu kısımdan sonra aksini belirtmedikçe İş Kanundan kastettiğimiz 4857 sayılı İş Kanunu olacaktır. Yönetmelikten kastettiğimiz de aksini belirtmedikçe Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik olacaktır.

Yönetmeliğin 3.maddesi postalar halinde çalışma sisteminde bazı hususları düzenleme ve ilan etme yükümlülüğü getirmiştir.<sup>53</sup>İlgili hükme göre işveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür.

Yönetmeliğin 4.maddesinde ise işçi postalarının sayısının düzenlenmesi hususu yer almaktadır. İlgili hükmün a bendine göre, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın peş peşe postalar halinde işçi çalıştırılması suretiyle yürütülen işlerde 24 saatlik süre zarfında posta sayısı, en az üç işçi postası olacak şekilde ayarlanmalıdır. Burada en az üç işçi postasının olma gerekliliği, sürekli devam eden işlerde gece çalışmasının kaçınılmaz olması ve gece çalışmasında da 7.5 saatlik sınırlama olmasından kaynaklanmaktadır. Şayet gece çalışmasına ilişkin 7.5 saatten fazla çalışma yasağı olmasaydı 12'şer saat çalıştırılan iki posta ayarlanarak çalışmalar sürdürülebilirdi. Çünkü İş Kanunundaki düzenlemelere göre ara dinlenmesi dâhil olmak üzere çalışma süresi 12 saate çıkarılabiliyor.

[49] NARMANLIOĞLU, Ünal. (1994). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 2.B., İzmir., s.503.

[50] TULUKÇU, N. Binnur. (2000). İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya., s.33.

[51] NARMANLIOĞLU, (1994), s.504.

[52] MÜLAYİM, (2016), s.208.

[53] EKMEKÇİ, s.49.

İşyerinde yürütülen faaliyetin niteliği gereği çalışma sistemini üç posta şeklinde düzenleme zorunluluğu olan işyerleri dışında iki posta halinde çalışma uygulanabilir ve bu postaların her ikisi de gündüz dönemine denk gelebilir. Böyle bir oluşum içinde farklı postalar için farklı çalışma süreleri ve farklı işler için farklı posta sayıları belirlenebilir. İşyerinde bazı faaliyetler için postalarla çalışma sistemi uygulanırken diğer bazı faaliyetler postalarla çalışma sisteminin kapsamı dışında bırakılabilir. Belirlenen bu iki postanın ara vermeksizin birbirini takip etmesi zorunluluğu yoktur, postalar arasında işyerinin havalandırılması, makinelerin ve ortamın soğutulması gibi işlemler için ara verilebilir.<sup>54</sup>Postalar halinde çalışma normal süreli çalışanlar için uygulanabileceği gibi kısmi süreli çalışanlar içinde uygulanabilir.<sup>55</sup>Postalar halinde çalışmanın uygulanabilmesi açısından iş sözleşmesinin sürekli veya süreksiz olması, belirli ya da belirsiz süreli olmasının da bir önemi bulunmamaktadır.<sup>56</sup>

Aynı hükmün b bendi gereği, yürütülen işin niteliği postalar halinde çalışmayı gerektirmese de işveren işyerinde postalar halinde çalışma yapılması yoluna gidebilir. Bu şekilde yürütülen işlerde posta sayıları, her bir işçi postasının çalışma süresi, İş Kanunu 63\3' te öngörülen yönetmelikte<sup>57</sup> belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir. Bu durumda da sözü edilen yönetmelik m.4\3 gereği, hiçbir durumda işçinin günlük çalışma süresi 11 saatten fazla olamaz.<sup>58</sup>İşveren tarafından posta süreleri, ara dinlenmesi de dâhil olmak kaydıyla 12 saati aşmayacak şekilde ayarlanmalıdır. Burada da yine gece çalışmasına ilişkin 7.5 saatten fazla çalışma yapılamaması sınırlaması devam etmektedir. Ancak işçi postalarının çalışma süreleri eşit olmak zorunlu değildir. Sınırlamalara uygun olmak kaydıyla her bir işçi postasının çalışma süresi farklı olabilir.<sup>59</sup>

Yönetmelik 4'c' de ise sağlık kuralları bakımından günde 7.5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde posta sayısının, her bir postanın çalışma süresinin İş Kanunu m.63\son' da öngörülen yönetmelikte<sup>60</sup> belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenleneceği belirtilmiştir. Örneğin cıva işlerinde bir işçi postasının çalışma süresi altı saat, kurşun işlerinde bir işçi postasının çalışma süresi dört saat, karbon sülfür işlerinde bir işçi postasının çalışma süresi altı saatten fazla olamaz.

Ayrıca 10.09.1960 tarihli ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli

---

[54] ÖZYURT, Vuslat. (2008). Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.19., s.939-940.

[55] KORKUSUZ, s.71

[56] AKYİĞİT, Ercan. (2006). İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara., s.1854.

[57] İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Resmi Gazete, 06.06.2004\25425.

[58] Yargıtay da kararlarında bu görüş doğrultusunda hüküm vermektedir. Her ne kadar 11 saatten fazla çalışma yaptırılması yasak olsa da bu sınırı aşan çalışmaların yaptırılması halinde işçiyi mağdur etmemek için fazla çalışma sayma yoluna gitmektedir. Yüksek mahkeme bir kararında, söz konusu olayda denkleştirme uygulaması yapılmış ve haftalık 45 saat sınırı aşılmamış olmasına rağmen 4857 sayılı İş Kanunu m.63' te sözü edilen günlük 11 saat çalışma üst sınırı aşıldığı için 11 saati aşan kısımlar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir. Y9HD, 15.12.2008, E:2007\30201, K:2008\33618, www.legalbank.net, Erişim tarihi: 29.12.2017.

[59] EKMEKÇİ, s.48.

[60] Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami 7.5 Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 16.07.2013\28709.

Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun m.6 uyarınca Bakanlar Kurulu Çalışma sürelerini artırırca, işçi postası sayısı düzenlenirken, bu süreler göz önünde bulundurulur. Seferberlik durumunda da Bakanlar Kurulu, İş Kanunu m.43'e uygun olarak günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarırca, işçi postası sayısı ve çalışma süreleri buna göre belirlenir.<sup>61</sup>

Posta sayılarının düzenlenmesi hususunda güncel bir düzenlemeyi gözden kaçırmamak gerekir. Yönetmelik m.4'a' ya getirilen ek cümle<sup>62</sup> uyarınca turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde, postalar halinde çalışma 24 saat içerisinde iki posta olacak şekilde yapılabilir. Sadece bu üç sektörde sınırlı olarak sürekli çalışılan işlerde 24 saat içinde en az üç işçi postası çalıştırma zorunluluğu uygulanmaz.

Yönetmeliğin 5.maddesinde ücretten indirim yapma yasağı düzenlenmiştir. İlgili hükme göre, bir işçi postası ile yürütülen işlerde, posta sayısının iki veya daha fazla sayıya çıkarılması ya da üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7.5 saatin altında saptanması sonucunda, çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden hiçbir suretle indirim yapılamaz. Ancak buradaki ücretten indirim yasağı tarafların anlaşarak ücretten indirim yapmalarına engel değildir, bu yasak işveren tarafından yapılacak tek taraflı ücretten indirimlere ilişkindir.

İşçi postalarının değişme süresi yönetmelik m.8' de düzenlenmiştir. İlgili hüküm uyarınca, gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar, en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçiler, ondan sonra gelen ikinci haftada gündüz çalıştırılarak postalar birbirinin yerini alacak şekilde düzenlenir. İşin niteliği ve yürütümü gerektiriyorsa, iş sağlığı ve güvenliği de göz önünde bulundurularak, gece-gündüz postalarının değişiminde iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Zorunluluk olmadıkça işçilerin postası değiştirilemez. Ancak İş Kanunu m.69 uyarınca gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye, imkânlar elverdiği ölçüde işveren tarafından gündüz postasında uygun bir iş verilir.

Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere uygun bir süre ara dinlenmesi verilir. İşin niteliği bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa bu dinlenme, ara dinlenmesi işçilere gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak verilir. Ayrıca postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçilere, nöbetleşme yoluyla haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur. Bu yasaklar emredici nitelikte olmakla birlikte bu hükümlere aykırı olarak işçilerin çalıştırılmaları ile uygulamada sıklıkla karşılaşılmaktadır. Bu durumda işçilerin, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih imkanı doğar.<sup>63</sup>Yargıtay da kararlarında bu yönde hüküm vermektedir.<sup>64</sup>

[61] EKMEKÇİ, s.49.

[62] Ek cümle: Resmi Gazete-19.08.2017\30159.

[63] ODAMAN, s.97.

[64] Yargıtay bir kararında kadın işçinin gece vardiyalarında 12'şer saat çalıştırıldığını, bu şartları bilerek işe girmiş olsa da iş kanununun ve yönetmeliğin çalışma sürelerini düzenleyen hükümlerine aykırılık durumunda işçinin iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı olduğuna hükmetmiştir. Söz konusu davada, davacı işçi davalıya ait hastanede acil servis hemşiresi

Yönetmelik madde 12'de ise postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işverenin her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeleri, Bakanlıkça<sup>65</sup> talep edildiğinde sunmak üzere işyerinde bulundurmakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.

### B.Gece Postası

Çalışma hayatında gece kavramı İş Kanunu 69\1' de tanımlanmıştır. İlgili hükme göre çalışma hayatında gece dönemi, en geç saat 20.00' de başlayarak en erken saat 06.00' ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren dönemdir. 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, ilk fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde, işçilerin gece çalışmalarını yasaklamak üzere yönetmelikler çıkartılabilir.<sup>66</sup>

İş Kanunumuzda gece postası kavramı tanımlanmamıştır ancak Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7.maddesinde bu kavram tanımlanmıştır. İlgili düzenlemeye göre çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması gece çalışması sayılacaktır.<sup>67</sup>Düzenlemelerde eşitlik

---

olarak çalışmış ve 08.00-20.00 ile 20.00-08.00 saatleri arasında 2 vardiya esasına göre dönüşümlü olarak görev yapmıştır. İşçi, iş sözleşmesini haklı olarak feshettiğini ileri sürerek bu davayı açmış ve kıdem tazminatı talebinde bulunmuştur. İlk derece mahkemesi tarafından davacının işyerindeki çalışma düzeni ve iş temposunu bilerek işe başladığı, işçi tarafından iş akdindeki vardiyalı çalışmanın ve fazla çalışmanın kabul edildiği gerekçesi ile söz konusu istekler reddedilmiştir. Yargıtaya göre işçi çalışma şeklini ve koşullarını bilerek işe girmiş olsa da kanun ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığı yoktur. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında daha üst sıralarda yer alan kanun ve yönetmelikteki düzenlemelere değer verilmelidir. Yasa ve yönetmelikteki çalışma koşullarının uygulanmaması işçiye İş Kanunu 24\2'ye göre haklı fesih imkânı vermektedir. Somut olayda davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü gerekir. Yüksek Mahkeme bu gerekçelerle ilk derece mahkemesinin kararını hatalı bulup bozmuştur.Y9HD, 27.06.2006, E:2006\11382, K:2006\18958, www.kazanci.com, Erişim tarihi: 28.12.2017.

[65] Bahsi geçen bakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıdır.

[66] Bahsi geçen yönetmelik hala çıkarılmamıştır. **ODAMAN**, s.84.

[67] Uygulamada 2 vardiya çalışılan işyerlerinde işverenler vardiya başlangıç ve bitiş saatlerini gece çalışması sayılmayacak ve fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmeyecek şekilde ayarlama yoluna gitmektedirler. Örneğin işyerinde vardiyalar 07.00-19.00 ve 19.00-07.00 saatleri aralığında olacak şekilde düzenlenirse ilk vardiya gündüz çalışması olacak iken diğer vardiya çalışma süresinin yarısından fazlası gece vaktinde geçtiğinden gece çalışması olacaktır. Bu durumda söz konusu vardiyaya daha koruyucu nitelikteki gece çalışmasına özgü hükümlerin uygulanması söz konusu olacak, hem de gece vakti 7.5 saatten fazla yapılan çalışmalara Yargıtay kararları ışığında işveren tarafından fazla çalışma ücreti ödenecektir. Ancak aynı çalışma süreleri korunarak vardiyalar 3.00-01.00 ve 13.00-01.00 saatleri aralığında olacak şekilde ayarlanırsa her iki vardiya da gündüz çalışması olacaktır.2 vardiya da gündüz çalışması sayılınca da hem gece çalışması hükümleri uygulanamayacak hem de 7.5 saatlik sınır ve bunun aşılması sonucunda ödenmesi gerekecek bir fazla çalışma ücreti de söz konusu olmayacaktır. Böyle bir durumda işveren maliyetini düşürecek, işverenin menfaatine bir sonuç ortaya çıkacaktır. Biyolojik olarak insanı daha çok yıpratıp ve uykuda geçirilmesi gereken gece

durumunda ne olacağı hususunda açıklık olmadığından, gece ve gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşit olması durumunda, işçi yararına yorum ilkesi ve iş sağlığını koruyucu hükümlerin de göz önünde bulundurulması suretiyle, bu çalışmaların da gece çalışması olarak kabul edilmesi gerektiği öğretide bir kesim tarafından savunulmaktadır.<sup>68</sup>Öğretide diğer bir kesime göre ise, gece çalışması için çalışmanın yarısından fazlasının gece dönemine rastlamasını arayan hükmün lafzı açıktır ve bu nedenle burada işçi lehine yorum ilkesi uygulanamaz.<sup>69</sup>Kanaatimizce eşitlik durumunda işçiyi daha koruyucu nitelikte olan bu çalışmayı gece çalışması sayma tercih edilmelidir ve bu görüşe uygun yeni bir yasal düzenleme yapılmalıdır.

Çalışma süresinin yarısından fazlasının gece döneminde gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenirken, sadece çalışma süresi hesaba katılır; fazla çalışma süresi bu konuda dikkate alınmaz.<sup>70</sup>Ayrıca fazla çalışma süreleri gibi ara dinlenmesi de çalışma süresinin yarısından çoğunun gece döneminde geçip geçmediği belirlenirken hesaba katılmaz.<sup>71</sup>

Gece çalışmasının nitelikleri ve taşıdığı sakıncalar nedeniyle, gece çalışması niteliğinde olan postaların günlük çalışma süresi yasa ve yönetmelikle sınırlandırılmıştır. İş Kanunu 69\son ve yönetmelik 7\1 uyarınca işçilerin gece postalarında 7.5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır. Yargıtay da gece çalışmalarında 7.5 saatin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesi yönünde görüş bildirmiştir. Yani haftalık 45 saat olan yasal çalışma süresi sınırı aşılmamış olsa dahi gece çalışması 7.5 saatin üzerinde yaptırılmışsa, 7.5 saati aşan süreler için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.<sup>72</sup>Fazla

---

saatlerinde çalışan işçi ise sırf saat aralıklarında gerçekleştirilen ayarlamalar ile gece çalışmasının koruyucu ve özel hükümlerinin uygulanmasının kapsamı dışında kalacaktır. Uygulamada işverenler lehine ve zayıf taraf olan işçinin aleyhine gelişen bu örneklerin ortadan kalkması için önerimiz çalışmanın gece çalışması sayılması açısından gece dönemine rastlayan kısmın çalışma süresinin yarısından fazlası olmasını arayan düzenlemenin işçi lehine olacak şekilde yumuşatılmasıdır. Alman İş Hukukunda yer alan 2 saatten fazla kısmı gece dönemine rastlayan çalışmanın gece çalışması sayılacağı yönündeki hükme benzer bir düzenlemeye hukukumuzda da yer verilmesi isabetli olacaktır. **ODAMAN**, s.91; **ASTARLI**, Muhittin. (2008). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara., s.255.

[68] **SÜMER**,(Ders), s.140; **KORKMAZ**, Fahrettin\ALP, Nihat Seyhun. (2014). İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Erzurum., s.255; **ÇELİK**, Nuri, s.363; **EYRENCİ**, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim. (2006). Bireysel İş Hukuku, 3.B., Legal Yayıncılık, İstanbul., s.220; **DEMİR**, Fevzi. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B., Anadolu Matbaacılık, İzmir., s.98.

[69] **ASTARLI**, s.254; **EKMEKÇİ**, s.47; **NARMANLIOĞLU**, Ünal. (2012). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul., s.667; **OKUR**, s.513; **ODAMAN**, s.86-87.

[70] **EKMEKÇİ**, s.50-51.Aksi görüşte olanlar ise fazla çalışma süresi de eklenerek bulunan toplam çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemi içinde kalıyorsa bu çalışma gece çalışması kabul edilebilir. Çünkü mevzuatımızda gece çalışmasının tespitinde yalnızca normal çalışma süresinin dikkate alınacağına ilişkin açık bir hüküm yoktur. **ÖZYURT**, s.927; **DEMİR**, Fevzi. (2009). İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık, İzmir., s.143;**ODAMAN**, s.87.Kanaatimizce de bu görüş işçinin daha lehine olduğundan, bu görüşün kabulü daha uygun olacaktır.

[71] Örneğin 15.00 ile 20.00 arası çalışılan,20.00 ile 21.30 arası dinlenen ve 21.30 ile 02.30 arası tekrar çalışılan bir vardiyada toplam vardiya süresinin yarısından fazlası 20.00'den sonraya (gece dönemine) rastlasa da ara dinlenmesi hariç çalışma süresinin yarısından fazlası 20.00'den sonra gerçekleşmediği için bu çalışma gece çalışması kabul edilmeyecektir.

[72] Yargıtay bu konu ile ilgili bir kararında "...işçilerin gece çalışmaları günde 7.5 saati geçemez. Bu durumda günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Haftalık yasal çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olsa da gece çalışmaları yönünden 7.5 saatlik sınır

çalışma ücretinin yanı sıra işverenin karşılaşacağı bir yükümlülük de, böyle bir uygulamaya giden işverenin idari para cezası ödemek zorunda kalacak olmasıdır.<sup>73</sup>Ancak İş Kanunu m.42' de düzenlenen zorunlu nedenle fazla çalışmalarda, m.43' te düzenlenen olağanüstü hallerde fazla çalışmalarda ve m.70' te ve ilgili yönetmelikte<sup>74</sup> düzenlenen hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde 7.5 saatlik süre aşılabılır. Ayrıca turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7.5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.<sup>75</sup>

İş Kanunu 69\1' de tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00 ile 06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır.1475 sayılı İş Kanunu döneminde her yaştaki kadınlar için getirilen yasak, 4857 sayılı İş Kanunu ile kaldırıldı ve artık sadece çocuk ve genç işçiler için gece çalıştırma yasağı bulunmaktadır.<sup>76</sup>

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olması zorunluluğuna, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile bu durumun belgelenmesine, gece çalıştırılan işçilerin en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesine ve bu periyodik sağlık kontrollerinden doğacak masrafların işveren tarafından karşılanacağına ilişkin düzenlemelere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer verilmiştir. Postalar halinde çalışanlara ilişkin olarak sağlık kontrolünden geçirilme hususunda açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundaki ilgili düzenlemelerin, niteliğine uygun düştüğü oranda postalar halinde çalışan işçilere de uygulanması gerekmektedir.<sup>77</sup>

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda gece çalışmaları ve postalar halinde çalışmalara ilişkin bir yönetmelik çıkarılacağı öngörülmesine rağmen, bahsi geçen yönetmelik halen çıkarılmamıştır.<sup>78</sup>

Gece çalışmasında önemli hususlardan biri de aydınlatma zorunluluğudur. İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik<sup>79</sup> m.22 gereği, işyerlerinin gün ışığıyla yeterli derecede

---

aşıldığından işçiye fazla çalışma ücreti ödenmelidir..." demıştır.Y9HD,28.01.2010,E:2008\14699, K:2010\1530, www.legalbank.net, Erişim tarihi: 25.12.2017.

[73] ODAMAN, s.89.

[74] Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği, Resmi Gazete: 28.04.2004\25446.

[75] Değişiklik: Resmi Gazete, 19.08.2017\30159, Bu hükmün uygulanmasında; a) Turizm hizmeti yürütülen işler; ilgili mevzuatı uyarınca Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi veya turizm yatırım belgesi verilen ya da belediye tarafından turizm işletmesi olarak faaliyet göstermek üzere işletme belgesi verilen tesislerde, b) Özel güvenlik hizmeti yürütülen işler; 10.06.2004 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 hizmeti yürütülen işler; sağlık hizmeti sunan ve\veya üreten, gerçek kişiler ile kamu ve özel hukuk tüzel kişilerin işyerinde ve bunların tüzel kişiliği olmayan şubelerinde, 24.05.1983 tarihli ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda tanımlanan sosyal hizmet kuruluşlarında, çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçileri kapsar.

[76] ERTÜRK, Şükran. (2008). Uluslararası Belgeler ve AB Yönergeleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın-Erkek Eşitliği, Belediye İş Sendikası Yayınevi, Ankara., s.177; GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk. (2007). Bireysel İş Hukuku, 2.B., Nisan Kitabevi, Eskişehir., s.330.

[77] MÜLAYİM, (2016), s.214.

[78] MÜLAYİM, (2016), s.208.

[79] Resmi Gazete, 17.08.2013\28738.

aydınlatılması esastır, ancak gün ışığının söz konusu olmadığı gece çalışmalarında, suni ışıkla uygun ve yeterli aydınlatmanın sağlanması işverence sağlanmak zorundadır. Aynı yönetmelik m.23' te ise çalışma mahalleri ve geçiş yollarındaki aydınlatma sistemlerinin de, çalışanlar için risk oluşturmayacak şekilde olması ve bunların uygun yerlere yerleştirilmesi öngörülmüştür.

İşverenin, çalışan temsilcilerinin seçimini postalar halinde çalışılan işyerlerinde, tüm postalarda çalışanların oy kullanılmasına imkân verecek şekilde düzenleme yükümlülüğü vardır. Bu kapsamda işveren, gece postalarında çalışan işçilerin de seçimlerde oy kullanmasını sağlamalıdır.<sup>80</sup>

Gece postaları için zamlı ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda açık bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanununda gece işi sayılan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak İş Kanunu 69\2' de, gece çalışmalarına normal çalışma süresi ücretinden daha fazla bir ücret ödenmesi hususunun düzenleneceği bir yönetmeliğin çıkarılacağı yer almaktadır. Ancak bugüne kadar böyle bir yönetmelik çıkarılmamıştır. Buna rağmen uygulamada toplu iş sözleşmelerinde gece postalarında çalışan işçilere gece primi, gece zammı ya da değişik isimler altında, normal çalışma süresinin karşılığı olan ücretin daha üzerinde bir ödeme yapılmasına ilişkin hükümlerle karşılanmaktadır.<sup>81</sup>

### C.Gece Çalışmalarında Özel Olarak Korunan İşçi Grupları

Anayasa m.50'ye göre kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunur. Keza İş Kanununun 69, 73 ve 74. maddelerinde de anayasadaki özel korunma gerekliliği doğrultusunda çocuk, genç ve kadın işçilerin gece çalışmalarına ilişkin sınırlamalar yer almaktadır. Çünkü kadın işçiler göreceli olarak iş gücünün fiziki açıdan güçsüz kesimini oluşturur. Yine çocuk ve gençlerin de fiziksel ve ruhsal nitelikleri yetişkinlere oranla zayıftır. Kadın, genç ve çocuklar özelinde getirilen gece çalışmasına ilişkin sınırlamaların benzerinin çıraklar, stajyerler ve engelli işçiler için de özel olarak düzenlenmesi yerinde olurdu.

[80] MÜLAYİM, (2016), s.220.

[81] Konu hakkında geniş bilgi için bkz.MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2017). Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14., S.55., s.1191 vd. Yargıtayın bu husustaki bir kararında "...2822 sayılı Kanunun 6.maddesinin son fıkrasına göre sona eren toplu iş sözleşmesinin hizmet akdine ilişkin hükümleri yenisi yürürlüğe girinceye kadar hizmet akdi hükmü olmaya devam eder. Bu düzenleme ışığında hizmet akdi olarak devam etmekte olan 01.01.1990-31.12.1991 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi m.41' de gece çalışmaları ve fazla çalışma ücretleri düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre gece 20.00 ile 06.00 arası çalışmalar gece çalışması süresi olup ücretlerin %50 zamlı ödenmesi gerekir. Dosyadaki bordrolardan 01.01.1992' ye kadar ödenen gece zammı daha sonraki tarihlerde ödenmemiştir. Tanık beyanlarına göre de işçi sürekli olarak gece çalışmıştır. İşveren bu olayı aydınlatacak saat basma kartlarını da ibraz edememektedir. Olayın esasını çözücü bu iddianın ispat yükü ispat kolaylığı açısından işverene düşer. İşveren kendisinde bulunması gereken kayıtları sunmadığı gibi tanık da dinletmemiştir. Bu doğrultuda çalışma şekli ve çalıştığı süre değişmeyen davacı için uyumsuzluk konusu dönem için yaptığı gece çalışmalarının karşılığı tespit edilecek miktarın hüküm altına alınması gereklidir. Yazılı şekilde bu hakkın reddedilmesi isabetsizdir..." şeklinde hüküm vermiştir.Y9HD, 02.07.1996, E:1996\10122, K:1996\15102, www.corpus.com.tr, Erişim tarihi: 30.12.2017.

## 1.Kadın İşçilere İlişkin Özel Düzenlemeler

Kadın işçilerin işyerlerindeki görevlerinin yanı sıra analık vazifesinden ve ev bakımından doğan yükümlülükleri de vardır. İşte bu ağır sorumlulukların ve fiziki açıdan güçsüzlüğün neticesinde, İş Kanununda sadece kadın işçilere uygulanacak, onlara yönelik özel koruyucu hükümler getirilmiştir.<sup>82</sup>Anayasanın 10.maddesinde yer alan eşitlik ilkesinde yapılan değişiklikler<sup>83</sup> sonrasında, kadınlara yönelik pozitif ayrımcılığın eşitliğe aykırı olmayacağı, kadınlara yönelik olumlu düzenlemelerin yapılabileceği anayasal güvence altına alınmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu ile, 1475 sayılı İş Kanunu m.69' da kadınlar için getirilen gece çalışma yasağı, kadın-erkek eşitliği ve günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırılmıştır.<sup>84</sup>Bu yasağın kaldırılması yerindedir ve Avrupa Adalet Divanı kararları ve Gece Çalışmasına İlişkin 171 No' lu ILO Sözleşmesi ile uyumludur.

İş Kanunu m.73' te 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların, Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak bir yönetmelik ile düzenleneceği belirtilmiştir ve bir süre sonra Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>85</sup> çıkarılmıştır.

Kadınlar hakkında genel bir gece çalışma yasağı bulunmasa da, İş Kanunu m.74 ile hamilelik ve analık halinde gece çalışma yasağı getirilmiştir. İlgili hükümdeki yasak ve sınırlamalar çıkartılan yönetmelikte<sup>86</sup>ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Gebelik ve analık hallerinde kadınlara getirilen ayrıcalıklar, çağımızın evrensel gelişmelerine uygundur ve ülkemiz kadınlarının çalışma hayatında daha aktif rol almasını sağlayacaktır.<sup>87</sup>

İş Kanunumuzun Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni başlıklı 74.maddesinde, kadın işçileri koruyucu hükümlere yer verilmiştir. İlgili hüküm gereği kadın işçilerin, doğum öncesinde sekiz hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 haftalık zaman diliminde çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik durumunda ise doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye, iki hafta daha ilave edilir. Ayrıca bu hakkın kullanımı için çalıştırılan kadın işçinin belirli bir kıdemi olması koşulu da aranmamaktadır.<sup>88</sup>Sağlık durumu uygun olduğu takdirde doktor da onay verirse, kadın işçinin istemesi halinde doğuma üç hafta süre kalıncaya kadar, kadın işçi işyerinde çalışmaya devam edebilir. Bu durumda kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası çalışılmayacak süreye eklenir. Kadın işçi erken doğum yaparsa çalıştırılmayacak sürelerden doğumdan önce kullanamadığı kısmı da, yine doğum sonrası çalıştırılmayacak süreler eklenerek kullanılır. Söz konusu süreler kadın işçinin sağlık durumuna ve yapılan işin özelliğine göre gerekirse artırılabilir. Belirtilen sürelerde kadın işçilerin genel olarak çalıştırılması yasak olduğundan, evleviyetle bu süreler

[82] TUNÇOMAÇ, s.184.

[83] Ek fıkra: 07.05.2004\5170-1, Ek fıkra: 12.09.2010\5982-1.

[84] TAŞKENT, Savaş\KURT, Dilek. (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, s.36.

[85] Resmi Gazete, 09.08.2004\25548.

[86] Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 16.08.2013\28737.

[87] UÇUM, Mehmet. (2003). Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayınevi, İstanbul., s.87.

[88] TULUKÇU, N. Binnur. (2000). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara., s.127.



içinde kadın işçiler gece çalışmalarında da görevlendirilemeyeceklerdir.<sup>89</sup>

Kadın işçilerin gebelik ve analık halinde çalıştırılma yasağı ile ilgili bazı hükümler de Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte yer almaktadır. İlgili yönetmeliğin 9.maddesine göre kadın işçiler, hamile oldukları doktor raporu ile tespit edildiği tarihten doğuma kadar gece postalarında çalıştırılmazlar. Emziren kadın işçiler ise doğum tarihinden itibaren başlamak üzere bir yıllık süre boyunca gece postalarında çalıştırılmazlar. Bu bir yıllık süre, anne ya da çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğu işyerinde görevli olan işyeri hekimi tarafından verilen raporla belgelendirilirse altı ay daha uzatılabilir.

İşveren gebe veya emziren kadın işçinin sağlık ve güvenliği için tehlikeli sayılan kimyasal, fiziksel, biyolojik etkenlerin ve çalışma süreçlerinin bu işçiler üzerindeki etkilerini değerlendirmek ve bu hususta genel ve özel önlemleri almakla yükümlüdür. Yapılan değerlendirme sonucunda belirlenen sağlık ve güvenlik riskleri, kadın çalışanın gebeliği ya da emzirmesi üzerinde bir etki ortaya çıkardığında, işveren söz konusu kadın işçinin çalışma koşullarını ve çalışma saatlerini bu risklere maruz kalmasını önleyecek şekilde geçici olarak değiştirmekle yükümlüdür. Ayrıca işveren söz konusu kadın işçinin muhtemel fiziksel ve zihinsel yorgunluğunu da dikkate alarak, gebe veya emziren kadın işçinin çalışma saatlerini ve ara dinlenmelerini geçici olarak yeniden düzenlemeli ve bu işçilerin çalışma saatlerinin gece süresine ve sabahın erken saatlerine rastlamaması için gereken önlemleri almalıdır. Çalışma koşulları ve çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değil ise işveren söz konusu kadın işçiyi başka bir işe nakletmelidir.<sup>90</sup>Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde işveren gebe çalışanı, ücretinden kesinti yapmaksızın daha hafif işlerde çalıştırmakla yükümlüdür. Şayet gebe çalışanın daha hafif bir işte çalıştırılması mümkün değilse ilgili kadın çalışanın ücretsiz izinli olması sağlanır.<sup>91</sup>

### **a. Gece Postalarında Çalışan Kadınlara İlişkin Düzenlemeler**

Kadınların gece postalarında çalıştırılmaları hususunda bazı özel şartlar getirilmiştir. Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmalarının özel bazı şartlara bağlanmasının nedeni, gece çalışmasının kadın işçilerin aile hayatını derinden etkilemesidir.<sup>92</sup>Kadın işçilerin gece çalışması neticesinde eşlerin birlikte geçirebilecekleri zaman azalmakta, ailevi yükümlülüklerin de bir eşe yüklenmesi sorunu ortaya çıkmaktadır. Şayet Medeni Hukuk açısından da bu durum velayet hakkının değişmesine dahi neden olabilmektedir.<sup>93</sup>

[89] POYRAZ, Ercan. (2013). İş Hukuku, 5.B., Seçkin Yayıncılık, Ankara., s.163.

[90] MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2017). İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.1., s.120-121.

[91] MÜLAYİM, (2016), s.229.

[92] Bu konu ile ilgili olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu gece postasında çalışan kadın işçiye karşı kocasının açmış olduğu boşanma davasında, tarafların hayat şartları ağır olan bir şehirde yaşamaları, davacının bir hukuk bürosunda görevli olduğu, kadının da zaruret sonucu çalışmak zorunda kalması ve evlilik birliğini temelinden sarsacak başkaca bir davranışın bulunmaması, davalının gece mesaisine eleman yetersizliği nedeniyle kısa süre kalması, gece mesaisi bitiminde de davacının davalıyı işyerinden alması, ayrıca çocukların da büyümüş ve birbirlerine yardım edecek çağa gelmiş olmaları gerekçeleriyle boşanma davasının reddi gerekçesiyle yerel mahkemenin özel dairesinin bu gerekçelerle vermiş olduğu bozma kararına uyması gerekteyken aksi yönde vermiş olduğu direnme kararını bozmuştur. YGHK, T:29.03.2000, E:2000\2-708, K:2000\227, www.legalbank.net, Erişim tarihi: 24.12.2017.

[93] Yargıtayın vermiş olduğu bir kararda gece çalışan ve velayet hakkına sahip olan tarafın, bu

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin esaslar, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Yönetmeliğin tanımlar başlıklı 4.maddesinde, kadınlar açısından gece postasının, İş Kanunu m.69' da belirtilen gece çalışma sürelerini kapsayan ve 7.5 saati geçmeyen çalışma zamanını ifade ettiği belirtilmiştir. Yönetmeliğin 5.maddesinde ise kadın işçilerin gece postalarında her ne sebeple olursa olsun 7.5 saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.<sup>94</sup>Ancak güncel düzenleme sonrasında turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın işçilere de yazılı onayları alınması koşuluyla 7.5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.<sup>95</sup>

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 10.maddesi uyarınca gece postasında kadın işçi çalıştırmak isteyen işveren, gece çalıştırılacak kadın işçilerin listesini iş müfettişleri tarafından yapılan denetimlerde göstermek üzere işyerinde saklamakla yükümlüdür.

İşveren, aynı yönetmeliğin 6.maddesi gereğince, belediye sınırları dışındaki her türlü işyerini işleten işverenler ile belediye sınırları içerisinde olmakla birlikte posta değişim saatlerinde alınılmış araçlar ile gidip gelme güçlüğü bulunan işyerlerinin işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri temin edecekleri uygun araçlarla, ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerlerine getirip götürmekle yükümlüdür.<sup>96</sup>İşverenlerin bu yükümlülüğü işin niteliğinden doğmamıştır, bu nedenle de gece çalışmasında kadın işçiyi koruma bağlamında doğan taşıma yükümlülüğü esnasında yolda geçen süreler, iş süresinden sayılmaz.<sup>97</sup>

İlgili yönetmelik m.7 ise işverene gece postasında çalışan kadın işçilerin muayene ettirilmesi yükümlülüğü getirmiştir. İlgili hüküm gereği kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, işe başlamadan önce gece postalarında çalışmalarında sakınca bulunmadığına dair, görevli işyeri hekiminden sağlık raporu alınması ve işin devamı süresince işyeri hekimi tarafından, belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılması gereklidir.

Yönetmelikte düzenlenen bir diğer husus da gece postasında çalışan kadın işçilerin eşleri ile birlikte çalışmalarınıdır. Kadınların çalışma hayatına girmelerinin hızlanması neticesinde, eşlerden her ikisinin de çalıştığı ailelerin sayısında ciddi bir artış olmuştur. Eşlerin her ikisinin de postalar halinde çalıştığı durumlarda evin ve çocukların yalnız kalma tehlikesi ya da eşlerin birlikte hareket etme istekleri, eşlerin farklı ya da aynı postalarda çalışmayı talep etmelerine neden olmaktadır.<sup>98</sup>İşte bu nedenle de eşlerin ikisinin de

---

çalışması nedeniyle küçüğün bakımını ihmal ettiği ve yeteri kadar ilgilenmediğinden velayet hakkının değiştirilmesinin gerektiği, bu doğrultuda TMK' nın 183.maddesindeki koşulların oluştuğundan küçüğün velayet hakkının değiştirilmesi gerektiği ifadesi yer almaktadır:Y9HD, T:03.03.2003, E:2003\114, K:2003\1441, www.corpus.com.tr, Erişim tarihi: 26.12.2017

[94] SÜMER, Haluk Hadi. (2015). İş Hukuku Uygulamaları, 5.B., Seçkin Yayıncılık, Konya., s.324; ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. (2010). İşveren ve İşçi Rehberi, 2.B., Adalet Yayınevi, Ankara., s.222.

[95] Değişiklik: Resmi Gazete, 19.08.2017\30159.

[96] OKUR, s.562.

[97] EKMEKÇİ, s.52-53; SARACEL, s.105; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi\ASTARLI, Muhittin. (2012). İş Hukuku-Genel Kavramlar- Bireysel İlişkiler, 5.B., Turhan Kitabevi, Ankara., s.884.

[98] SARACEL, s.11.

postalar halinde çalıştıkları durumlarda, karı ve kocanın çalışacağı postaların belirlenmesinde özel birtakım düzenlemelere gidilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.<sup>99</sup>

Yönetmelikte bu durum iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Bunlardan ilki yönetmeliğin 8.maddesinin ilk fıkrasında yer alan karı ve kocanın işin postalar halinde yürütüldüğü, aynı ya da farklı işyerinde çalışmaları durumunda kadın işçinin talebi doğrultusunda gece çalıştırılması, eşinin gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleneceğini ifade eden hükümdür. Diğeri ise aynı maddenin 2.fıkrasında yer alan aynı işyerinde çalışan karı ile kocanın aynı gece postasında çalışmak istemeleri halinde, bu talebin imkanlar elverdiği ölçüde işveren tarafından karşılanacağını ifade eden hükümdür.<sup>100</sup>Burada ilk fıkradaki kadın işçinin talebinin yerine getirilmesi işveren açısından bir yükümlülüktür, isteğe bağlı değildir.2.fıkradaki durumda ise çalışma koşulları açısından mümkün değil ise işveren, kendisine kadın işçi tarafından iletilen bu talebi kabul etmek zorunda değildir.<sup>101</sup>

Kadın işçilerin gece döneminde fazla çalışması ve fazla sürelerle çalışması hususuna bakacak olursak, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 5.maddesi uyarınca, kadın işçiler gece 7.5 saatten fazla çalıştırılmaz, gece çalışan kadınlara fazla çalışma da yaptırılamaz. Hatta gece çalıştırılan kadınlara olağanüstü hallerde fazla çalışma ile zorunlu nedenlerle fazla çalışma şartlarının oluşması halinde dahi fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.<sup>102</sup>Bu durumun istisnasını turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın işçiye yazılı onayı ile fazla çalışma yaptırılabilmesi oluşturur.

## 2.Çocuk ve Genç İşçilere İlişkin Düzenlemeler

Büyüme çağlarındaki küçüklerin, uykuya ve özellikle gece dönemindeki uykuya yetişkinlerden daha çok ihtiyaçları vardır. Bu nedenle de gece döneminde yapılan çalışmalar çocuk ve genç işçiler için daha zararlıdır.<sup>103</sup>

İş Kanununun Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı başlıklı 71.maddesi uyarınca 18 yaşından küçükler, çocuk ve genç işçiler olarak 2 kategoriye ayrılmaktadır. İlgili hükme göre genç işçi ifadesi 15 yaşını tamamlamış fakat 18 yaşını doldurmamış kişiler için kullanılırken, çocuk ifadesi ise 15 yaşından küçükler için kullanılmaktadır.<sup>104</sup>Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte de çocuk ve genç işçi kavramları açıklanmaktadır. Söz konusu yönetmeliğin 4.maddesine göre genç işçi 15 yaşını tamamlamış fakat 18 yaşını doldurmamış kişiyi ifade ederken çocuk işçi ise 14 yaşını bitirmiş fakat 15 yaşını tamamlamamış ve ilköğretimini

[99] SARACEL, s.113.

[100] SARACEL, s.11; SÜMER, (Uygulama), s.324.

[101] OKUR, s.560; EKMEKÇİ, s.52-53.

[102] Bu konu hakkında geniş bilgi için bkz. MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2017). İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.2., s.101 vd.

[103] GÖKALP, Özge Tuçe. (2012). Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, Electronic Journal of Vocational Colleges, C.2, S.1, s.130.

[104] URHANOĞLU, Cengiz İhtar. (2012). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.98, s.205.

tamamlamış kişiyi ifade eder.<sup>105</sup>

İş Kanununun 73.maddesinin 1.fıkrası uyarınca sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır. İlgili hüküm ile çocuk ve genç işçilere getirilen yasak, sanayiye ait işler ile sınırlanmıştır. Özellikle çocuk işçilerin sağlığı bakımından bu düzenleme çok isabetlidir.<sup>106</sup>Hükmü uygularken hangi işlerin sanayiden sayılacağına ilişkin olarak Sanayi, Ticaret, Tarım ve Orman İşlerinden Sayılan İşlere İlişkin Yönetmelik<sup>107</sup> hükümlerine bakılması gerekmektedir.

İş Kanunu m.71 düzenlemesi de çocukların çalıştırılması yasağı ve çalıştırma yaşı bakımından 94\33\EEC sayılı Yönergeye uygun niteliktedir.<sup>108</sup>İlgili hükümde 15 yaşını doldurmayan çocukların gece çalıştırılmaları yasaklanmıştır. İstisnaen hafif işlerde çalışabilme yaşı da önceden 13 iken, 14' e yükseltilmiştir. Ayrıca 14 yaşını doldurmuş olanların hafif işlerde çalıştırılabilmeleri için ilköğretimi tamamlamış olmaları zorunluluğu getirilmiştir.

14 yaşını doldurmamış çocukların bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devam etmelerine engel teşkil etmeyecek sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve yürütülecek her bir faaliyet için ayrı ayrı izin almak kaydıyla çalıştırılabileceği, 6645 sayılı Kanun<sup>109</sup>m.38 ile getirilen güncel bir düzenlemedir. İlgili hükmün 4.fıkrasında ise sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan küçüklerin günde beş ve haftada 30 saatten fazla çalıştırılmayacağı ve bu sürenin 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilmesi düzenlenmiştir. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinin kapsamı, bu faaliyetlerde çalışacak çocuklara çalışma izni verilmesi, yaş grupları, çalışma ve dinlenme süreleri, çalışma ortamı ve şartları ile ödenecek ücretlere ilişkin usul ve esasların bazı kurum ve kuruluşların görüşleri alınarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği 6645 sayılı kanun m.38 ile İş Kanunu m.71' de ifade edilmiştir. Ancak söz konusu yönetmelik henüz çıkarılmamıştır. Bu yönetmelik çıkartıldığında sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çocukların gece vaktinde çalıştırılıp çalıştırılmayacağı da belirlenmiş olacaktır.

Sanat, kültür ve reklam faaliyetleri dışında 18 yaşını doldurmamış değişik yaş gruplarındaki çocuk ve genç işçilerin, çalıştırılabilecekleri işler ile çalıştırılmaları yasak olan işler ve çalışma koşullarının, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından altı ay içinde çıkarılacak bir yönetmelik ile belirleneceği İş Kanunu 71\3'te belirtilmiştir ve bu doğrultuda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>110</sup> çıkarılmıştır. İlgili yönetmelikte ise, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile değişiklik yapılmıştır. Bu yönetmeliğin Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Esasları başlıklı 5.maddesinin 6.fıkrasında, gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde,

[105] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 3.maddesinde ise 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını doldurmamış çocuklar genç çalışan olarak tanımlanmıştır.

[106] ŞAKAR, Müjdat. (2009). İş Hukuku Uygulaması, 8.B., Beta Yayıncılık, İstanbul., s.100.

[107] Resmi Gazete, 03.09.2008\26986.

[108] KILIÇOĞLU, Mustafa\ADA KILIÇOĞLU, İlayda. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Bilge Yayınevi, Ankara., s.666.

[109] İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Resmi Gazete, 23.05.2015\29335.

[110] Resmi Gazete, 06.04.2004\25425.

18 yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Yönetmelikte sanayiye ait iş olma koşulu aranmaksızın, tüm işlerde 18 yaşından küçükler için gece çalışma yasağı getirilmiştir.<sup>111</sup>

İş Kanununun 73.maddesi ile çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasına yönelik olarak getirilen yasak, sadece sanayiye ait işlerle sınırlandırılmıştır. Yani sanayi dışındaki işlerde ise çocuk ve genç işçilerin gece döneminde çalıştırılmayacağına ilişkin bir hüküm yoktur. Ancak bu durumdan sanayi dışındaki işlerde çocuk ve genç işçilerin gece vaktinde çalıştırılabilecekleri sonucu çıkartılmamalıdır. Yönetmelik ile sanayi, ticaret, tarım ve orman işleri arasında herhangi bir fark gözetilmediğinden, 18 yaşını doldurmamış tüm çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu ileri sürülmektedir. Kanunla yönetmelik arasındaki uyumsuzluktan dolayı kanunda gerekli değişiklik yapıncaya kadar yönetmelik hükmüne uyulması gerektiği bazı yazarlarca ifade edilmektedir.<sup>112</sup>Bu hususta Umumi Hıfzıssıhha Kanunu hükümlerine de bakılmalıdır. İlgili Kanununun 174.maddesiyle, 12 ile 16 yaşları arasında bulunan çocukların, saat 20.00' den sonra sanayi işlerinde de sanayi dışı işlerde de (gece vakti) çalışmaları yasaklanmıştır.<sup>113</sup>Fakat bu düzenlemede başkaca bir yasak öngörülmediğinden, 16 ile 18 yaş arası genç işçilerin saat 20.00' den sonra sanayiden sayılmayan işlerde (gece) çalıştırılabilecekleri anlaşılmaktadır.<sup>114</sup>Tüm hükümleri birlikte değerlendirdiğimizde 16 yaşından küçüklerin sanayiden sayılan ya da sayılmayan işlerde gece çalıştırılmayacağı, 16 ile 18 yaş arası çocukların ise saat 20.00' den sonra sanayiden sayılmayan işlerde (gece) çalıştırılabileceği sonucuna ulaşabiliriz.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte de, çocuk ve genç işçilerin gece çalışmalarına ilişkin hükümler bulunmaktadır. Yönetmeliğin Gece Çalıştırılma Yasağı başlıklı 5.maddesi ile gece dönemine denk gelen 20.00 ile 06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu düzenlenmiştir.<sup>115</sup>Ayrıca 18 yaşından küçük kadın işçilerin de sanayi işi ya da sanayi dışı iş ayrımı olmaksızın bütün gece işlerinde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Bu hüküm de ILO' nun 79 No' lu Sözleşmesine uyumlu bir düzenlemedir.<sup>116</sup>

Çocuk ve genç işçiler Olağanüstü Hal Kanununun kapsamında da yer almadığından, çocuk ve genç işçilere, gece çalışması da dahil olmak üzere bu kanun kapsamında herhangi bir yükümlülük getirilemez. Ayrıca bazı sektörlerde çocuk ve genç işçilerin çalışması tamamen yasaklanmıştır.<sup>2559</sup> sayılı Polis Vazife ve Salahiyet Kanununun<sup>117</sup> 12.maddesindeki istisnalar saklı kalmak üzere eğlence, oyun, içki ve benzeri amaçlı umuma açık ve açılması izne

[111] SÜMER, (Ders), s.141.

[112] ERKUL, İhsan. (2007). İşçinin El Kitabı 4857 Sayılı İş Kanunundan Doğan Haklarını, Eskişehir., s.59; AYKAÇ, Hande Bahar. (2015). Hukuksal Açından Çocuk ve Genç İşçiliği, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.27, S.116, s.365.Fakat bu görüşün kanunlar hiyerarşisi açısından kabul edilemez olduğu ve kanundan daha aşağıda bulunan yönetmelik tarafından kanunda olmayan bir kural getirilmesinin hukuken mümkün olmadığı da ifade edilmektedir.Bu konuda geniş bilgi için bkz.ASTARLI, s.264.

[113] GÖKALP, s.130.

[114] GÜNAY, s.2361; ASTARLI, s.264.

[115] GÖKALP, s.130; OKUR, s.548.

[116] İNCİROĞLU, Lütfi. (2005). Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3.B., Legal Kitabevi, İstanbul., s.546.

[117] Resmi Gazete, 14.07.1934\2751.

bağlı yerlerde, 18 yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı öngörülmektedir. Gündüz dahi çocuk ve genç işçilerin bu işyerlerinde çalıştırılmayacağından hareketle, gece çalışması da yaptırılmayacağı açıktır.

#### **D.Dinlenme Süreleri**

Çalışma hayatında, çalışmaya ayrılan sürelerin sınırlandırılması, dinlenmeye de zaman ayrılması işçinin sağlığının korunması için şarttır. Çalışma süresinin belirli zamanlarında ara dinlenmesi verilmesinin işçinin verimini artırıcı etkisi de vardır.<sup>118</sup>

#### **1.Ara Dinlenmesi**

Belirli bir süre çalışan işçinin dinlenme, yeme, içme gibi ihtiyaçlarını karşılamak ve devamlı çalışmaktan kaynaklanacak motivasyon eksikliğini ve verimsizliğini azaltmak için verilen, kısa süreli molaya ara dinlenmesi denir.<sup>119</sup> İş Kanununun 68.maddesinde ara dinlenmesi düzenlenmiştir. İlgili hükme göre günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında, o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere, dört saat veya daha kısa süreli işlerde 15 dakika, dört saatten fazla ve 7.5 saate kadar<sup>120</sup> süreli işlerde yarım saat, 7.5 saatten fazla süreli işlerde ise bir saat ara dinlenmesi verilir. Ara dinlenmesi kural olarak aralıksız verilmelidir. Ancak bu süreler iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde bulundurularak, sözleşmeler ile aralıklı olarak kullanılabilir. İşçilere ara dinlenmesi vermek yerine, işçilerin işe geç başlaması veya işten erken ayrılması şeklinde bir uygulama yapılamaz.<sup>121</sup>

İş Kanunu 68\4 uyarınca işverenler, bir işyerinde dinlenme sürelerini işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanabilirler. Yani işçilerin tamamının dinlenme sürelerini aynı anda kullanmaları yönünde bir zorunluluk bulunmamaktadır. Farklı işçiler veya işçi grupları için değişik saatlerde ara dinlenmesi verilebilir.<sup>122</sup> Böylece öğle tatilinde de işyeri açık tutulabilir; kesintisiz hizmet sunulabilir. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10.maddesinde, İş Kanunu m.68' deki esaslar doğrultusunda, işçilere ara dinlenmesi verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Ancak işin niteliği bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine imkan vermediğinde, bu dinlenme süresinin işçilere gruplar halinde, çalışma süresinin ortalarından başlayarak arka arkaya verilmelidir, şeklinde farklı bir düzenlemeye de yer verilmiştir. Gece postaları için de gündüz postaları için de aynı durum geçerlidir.

İşçi ara dinlenmesini serbestçe kullanabilir, bu süreyi işyeri içinde ya da

[118] ŞAKAR, s.590.

[119] TUNÇOMAĞ\CENTEL, s.165; NARMANLIOĞLU, (2012), s.669; KARACAN, Esin. (2010). İş Hukuku, Umutepe Yayınları, Eskişehir., s.105.

[120] Burada 7.5 saat de dâhildir.

[121] Yargıtayın bu husustaki örnek kararları için bkz. Y9HD, T:28.10.2009, E:2008\11139, K:2009\29544 ; Y9HD, T:17.11.2008, E:2007\35281, K:2008\30985, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 23.12.2017.

[122] ÇELİK, Nuri\CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat. (2014). İş Hukuku Dersleri, 27.B., Beta Yayıncılık, İstanbul., s.432; DEMİRCİOĞLU, Murat. (2014). Sorularla Yeni İş Yasası, 3.B., Beta Yayıncılık, İstanbul., s.238; AKTAY, Nizamettin\ARICI, Kadir\SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay. (2013). İş Hukuku, 6. B., Gazi Kitabevi, Ankara. s.261; KORKMAZ\ALP, s.272; ÖZDEMİR, s.236.

dışında geçirebilir.<sup>123</sup>Ancak bazı işyerleri açısından bu kurala istisna getirilebilir. İşçilerin işyerinden ayrılmasının, iş veya işyerinin özelliği nedeniyle günlük doğuracağı ya da gece postalarında güvenlik gerekçesiyle, ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesine ilişkin bir uygulama getirilebilir. Böyle bir uygulama içerisinde işçiye herhangi bir çalışma yükümlülüğü getirilmemelidir. Bu düzenlemeler, ara dinlenmesini sınırlandıran bir kural olarak değil, işin zamanında devamının ve işçinin güvenliğinin sağlanmasına yönelik bir tedbir olarak değerlendirilmelidir.<sup>124</sup>

İş Kanunu 68\son uyarınca, ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.<sup>125</sup>Bu düzenlemeyi gece postaları bakımından değerlendirirsek m.69 gereği gece çalışma süresi en fazla 7.5 saat olabileceğinden ve yarım saatlik ara dinlenmesi verilmesi gerektiğinden, işçinin işe başlaması ile işten çıkması arasındaki süre 8 saat olacaktır.

Gece çalışmaları için fazla ücret ödenmesinin kararlaştırılması halinde, belirlenen fazla ücret sadece fiilen çalışılan süreler için ödenir. Fiilen çalışmanın söz konusu olmadığı, gece çalışmalarında işçiye verilen ara dinlenmeleri için fazla ücret talep edilemez.<sup>126</sup>Gündüz döneminde başlayıp gece döneminde devam eden bir çalışmada, ara dinlenmesinin diğerine göre daha uzun süren dönemde verildiği kabul edilir.<sup>127</sup>Hayatın olağan akışına uygun olan durumlarda

---

[123] ÇELİK\CANIKLIOĞLU\CANBOLAT, s.433; DEMİRCİOĞLU, s.239; KARACAN, s.106; NARMANLIOĞLU, (2012), s.671.

[124] Bu konudaki bir Yargıtay kararında, uyuşmazlığın taraflar arasında 01.01.1982 tarihinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinin 22.maddesinden kaynaklandığı, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin kanun ve tüzüklere uygun olarak değerlendirildiği ve ara dinlenmelerinin iş sürelerinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca işçilerin dinlenme esnasında işyerini terk edemeyecekleri de anlaşılmaktadır. Söz konusu kararda toplu iş sözleşmesinde dinlenme sırasında işçilerin işyerini terk edemeyecekleri yolundaki düzenlemenin ara dinlenmesinin amacını sınırlayıcı ve hakkın özünü zedeleyici nitelikte olmadığına işaret edilmiştir. Bu nedenle yasa, tüzük ve işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça iş süresinden sayılmayacağı belirtilen ve işçilere ara dinlenmesi olarak verildiği tartışmasız olan bu sürenin yasa ve sözleşmelerde öngörülen düzenlemelerin aksine, sadece işyerini terk edemeyeceklerine dair düzenlemeye dayanılarak, iş süresinden sayılıp fazla çalışma olarak değerlendirilmesi hatalı bulunup aksi yöndeki yerel mahkeme kararı bozulmuştur.Y9HD, T:06.06.1986, E:1986\4931, K:1986\5981, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 22.12.2017.

[125] SÜZEK, Sarper. (2013). İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul., s.828; ÇELİK\CANIKLIOĞLU\CANBOLAT, s.433; NARMANLIOĞLU, (2012), s.671.Öğretide aksi görüşü savunan yazarlar da bulunmaktadır. Bu görüşe göre, gece çalışmalarının 7.5 saati geçemeyeceği, bu 7.5 saatlik sürenin tüm gece çalışmasını ifade ettiği, iş süresini ifade etmediği belirtilmektedir. Bu nedenle gece çalışmasında işçiye yarım saatlik dinlenme süresi verilmesi halinde bu süre gece çalışılması gereken süre içerisinde yer alacaktır. Bu şekilde işçi fiilen 7 saat çalışma ve yarım saatlik ara dinlenmesi yaparak gece çalışmasını tamamlamış olacaktır. bkz. ERKUL, s.56.Kanımızca da gece çalışan işçileri daha koruyucu nitelikte olan bu görüşe uygun yasal düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

[126] BAŞBUĞ, Aydın. (2016). İş Hukuku-Çalışanların Hakları ve Sorunları, 4.B., Binyıl Yayınevi, Ankara., s.172. Yargıtay zamlı ücret konusundaki bir kararında, iş hayatında gece döneminin saat 20.00' den başlayıp ertesi gün saat 06.00' ya kadar devam ettiği, yürürlükte olan toplu iş sözleşmesine göre yarısından fazlası gece döneminde devam eden döneme ilişkin olarak zamlı ücret ödeneceğinin kararlaştırıldığı belirtilmektedir. Bu nedenle de 16.00-24.00 saatleri arasında çalışan postanın çalışmasının yarısından fazlası gece dönemine rastlamadığından zamlı ücret talebi reddedilmiştir.

[127] Yargıtay kararına konu olan olayda, işyerinde üçlü posta düzeninde gece bekçisi olarak çalışan işçi, Toplu iş sözleşmesinde gece çalışması için öngörülen zammı talep etmektedir. Toplu iş sözleşmesiyle gece süresinin saat 19.00' da başladığı kabul edilmiştir.16.00-24.00 postasında

işçinin ara dinlenmesini kullandığı kabul edilir.<sup>128</sup>İşveren, mevzuata göre işçinin daha lehine olan düzenlemelerden ya da işyeri uygulamasından tek taraflı olarak dönemez. İşverenin işyeri uygulaması olarak daha uzun verdiği ara dinlenmesini tek taraflı olarak kaldırması durumunda işçi çalışma koşullarında esaslı değişiklikten dolayı iş sözleşmesini feshedebilir. Söz konusu çalışmanın gece veya gündüz postasında olması da durumu değiştirmez.<sup>129</sup>

## 2.Hafta Tatili

İş Kanunu m.46' da hafta tatili düzenlenmiştir. Kanun kapsamına giren işyerlerinde işçilere tatil gününden önce, aynı kanunun 63.maddesinde belirtilen iş günlerinde çalışmış olmaları kaydıyla, yedi günlük zaman aralığında kesintisiz en az 24 saat dinlenme süresi verilmelidir.<sup>130</sup>Hafta tatili kural olarak pazar günüdür, ancak pazar günü iş veya işletme gerekleri nedeniyle tatil verilemeyen işyerlerinde, pazar günü yerine haftanın bir başka günü hafta tatili olarak kullanılabılır. İşçinin pazar günü çalıştırılması ile diğer günler çalıştırılması arasında herhangi bir fark yoktur. İşveren sahip olduğu yönetim hakkı çerçevesinde işçinin hafta tatili gününü belirleyebilir. Postalar halinde çalışan işçiler için de farklı bir durum söz konusu değildir. Hafta tatili 6. işgünü izleyen 7.gündür.<sup>131</sup>

İşçi hafta tatilinin ilk saatlerinde çalıştırılmış ise, hafta tatili hiç kullanılmamış kabul edilmelidir. Fakat gece ve gündüz faaliyetin kesintisiz devam ettiği, postalar halinde çalışılan işyerlerinde 24 saat dinlenme süresinin sağlanmış olması kaydıyla, hafta tatili gece yarısından başka bir saatte de başlatılabilir.<sup>132</sup>Kanaatimizce de hafta tatilinin kullanılmamış sayılmasında

---

çalışmanın yarısından fazlası gece dönemine denk gelmektedir. Bu nedenle kararda yarım saatlik ara dinlenmesinin gece döneminde verildiğinin kabul edilmesi gerektiği, gece postasında verilen ara dinlenmesinde çalışmadığı için gece zammı istenemeyeceği belirtilmiştir.Y9HD, T:29.01.1990, E:1989\9672, K:1990\731.Aynı doğrultudaki başka bir Yargıtay kararında da gece dönemindeki çalışma 5 saat sürmekte iken buna karşılık gündüz dönemindeki çalışma süre 3 saat sürmekte ise ara dinlenmesinin gece döneminde verilmiş kabul edileceği belirtilmektedir.Y9HD, T:29.01.1990, E:1989\9672, K:1990\731, www.corpus.com.tr, Erişim Tarihi: 20.12.2017.

[128] Yargıtay 3 posta olarak çalışılan işyerlerinde yarım saatlik ara dinlenmesinin yapıldığının kabulünün zorunlu olduğunu ve bu nedenle ara dinlenmeleri için fazla çalışma ücretine karar verilemeyeceği ifade edilmiştir. Söz konusu kararda işyerinde işçilerin üçlü posta sistemi ile çalıştığı, her postanın 8 saatlik süreyi kapsadığı ve bu süreler içerisinde yarım saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiği, işçinin ihtiyaçlarını karşılamak için yarım saatlik süreyi kullanmış olacağına hayatın normal akışına uygun olduğu ifade edilmiştir. Bu doğrultuda davacı işçinin ihtiyaçlarını karşılamak için çalıştığı postada yarım saatlik ara dinlenmesini kullanmış olduğunun kabul edilmesi gerektiğine hükmetmiştir.Y9HD, T:27.10.1989, E:1989\8789, K:1989\8546, www.kazanci.com, Erişim tarihi: 25.12.2017.

[129] Bu konu ile ilgili bir kararda Yargıtay, gece postasında işyeri uygulaması ile 3 saat olarak devam eden dinlenme süresinin işveren tarafından 1 saate düşürülmesini çalışma koşullarının işçi aleyhine değiştirilip ağırlaştırılması olarak değerlendirmiştir.Y9HD, T:31.10.1996, K:12117\20359, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.12.2017.

[130] BAŞBUĞ, s.172.

[131] NARMANLIOĞLU, (2012), s.684; BOSTANCI, Yalçın. (2012). 130 Soruda İş Mevzuatı Uygulaması, Konya., s.84.

[132] Yargıtay bir işyerinde 3 posta olarak çalışılması ve cumartesi günleri gece postasının saat 24.00 itibarıyla başlaması ve saat 08.00' e kadar devam etmesi durumunda bu çalışmanın hafta tatilinde yapılan bir çalışma olduğu ve ücretin %100 zamlı ödenmesi gerektiği talebi ile açılan davada, bu çalışmanın hafta tatilinde yapılan bir çalışma sayılamayacağı gerekçesiyle



sadece 24 saat kesintisiz dinlenme fırsatı verilir verilmediğine bakılmalıdır, 24 saatten az dinlenme süresinin verildiği durumlarda hafta tatili hiç kullandırılmamış kabul edilmelidir. Yargıtay da benzer görüş doğrultusunda kararlar vermektedir.<sup>133</sup>

### 3.Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

İş Kanunu m.44 uyarınca, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılıp yapılmayacağı, toplu iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmeleri vasıtası ile belirlenir. Söz konusu sözleşmelerde hüküm yoksa, bu günlerde çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayı gereklidir.<sup>134</sup>Gece çalışmaları ulusal bayram ve genel tatil günleri süreleri ile kesişmemelidir. Postalar halinde çalışmada da durum aynıdır. Postalar halinde çalışmanın niteliği gereği hafta tatili gününün belirli bir kısmında çalışılması söz konusu olabilirken, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde böyle bir şey söz konusu olamaz. İşçilerin gece çalışmalarının kısmen ya da tamamen bu günlerde gerçekleşmesi durumunda, işçilere çalışılmış gibi ücret ödenmelidir.<sup>135</sup>

### 4.Yıllık Ücretli İzin

İş Kanununda ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde, gece çalışması yapan işçilere ilişkin özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Normalde izin sürelerinin saat 24.00' den başlaması gerekir, fakat postalar halinde çalışmanın niteliği gereği, hafta tatili gününün belirli bir kısmında çalışılması gibi istisnai bir durum yıllık ücretli izin gününde de gerçekleşebilir. Yıllık ücretli izin günleri de saat ekşiği olmadan işçiye tam olarak kullanılmalıdır, aksi takdirde yıllık ücretli izin günleri kullandırılmamış sayılmalıdır.<sup>136</sup>

### E.Postalar Halinde İşçi Çalıştırma Esaslarına Uyulmaması Durumunda Uygulanacak İdari Para Cezaları

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde çalışmalara ilişkin özel usul ve esaslar hakkında yönetmelik hükümlerine aykırı şekilde işçi çalıştıran işverenler hakkında 1853 TL idari para cezası uygulanır.

İşçilerini gece 7.5 saatten fazla çalıştıran işverenler hakkında, 1853 TL idari para cezası uygulanır.

İşçilerini günlük 11 saatten fazla çalıştıran işverenler hakkında da, 1853 TL idari para cezası uygulanır.<sup>137</sup>

---

davayı reddetmiştir. Yargıtaya göre çalışmanın cumartesi saat 24.00'de başlayıp pazar saat 08.00' de bitmesi postalar halinde çalışmanın bir sonucudur. Söz konusu olayda işçiye 24 saatlik bir dinlenme süresi de verilmiştir. Bu bilgiler ışığında cumartesi 24.00' de çalışma postasına girip pazar saat 08.00' de çıkan işçinin pazar günü çalışması hafta tatilinde çalışma kabul edilmez.Y9HD, T:17.02.1975, E:1974\27048, K:1975\2465.Yargıtay daha sonraki tarihli bir kararında ise postalar halinde çalışan işçilerin hafta tatili gününün gece 24.00' ten başlaması gerektiği ve takvim gününe göre 1 günlük sürenin önceki gün saat 24.00 ile onu izleyen gün 24.00 arasını oluşturan süre olduğu belirtilmiştir.Y9HD, T:29.06.1990, E:1990\4961, K:1990\8064, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 28.12.2017.

[133] Y9HD, T:04.02.2014, E:2011\52703, K:2014\3124, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 29.12.2017.

[134] BAŞBUĞ, s.173-174.

[135] GÜNER, Erol. (2012). Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Hakkında Önemli Hususlar, Mali Çözüm Dergisi, S.112, s.280.

[136] MÜLAYİM, (2016), s.259.

[137] İdari para cezalarının miktarları 01.01.2018 tarihi itibarıyla güncellenmiş halidir. Kanaatimizce

## SONUÇ

Yeni toplum düzeninde ve çalışma hayatında uygulanması kaçınılmaz olan postalar halinde çalışma sistemi ve bu çalışma sisteminin bir parçası olan gece çalışması, insanın doğasına aykırı olmasının yanında birçok ekonomik, sosyal, toplumsal, biyolojik ve fiziki sorunları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle de hukuk sistemimizde postalar halinde çalışma ve gece çalışması özel olarak düzenlenmiş ve bu konuya özgü ve çalışanları koruyucu nitelikte birçok hüküm getirilmiştir. Geçmiş dönemlere nazaran bu konudaki düzenlemeler daha ileri ve işçileri daha koruyucu nitelikte olsa da, hala çalışanlar üzerindeki aşırı yıpratıcı etkileri asgari düzeye indirecek düzeyde değildir. Temennimiz geçimini sağlamak için sağlığını, sosyal hayatını ve ilişkilerini, aile bağlarını kaybetme riski taşıyan işçilere, daha ileri haklar tanıyan yasal düzenlemelerin bir an önce yapılması ve bunlara aykırı davranan işverenlere daha etkin ve caydırıcı yaptırımlar getirilmesidir.

## KAYNAKÇA

- AKTAY, Nizamettin\ARICI, Kadir\SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay. (2013). İş Hukuku, 6.B., Gazi Kitabevi, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan. (2006). İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- AKYİĞİT, Ercan. (2016). İş Hukuku, 11.B., Seçkin Yayıncılık, İstanbul.
- ASTARLI, Muhittin. (2008). İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara.
- AYKAÇ, Hande Bahar. (2015). Hukuksal Açından Çocuk ve Genç İşçiliği, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.27, S.116, s.335-386.
- BACAK, Bünyamin\KAZANCI, Ecehan.(2014). Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi, Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C.3, S.6, s.132-149.
- BAŞBUĞ, Aydın. (2016). İş Hukuku-Çalışanların Hakları ve Sorunları, 4.B., Binyıl Yayınevi, Ankara.
- BİLGİN, Leman. (1984). Gece Vardiyasında Çalışanların Sorunlarına Genel Bakış, Eskişehir.
- BOSTANCI, Yalçın. (2012). 130 Soruda İş Mevzuatı Uygulaması, Konya.
- ÇELİK, Nuri. (2013). İş Hukuku Dersleri, 26.B., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- ÇELİK, Nuri\CANIKLIOĞLU, Nurşen\CANBOLAT, Talat. (2014). İş Hukuku Dersleri, 27.B., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- DEMİR, Fevzi. (2009). İş Hukuku ve Uygulaması, Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- DEMİR, Fevzi. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 3.B., Anadolu Matbaacılık, İzmir.
- DEMİRBİLEK, Tunç. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamına Etkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.4, S.7, s.77-98.
- DEMİRCİOĞLU, Murat. (2014). Sorularla Yeni İş Yasası, 3.B., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- DEMİRCİOĞLU, Murat\ CENTEL, Tankut. (1999). İş Hukuku, 7.B., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- EKE, Haluk\ODABAŞI, Mesut. (1981). Kapasite Kullanımı Açısından Vardiya Düzeni, MPM Yayınevi, Ankara.
- EKMEKÇİ, Ömer. (2006). 4857 Sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışması, Çimento İşverenleri Endüstrisi Dergisi, C.20, S.1, s.47-55.
- ERKUL, İhsan. (2007). İşçinin El Kitabı 4857 Sayılı İş Kanunundan Doğan Haklarım, Eskişehir.
- ERTÜRK, Şükran. (2008). Uluslararası Belgeler ve AB Yönergeleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın-Erkek Eşitliği, Belediye İş Sendikası Yayınevi, Ankara.

---

hukuki düzenlemelere aykırı davranan işverenlere daha etkin ve caydırıcı cezalar uygulama yoluna gidilmelidir.

- EYRENCİ, Öner. (1991). Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul.
- EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim. (2005). Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- EYRENCİ, Öner\TAŞKENT, Savaş\ULUCAN, Devrim. (2006). Bireysel İş Hukuku, 3.B., Legal Yayıncılık, İstanbul.
- FİNN, P. (1981). Effects of Shift Work on The Lives of Employees, Management Labour Review.
- GENTRY, John N. (1979). Shift Work and The Shorter Workweek-Hours of Work.
- GÖKALP, Özge Tuçe. (2012). Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, Electronic Journal of Vocational Colleges, C.2, S.1, s.125-135.
- GÖZÜBÜYÜK, Şeref. (1976). Kamu Yönetimi Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜNAY, Cevdet İlhan. (2004). İş Hukuku-Yeni İş Yasaları, 2.B., Yetkin Yayıncılık, Ankara.
- GÜNER, Erol. (2012). Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Hakkında Önemli Hususlar, Mali Çözüm Dergisi, S.112, s.275-282.
- GÜNER AKYOL, Türkan. (2010). Çalışma Yaşamında Vardiya Çalışması ve Uyku İle İlgili Özelliklerin Değerlendirilmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk. (2007). Bireysel İş Hukuku, 2.B., Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- GÜVEN, Ercan\AYDIN, Ufuk. (2013). Bireysel İş Hukuku, 4.B., Nisan Kitabevi, Eskişehir.
- İKİZLER, Murat. (2012). Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Adalet Yayınevi, Ankara.
- İNCİROĞLU, Lütfi. (2005). Yeni İş Hukuku Uygulaması, 3.B., Legal Kitabevi, İstanbul.
- KABAJ, M. (1968). Shift Work and Employment Expansion Towards an Optimum Patern, International Labour Review.
- KARACAN, Esin. (2010). İş Hukuku, Umuttepe Yayınları, Eskişehir.
- KILIÇOĞLU, Mustafa\ADA KILIÇOĞLU, İlayda. (2013). 4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması, Bilge Yayınevi, Ankara.
- KORKMAZ, Fahrettin\ALP, Nihat Seyhun. (2014). İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Erzurum.
- KORKUSUZ, Refik. (2005). Postalar Halinde Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlemesi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.1, s.65-83.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi\ASTARLI, Muhittin. (2012). İş Hukuku-Genel Kavramlar-Bireysel İlişkiler, 5.B., Turhan Kitabevi, Ankara.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2017). Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.14., S.55.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2016). İş Hukukunda Gece Çalışması, 1.B., Adalet Yayınevi, Ankara.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2017). İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.2.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz. (2017). İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.1.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. (1994). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 2.B., İzmir.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. (2012). İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- ODAMAN, Serkan. (2013). Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal Yayınevi, İstanbul.
- OKUR, Zeki. (2010). İş Hukukunda Gece Çalışması, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, C.1, İstanbul.
- OLUÇ, Mehmet. (1982). İşletme Organizasyonu ve Yönetimi, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Cumhur Sinan. (2010). İşveren ve İşçi Rehberi, 2.B., Adalet Yayınevi, Ankara.
- ÖZYURT, Vuslat. (2008). Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.19.
- POYRAZ, Ercan. (2013). İş Hukuku, 5.B., Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- RUMA, Şadan. (1966). Gece Çalışmalarının Mahiyeti ve Düzenlenmesi, Çalışma Dergisi.
- SARACEL, Nükhet. (1987). Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenmesi Esasları, Eskişehir.
- SENYEN-KAPLAN, E.Tuncay. (2017). Bireysel İş Hukuku, 8.B., Gazi Kitabevi, Ankara.
- SÜMER, Haluk Hadi. (2015). İş Hukuku Uygulamaları, 5.B., Seçkin Yayıncılık, Konya.(Uygulama)

- SÜMER, Haluk Hadi. (2015). İş Hukuku, 20.B., Seçkin Yayıncılık, Konya.(Ders)
- SÜZEK, Sarper. (2017). İş Hukuku, 14.B., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- SÜZEK, Sarper. (2013). İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- ŞAKAR, Müjdat. (2009). İş Hukuku Uygulaması, 8.B., Beta Yayıncılık, İstanbul.
- ŞİMŞEK, Cebail. (2014). Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu İşçi Sağlığı ve Güvenliği Ders Notları, Ankara.
- TAŞKENT, Savaş\KURT, Dilek. (2014). Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.40, s.29-50.
- TULUKÇU, N. Binnur. (2000). İşverenin Hizmet Sözleşmesi Yapma Serbestisinin Sınırları, Konya.
- TULUKÇU, N. Binnur. (2000). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Anne İşçilerin Korunması, Ankara.
- TUNÇOMAĞ, Kenan. (1998). İş Hukukunun Esasları, İstanbul.
- TUNÇOMAĞ, Kenan\CENTEL, Tankut. (2013). İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- UÇUM, Mehmet. (2003). Yeni İş Kanunu Seminer Notları, Legal Yayınevi, İstanbul.
- URHANOĞLU, Cengiz İstar. (2012). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S.98, s.203-230.