

# İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA SÜRELERİ\*

*Osman AKIN*

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Kürsüsü Asistanı

## I. GENEL OLARAK

Türk İş Hukukunda çalışma süresinin açık bir tanımına iş süreleri Tüzüğü'nün 1. nci maddesinde rastlamaktayız. Maddeye göre: "İş süresi deyimi işçinin çalıştırıldığı işde geçirdiği zamanın devam sınırını gösterir. İş Kanununun 62. nci maddesinin birinci fıkrasında yazılı zamanlar da bu sürenin içinde sayılır". Çalışma süresine bir üst sınır konulmasının ya da belirli ölçüler içinde incelenmesinin nedenleri çok ve değişiktir. Konuya hemen girmektense bunları görmek, çalışma süresinin getirdiği yararları anlamak açısından yerinde olacaktır.

İşçi-İşveren ilişkilerinin başladığı zamanlarda işçiler, işverenin gözönünde devamlı çalışması gereken ve işverenin kârını durmadan arttıran bir araç, bir meta durumundaydılar. Durum böyle olunca işveren, işçisini istediği gibi çalıştırmakta, ondan sağlayabileceği yarardan daha fazlasını istemekteydi. Böylece işçi kesimi, insanca yaşam hakkını ve sağlığını kaybetmekte, karşı çıktığı takdirde ise kendini işyerinin önünde bulmaktaydı. Ancak bir yandan sendikaların kurulması ve işçilerin bu kuruluşlara üye olmaya başlamaları, öte yandan devletin sosyal güvenlik ve eşitlik ilkesi uyarınca konuya eğilmeye başlaması sonucu, işçi-işveren ilişkileri başka bir yol izlemeye başladı. Artık işverenler keyfî davranmamakta, işçiler ise bir baskı grubu olan sendikaların yardımı ile durumlarını her geçen gün düzeltme yoluna gitmektedirler.

Arkasında sendika olsa bile işçinin, işveren karşısında daha zayıf durumda olması Devletin müdahalesini gerektirmektedir. Bu korun-

---

(\*) Bu çalışma, 1978 yılında doktora seminer ödevi olarak hazırlanmıştır.



ma yollarından bir tanesi kanunlar ve tüzükler aracılığı ile çalışma sürelerinin düzenlenmesidir. Bu düzenlemede çalışma süresine bazı sınırlamalar getirmenin birbirinden farklı nedenleri vardır. İlk olarak sosyal düşüncelerin etkisi ile çalışma süresine bir üst sınır getirilmiştir. Çünkü gereğinden uzun olan günlük veya haftalık çalışma süreleri birçok zorlukları da beraberinde getirmektedir. Uzun olan çalışma süresi bir yandan işçinin sağlığını tehlikeye düşürmekte, öte yandan iş kazalarının artmasına neden olmaktadır. İş kazaları çalışma süresinin uzunluğu ile orantılı olarak artmakta, yorgunluk nedeni ile üretim büyük ölçüde aksamaktadır. Çalışma süresinin fazla oluşu yalnız üretimi aksatmakla kalmamakta, aynı zamanda üretilen meta ya da yapılan işin başarısız olmasına da neden olmaktadır.

Öte yandan psikolojik açıdan düşünüldüğü takdirde, bilhassa gelişme süreci içinde olan ülkelerde, genel eğilim çalışma süresine bir üst sınır konulması yolundadır. Çünkü bir üst sınır konulduğu takdirde işçiler bunu gerektiği zaman aşım günlük, haftalık ya da aylık kazançlarını fazla ücret yolu ile arttırmak istemektedirler.

Vardıkları sonuç aynı olan, ama konuya yaklaşımları farklı gerekçelerden doğan bu durumlar yüzünden çalışma süresi sınırlandırılmıştır. Kanun koyucu hemişçileri düşünerek, hem de ülkenin sosyal ve ekonomik yapısı nedeniyle çalışma sürelerini belli oranda sınırlama yoluna gitmiştir. Ancak kanunun getirdiği sınırlama, ilerde de değinileceği gibi, yalnız işçilerin şahısları ile ilgilidir. İşveren, işyerini başka bir işçi grubu ile aralıksız olarak (tabii bu grupla da günlük kanunî süreyi aşmamak kaydı ile) çalıştırma olanağına sahiptir.

Federal Almanya'da 30 Nisan 1938 tarihli iş süreleri tüzüğü ile günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir. Fransa'da ise 25 Şubat 1946 tarihli İş Kanununun 1. nci maddesine göre normal çalışma süresi haftada 40 saattir. Bu iki ülkede prensip olarak 5 gün çalışılmaktadır. Türk kanun koyucu ise, bütün Türkiye'de geçerli olmak üzere çalışma süresini haftada en çok 48 saat olarak tespit etmiştir (İş K. m. 61). Fakat gerek hizmet akitleri, gerekse toplu iş sözleşmeleri ile bu süre işçi lehine değiştirilebilmektedir. Kollektif İş Hukuku açısından konuyu incelediğimizde toplu sözleşme müzakerelerinde sendikaların son bir kaç yıldır çalışma süresi problemine dikkatle eğildiğini görmekteyiz.



## II. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

Çalışma süresi kavramı, İşK'nun 61 ve 62. nci maddelerinde düzenlenmiş, ancak açık bir tanım verilmekten kaçınılmıştır. Sadece çalışma süresi kavramını belirtmeye yarayan esaslar düzenlenmiştir. Buna karşılık açık bir tanımı, İş Süreleri Tüzüğü'nün 1. nci maddesinde görmek mümkündür. Tüzüğe göre çalışma süresi şöyle tanımlanmıştır: "İş süresi deyimi, işçinin çalıştırıldığı işde geçirdiği zamanın devam sınırını gösterir. İş Kanununun 62. nci maddesinin birinci fıkrasında yazılı zamanlarda bu sürenin içinde sayılır"<sup>1</sup>. Türk kanun koyucusu çalışma süresi kavramını bu şekilde açıklarken Alman Hukukunda şöyle bir tanım vardır: "Çalışma süresi, ara dinlenmeleri dikkate alınmaksızın işin başlamasından sona ermesine kadar geçen zamandır"<sup>2</sup>. Buna karşılık Fransız Hukukunda çalışma süresi "Kanun tarafından sınırlandırılmış fiilî iş süresidir" diye pek açık olmayan bir tanımla ortaya konmuştur<sup>3</sup>.

İş Kanunumuzda bazı maddelerde iş süresi, bazılarında ise çalışma süresi kavramına yer verildiği görülmektedir<sup>4</sup>. Aynı kanun içinde aynı anlama gelen iki deyim kullanılması, kanaatimizce kanunun hazırlanışı sırasında yapılan bir yanlıştan dolayıdır. Çünkü "çalışma süresi" ve "İş süresi" deyimleri kesin olarak aynı anlama gelen, başka türlü anlamaya olanak tanımayan iki eşit kavramlardır. Biz yazımızda "çalışma süresi" deyimini kullanacağız.

İş Süreleri Tüzüğü m. 1'de belirtilen çalışma süresi kavramı içine soyunma, giyinme ve İşK. m. 64/III'de belirtilen ara dinlenmeleri girmemektedir. Aynı görüşü Fransız hukukçuları da kabul etmektedirler (Fransız İş Kanunu m. 4)<sup>5</sup>. Durum böyle olunca çalışma süresi işçinin hizmet akdi nedeni ile işverenin kendisine verdiği

1) İş Süreleri Tüzüğü m. 1, Resmî Gazete 14474.

2) Münir EKONOMİ, İş Hukuku, Ferdî İş Hukuku, Cilt 1, İstanbul 1976, sh. 223, dn. 563.

3) RIVERO - SAVATIER, Droit du Travail, Paris 1975, sh. 419.

4) İş Kanununun 35, 36, 37, 64, 67, 72. nci maddelerinde çalışma süresi, 41, 61, 62. nci maddelerinde iş süresi kavramına yer verilmiştir.

5) RIVERO - SAVATIER, age., sh. 420.



işi yapmak üzere çalıştığı ve işverenin emrinden çıktığı ana kadar geçen süre olarak belirtilebilir. Bu konuda Yargıtay HGK'nun çalışma süresinin ne olduğunu belirten bir kararı da aynı doğrultudadır<sup>6</sup>.

İşK.'nda çalışma süresi 61. nci maddede düzenlenirken, işçinin işyerinde ya da kendi işinde çalışması kabul edilmiş, ama İşK. m. 62'de "çalışma süresinden sayılan haller" açıklanırken çalışma süresi kavramı daha açık ve tamamlayıcı hükümlerle ortaya konulmuştur. Yargıtay HGK'nun bir kararında: "Çalışma süresi, işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir. Genel kural bu olmakla beraber İş Kanununun 62. nci maddesinde konu açıklığa kavuşturulmak istenmiş bilfiil çalışmamakla beraber işverenin emrine amade bulunması nedeniyle iş süresinden sayılması lâzım gelen haller tadat ve tespit edilmiştir" denmektedir<sup>7</sup>. Bu nedenle çalışma süresi deyince yalnız 61. nci maddeyi değil, 62. nci maddeyi de incelemek ve tamamlayıcı hükümleri görmek gerekmektedir.

### 1. Fiilî çalışma ve işgücünün işverenin emrinde bulundurulması.

Yukarıda tanımını verdiğimiz çalışma süresi kavramında işçinin, çalıştırıldığı iş'de geçirdiği zaman belirtmekte, ancak bu sürenin devamlı iş görülen bir süre mi olduğu, yoksa bekletilerek geçirilen bir süre mi olduğu tam olarak açıklanmamaktadır. Bu sorunu İşK. m. 62/I c çözümlenmektedir. Bu maddeye göre, "İşçinin, işinde ve işverenin heran buyruğuna hazır bir halde bulunmakla beraber, çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler günlük kanunî iş sürelerinden sayılır" denmektedir. Demek ki işçinin buradaki en önemli görevi işgücünü işverenin emrinde tutmasıdır. Aynı esaslar Alman Hukukunda da geçerlidir<sup>8</sup>. Fransız doktrininde bu şekilde beklenerek geçirilen süreler "boş saatler" (heures creuses) denmeüte ve normal çalışma süresinden sayılmaktadır. Ancak bu şekilde beklenilerek geçirilen süreleri çok ve de-

6) Yarg. HGK. 14.7.1971, E. 971, K. 464. Mustafa ÇENBERÇİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1978, sh. 745.

7) Yarg. HGK. 21.10.1970, E. 9501, K. 600. İşveren Dergisi, C. IX, sayı 7, sh. 16.

8) EKONOMİ, age., sh. 224, dn. 566.



vamlı olduğu iş kollarında haftalık çalışma süresi normal süreyi (40 saat) aşabilmektedir<sup>9</sup>.

Örneğin, bir şoförün, bir itfaiye erinin, ya da acil olaylarda görev yapan hemşire ve diğer personelin çıkması muhtemel olan işi görmek için hazır beklemesi çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu gibi durumlarda işçiler görülen bir iş olmadan ücretlerini almaktadırlar. İş Kanununun 62. nci maddesinde belirtilmiş olan bu durumunun benzerlerini de Deniz İş ve Basın İş Kanunlarında görmek mümkündür<sup>10</sup>.

## 2. İşçinin kendi işinde, işyerinde ya da başka bir yerde çalışması ve işgücünü kullanması.

Çalışma süresi olarak belirtilen, işçinin yalnız işverenin emrinde işyerinde çalıştığı süre göz önüne alınmaz. İşveren işçiye sorarak, onun kabulünü aldıktan sonra işçiye işyerinde yapılmakta olan iş'ten farklı bir iş verdiği takdirde bu iş yapılırken geçen süre de çalışma süresinden sayılmaktadır.

İşveren, işçiyi muvafakatini aldıktan sonra kendi evinde çalıştırabilir ya da işçi çalıştırılmak üzere işyerinden uzak bir yere gönderilirse, yolda geçen süreler hep çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu durum İşK. m. 62/Ib ve ç'de açıkça görülmektedir.

Çalışma süresi yalnız "işyerinde" geçen süre ile sınırlanmamıştır<sup>11</sup>. İşçi başka bir yere gönderilerek orada çalıştırılırsa geçen süre gene çalışma süresinden sayılmaktadır. Bunun dışında bazı işler vardır ki, nitelikleri gereği iş yerinin dışında yapılmaktadırlar. İşlerini işyerinin dışında gören işçilerin, bu işleri görürken geçen süreler onların çalışma süresinden sayılmaktadır. Örneğin, musluk tesisatının bakım ve tamir işini yapan işverenin emri ile işçi bakım ve tamir işi için bu tesisatın olduğu yere gitmek zorundadır. İşte bu işlerde geçen süre İşK. 61 ve 62'de sayılan çalışma sürelerinden kabul edilmektedir.

9) RIVERO - SAVATIER, age., sh. 422.

10) Deniz İş Kanunu m. 26/I'e göre "İş süresi, gemi adamlarının iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süredir." Aynı durum Basın İş Kanunu ek madde 1'de de görülmektedir.

11) EKONOMİ, age., sh. 225.



### 3. Çalışma süresinde sınırlama.

İşyerinde ya da işyeri dışında olsun işçilerin çalışma süresine bir sınır getirilmiştir. Böylece kanunlar tarafından belirtilen süreler içinde işçi, işverenin kendisine verdiği işi yapmaktadır. Çalışma süresi İşK.'nda haftalık ya da günlük çalışma süreleri olarak belirtilmiştir.

İş K. m. 61'de "Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saat- tir. Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 8 saati geçme- mek ve Cumartesi günler kısmen veya tamamen tatil eden işyerle- rinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır" denmektedir. Görüldüğü gibi kanunda çalışma süreleri kesin sınırlarla belirtilmiştir. Aynı şekilde İş Sür. Tüz.'de çalışma süreleri ke- sin ölçüler içinde ortaya konmuştur. Fakat gerek İş K. gerekse İş Sür Tüz'de belirtilen süreler, hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine değiştirilebilmektedir.

İş Sür. Tüz. m. 2'de "Bu tüzükte belirtilen iş sürelerinin sınırları, iş yerlerine veya yürütülen işlere yöneltilmiş olmayıp, işçilerin şahıslarına ilişkindir" denmiştir. Burada belirtmek istenen, işvere- nin işyerini devamlı çalıştırmak istemesi halinde 8 saatlik kanunî sü- reyi aşmamak kaydı ile değişik işçi postaları ile işini sürdürebilmesidir. Böylece işçiler, tek tek bireyler olarak 8 saat çalışmakta, ama işyeri faaliyetini daha uzun bir süre devam ettirmektedir.

Sınırlama yukarıda belirttiğimiz gibi çalışan kimselerin şahsı ile ilgilidir. Bu nedenle aynı işveren ya da birden fazla işverenin işyerlerinde çalışan bir işçinin çalışma süresi kanunda belirtilen süreyi aşmaması gerekir<sup>12</sup>. Örneğin birden fazla işyeri olan bir işve- ren, işçisini iki iş yerinde mali işlerine bakmakla görevlendirse ve işçi de, bir iş yerinde altı saat diğerinde dört saat çalıştırılırsa bu durum geçerli sayılmayacaktır. Çünkü, işçi 8 saat olan günlük kanunî çalışma süresini aşmış bulunmaktadır.

Çalışma süresini sınırlamada ortaya şöyle bir sorun da çıkabi- lir: Bilindiği gibi sınırlama, işçilerin şahısları ile ilgilidir. Bu ba- kımdan işveren değişik işçi gruplarına ya da değişik işde çalışanlara

12) EKONOMİ, age., sh. 229.



işlerinin gereği değişik çalışma süreleri tesbit edebilir. Böyle olunca, işçilerin işe geliş ve gidiş saatleri farklı olabilmektedir. Bu durumun nasıl uygulandığını aşağıda değişen (variable, flexible) çalışma süreleri konusu içinde göreceğiz.

#### 4. Çalışma süresinin düzenlenmesi ve değişen (variable, flexible) çalışma süreleri.

##### a) Çalışma süresinin düzenlenmesi

Düzenleme kural olarak işverene aittir. İşveren, işçisinin çalışma gücünü ve işyerinin gereksinmelerini en iyi bilen kişi olarak düzenlemeyi yapmaktadır. İşveren bu düzenlemeyi talimat verme hakkına dayanarak yapmakta ve İşK. İş Sür. Tüz ve Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine uyararak hareket etmektedir<sup>13</sup>. İş K. m. 63/II'de çalışma sürelerinin nasıl olduğunu belirten bir levhanın işyerine asılması gerektiği belirtilmiştir.

Almanya'da devlet dairelerinde ise, memurlar ile birlikte çalışan işçilere de, o dairenin amiri memurlar için uygulanan çalışma sürelerini uygulamaktadır<sup>14</sup>.

Ayrıca, İşK. m. 61'de ya da bu maddeye uygun olarak çıkarılan tüzüklerde belirlenmiş olan çalışma sürelerine uymayan ve işçilerini çalıştıran işveren ya da işveren vekilleri hakkında 1500.— TL.'den aşağı olmamak üzere ağır para cezasına karar verilmektedir.

##### b) Değişen (variable, flexible) çalışma süreleri.

Günümüzün modern İş Hukukuna hakim olan görüş, çalışma sürelerinin işçiler tarafından ayarlanması şeklindedir. Bu görüşün de kendi içinde değişik sistemler olduğu görülmektedir. İşçi farklı çalışma sürelerinden kendi sosyal yaşamına en uygun olanı seçmekte ve işini ona göre ayarlamaktadır. Böylece geliş ve gidiş saatlerini düzenleyen işçi, bir anlamda, modern toplum yaşamının kendine baskı yapan yerleşmiş adetlerinden bir ölçüde sıyrılmaktadır. Örneğin, iş dönüşü

13) Kenan TUNÇOMAĞ, Türk İş Hukuku, Cilt I, 2. nci bası, İstanbul 1976, sh. 379.

14) Seza REİSOĞLU, Yabancı İşçiler Yönünden Alman İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara 1973, sh. 27.



alış verişini kalabalıkla yapmak, işe geliş gidişlerde kalabalık kentlerin trafik sorunu ile uğraşmak, küçük çocuğunu sabahleyin okula ya da kreşe bırakmamak gibi.... Bu sistemde böylece ailenin tüm bireyleri çalışma sürelerini kendileri ayarlamakta ve çalışmanın yeknesaklığından çıkma olanağına kavuşmaktadırlar.

Bu modern görüş, en fazla Federal Almanya ve İsviçre'de kendini göstermekte, Birleşik Amerika ve Kanada da süratle bu sisteme yaklaşmaktadırlar. Genel kanı, Avrupanın tüm ülkelerinin bu sistemi benimseyecekleri yolundadır<sup>15</sup>.

Ancak yukarıda belirttiğimiz görüş, hernekadar günümüzün koşullarına çözüm getiriyorsa da, gene de tüm iş kollarında bu sistemi uygulamak olanağı yoktur. Birbirine bağlı olarak yapılan işlerde işçi çalışma süresini kendi ayarladığı zaman tüm üretim aksamaktadır. Örneğin bir montaj fabrikasında üretim birbirine bağlı olarak, zincirleme şekilde yapılan çalışmaların sonucu meydana gelmektedir. Zincirin bir halkasının olmaması tüm faaliyeti felce uğratmaktadır. Bu nedenlerden dolayıdır ki, "işçinin çalışma süresini kendisinin ayarlaması" modeli bazan aksamakta ve zincirleme çalışılan iş sahalarında yarar sağlamamaktadır.

Kanaatimizce, "değişen çalışma sürelerinin" tam anlamı ile yerleşmesini engelleyen bir diğer faktörde kanunlarda kesin çizgileri ile belirtilmiş olan haftalık çalışma süreleridir. Böylesine kesin kayıtlar konması, bir yandan iş hayatına monotonluk getirmekte, diğer taraftan da yukarıda belirttiğimiz modern görüşün uygulanmasını bir anlamda çıkmaza sokmaktadır.

### III. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİ

Normal çalışma süresi kanunumuzda iki şekilde ortaya konmuştur: Haftalık çalışma süresi ve günlük çalışma süresi. İş K.'nu dönem olarak haftalık çalışma süresini temel olarak almıştır. Ayrıca bir iş gününde en fazla ne kadar çalışılabileceğini de belirtmiştir.

Uluslararası Çalışma Teşkilâtı da 1919 yılından bu yana, yapılan toplantılarda değişik iş kollarına ait çalışma sürelerini tespit et-

15) Pour un travail plus humain, Bureau International du Travail, Genève 1975, sh. 35.



miştir. Türkiye'nin katılmadığı sözleşmelerdeki çalışma süreleri şöyledir: a) Endüstri kolunda: çalışma süresi 8 saat, haftalık çalışma süresi de 48 saattir. (Washington 1919) b) Ticarethane ve bürolarda: 8 saatlik günlük ve 48 saatlik haftalık çalışma süreleri kabul edilmiştir. Mücbir nedenlerin varlığı halinde bile günlük çalışma süresi 6. nci maddeye göre 10 saati geçememektedir (Cenevre 1930) c) Kömür madenleri: Günlük çalışma süresi 7 saat 45 dakikadan fazla olamaz denmiş ve işçilerin madenlere giriş ve çıkışlarda geçirdikleri süreleri de çalışma sürelerinden saymıştır. (Cenevre 1931 ve 1935) d) Kara yolu taşımacılığı: 8 saatlik günlük ve 48 saatlik haftalık çalışma süreleri burada da geçerli sayılmış, ancak değişik durumlar için özel kurallar getirilmiştir. (Cenevre 1939)<sup>16</sup>. Bunların dışında Uluslararası Çalışma Teşkilatının çalışma süreleri ile ilgili olarak farklı yıllarda yaptığı toplantılarda, değişik iş kolları için tavsiyeleri vardır: Balıkçılık ve iç sularda taşıma için 1920 Cenevre toplantısı, oteller ve hastahane personeli için 1930 Cenevre toplantısı üye ülkelere bu konulardaki değişik fikirlerin sunulduğu toplantılar olmuştur<sup>17</sup>.

Normal çalışma süresini incelerken haftalık dönem, haftayı aşan dönem ve daha az çalışılan dönem diye 3'e ayırmakta yarar vardır.

### 1. Haftalık döneme göre çalışma süreleri.

İş K. m. 61'de ilk olarak karşımıza "Genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir" diye bir hüküm gelmektedir. Böylece kanun haftalık döneme göre çalışma süresini tespit etmiş bulunmaktadır. Kanunun bu bölümü üst sınırının aşılmasını gösteren bir emredici hüküm niteliğindedir. Hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri ile 48 saatlik süre işçi lehine değiştirilebilmektedir, ancak hiç bir şekilde artırılamamaktadır<sup>19</sup>. Yargıtay İşK. m. 61/a'nın emredici bir hüküm olduğunu bir kararında şöyle belirtmiştir: "Bu kanunun 61. nci maddesi buyurucu hüküm niteliğinde olmak üzere iş süresini düzenlemiştir. Açık olan yön, bu Kanunun yürürlük ve etki süresi içinde anılan maddede öngörülenin üstünde işçinin çalıştırılmıyaca-

16) Convention et Recommandation 1919 - 1966, Bureau International du Travail, Genève 1966, sh. 1, 195, 205, 312, 510.

17) Convention et Recommandation, sh. 33, 34, 200, 202.



ğıdır"<sup>19</sup>. Gerek İşK. m. 61/a, gerekse Yargıtay'ın yukarıda belirttiğimiz kararından sonra ortaya çıkan sonuç hiçbir şekilde bir hafta içinde işçinin 48 saatten fazla çalıştırılmaması şeklindedir. Yargıtay'ın bu konudaki tavrıda şu şekildedir: "İşçinin çalışma süresi, hiç bir şekilde 48 saati aşamaz. Bent hükmünde haftada 48 saattir sözleri, bu hususu açık ve seçik olarak göstermektedir. 48 saati aşanları fazla çalışma olarak kabul etmek zorunludur"<sup>20</sup>. Görüldüğü gibi kesin çizgileri ile belirtilmiş ve kanunî süre aşıldığı takdirde işçiye fazla çalışma verilmesi kararlaştırılmıştır.

Haftalık çalışma süresinin 48 saat olarak tespit edilmesinin tek nedeni işçiyi korumaktır. Çünkü daha öncede belirttiğimiz gibi istediği takdirde işveren, işi tanzim ve sevk yetkisine dayanarak farklı ekiplerle işyerini çalıştırabilmektedir.

İşK. m. 61/a'da belirtilen 48 saatlik kanunî sürelerin hizmet akitleri ile ve toplu iş sözleşmeleri yolu ile değiştirilebileceğini belirtmiştik. Ancak işçi ücretlerinden İşK. m. 60'a göre ne şekilde olursa olsun indirim yapılamaz. Emredici hüküm niteliği taşıyan bu maddeye uymayan işveren para cezasına çarptırılmaktadır<sup>21</sup>.

İşveren sendikaları ya da işveren ile işçi sendikaları arasında akdedilen toplu iş sözleşmelerine baktığımızda, büyük bir çoğunlukta haftalık çalışma süresi rejiminin uygulandığını görmekteyiz. İncelenen 907 toplu iş sözleşmesinden 790'ında 48 saat, 23'ünde 45 saat, 8'inde ise 40 ve 42 saatlik süreler uygulanmaktadır. Sonuç olarak bu sayılar bize, büyük bir çoğunluğun kanunî süreyi uyguladığını ve işçi sendikalarının toplu sözleşme müzakerelerinde çalışma süresinin indirilmesine, örneğin ücretlerin artırılması kadar önem vermediklerini göstermektedir<sup>22</sup>. Fakat burada şu gerçeği belirtmek gerekir ki bu söylediğimiz sayılar 1970 yılına kadar yapılmış toplu iş sözleşmelerine aittir. O yıldan bu yana yapılan sözleşmelerde (özel-

18) Turhan ESENER, İş Hukuku, III. bası, Ankara 1978, sh. 192.

19) Yarg. 9. HD., 29.6.1971, E. 12474, K. 16311. Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, IV. bası, Ankara 1978, sh. 1332.

20) Yarg. 9. HD., 31.1.1969, E. 8815, K. 1102; Yarg. 9. HD., 23.1.1970, E. 10830, K. 685, ÇENBERCİ, age., sh. 732.

21) Bu konu için İşK. m. 99/B. Ayrıca aynı anlamda Basın İş Kanunu m. 25.



likle son yıllarda) çalışma süresinin azaltılması da büyük önem kazanmaya başlamıştır.

İşK. m. 61/a'nın ikinci kısmında ise haftalık çalışma süresinden yararlanılarak, günlük kanunî çalışma süresi belirtilmektedir: "Bu süre, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 8 saati geçmemek üzere ve cumartesi kısmen veya tamamen tatil eden iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır". Madde-den anlaşıldığı gibi, günlük çalışma süresi, çalışmanın cumartesi günü devam edip etmemesine göre değişmektedir. Eğer cumartesi günü de çalışılıyorsa, günlük çalışma süresi 8 saattir. Cumartesi günleri tamamen tatil eden işyerlerinde ise çalışma süresi 9 saat 36 dakika olarak tespit edilmiştir<sup>23</sup>. Buna karşılık cumartesi günleri kısmen tatil eden işyerlerinde ise günlük çalışma süresi şu şekilde hesap edilir: cumartesi günleri çalışılan süre haftalık çalışma süresinden çıkarılıp kalan miktar beşe bölünür. Örneğin, cumartesi günü 3 saat çalışılan bir işyerinde, günlük çalışma süresi  $48-3:45$  bölü 5:9 saattir.

Haftanın iş günlerinde, günlük çalışma süresinin "eşit ölçüde" uygulanması gerektiğinden, cumartesi günleri kısmen tatil eden işyerlerinde cumartesi gününe ayrılan süre dışında kalan haftalık çalışma süresinin, haftanın diğer günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması gereklidir. Yargıtay da bir kararında aynı görüşte olduğunu açıklamaktadır<sup>24</sup>.

Öte yandan toplu iş sözleşmelerini tetkik ettiğimizde incelenen 907 sözleşmeden 584'ünde 6 günün, 24'ünde 5 günün çalışma günü olarak belirlendiğini görmekteyiz. Ayrıca 283 toplu iş sözleşmesinde haftalık 48 saat çalışıldığı belirtilmekte ancak kaç gün çalışıldığı açıklanmamaktadır<sup>25</sup>.

## 2. Haftayı aşan döneme göre çalışma süreleri.

Cumartesi günleri kısmen ya da tamamen tatil eden işyerlerinde çalışma süreleri 8 saat, 9 saat ya da 9 saat 36 dakika olmaktadır. Ka-

22) Orhan TUNA, Türkiye'de Toplu İş Sözleşmesi düzeninin iktisadi ve sosyal tesirleri, 2. kitap, İstanbul 1970, sh. 123.

23) EKONOMİ, age., sh. 226.

24) Yarg. 9. HD., 12.7.1973, E. 36667, K. 25462, ÇENBERCİ, age., sh. 1332.

25) TUNA, age., II. Kitap, sh. 124.



naatimizce, 8 saatlik kanunî süre aşılmış gibi gözüküyorsa da normal çalışma süresine bir aykırılık meydana gelmemektedir<sup>26</sup>. Fakat bazı öyle işler vardır ki, nitelikleri bakımından haftanın iş günlerine bölünmelerine süreleri bakımından olanak bulunmamaktadır. Özellikle kara yollarında, demir yollarında ve deniz iş kanununa tabi olmayan göl ve akarsularda yapılan taşıma işlerinde hareket halindeki araçlardaki işlerde, bu işlerin nitelikleri gereği haftalık çalışma süresinin çalışma günlerine bölünmesi olanaksızdır<sup>27</sup>. İşte bu gibi işlerde durumun ne olacağı İş. K. m. 72/a da belirtilen tüzükte saptanmıştır<sup>28</sup>. Adı geçen tüzüğe göre, hareket halindeki taşıtlarda yapılan taşıma işlerinde, çalışma dönemi işin durumuna göre, bir "ayı" geçmemek üzere işveren tarafından saptanır. Ayrıca Çalışma Bakanlığından izin alınarak çalışma dönemi bir aydan fazla bir dönem olarak da saptanabilmektedir (Günlere Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü m. 3). Bir çalışma dönemindeki normal çalışma süresi bu dönem içindeki hafta sayısının, İşK. m. 61/a'da belirtilen haftalık 48 saatlik süre ile çarpımı sonunda bulunan miktarı aşamaz<sup>29</sup>. Bu gibi işlerde haftalık çalışma süresinin 48 saatle sınırlandırılmasına gerek yoktur. Bir çalışma dönemi içinde haftalara göre çalışma süresi 48 saatten az ya da çok olabilir, fakat bir iş haftasına düşen ortalama, kesinlikle 48 saati geçemez.

Bu şekilde belirtilen işlerde günlük çalışma süresi 12 saati geçmemektedir. Ayrıca tüzükte bazı işlerde ne kadar çalışılabileceği özellikle gösterilmiştir. Kara yollarında taşıma işlerinde çalışma süresi taşıt kullananlar için günde 9 saati geçemez denmiştir (Tüz. m. 5). Aynı konuya büyük önem veren Uluslararası Çalışma Teşkilâtı 1974 yılının Ekim ayında yaptığı toplantıda kara yolları taşımacılığında çalışanların durumunu incelemiştir. Teşkilâta göre "fiili çalışma süresi" ile araç ile ilgilenip ama taşıma işleminin yapılmadığı sürelerin kesinlikle belirtilmesi gerekmektedir<sup>30</sup>. Bu durum karşısın-

26) Aynı görüş için TUNÇOMAĞ, age., sh. 380.

27) Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 1972, II. bası, hs. 185.

28) Haftalık iş günlerine bölünmeyen çalışma süreleri tüzüğü, 17.3. 1973 tarihli ve 14479 sayılı Resmî Gazete.

29) EKONOMİ, age., sh. 227.

30) La durée du travail et les périodes de repos dans les transport routiers. Bureau International du Travail, Cenevre 1977, Rapor 7, sh. 5.



da her ülke kendine en uygun olan formül ile soruna çözüm getirmektedir. Örneğin Federal Almanya'nın Bavyera eyaletinde kara taşımacılığı için Aralık 1976'da, haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmiş ve 10 Ocak 1980'de nitibaren 40 saat olarak işlem göreceği açıklanmıştır. Buna karşılık Hambourg şehrinde kısa mesafeler için en fazla çalışma süresi 72 saat olarak saptanmıştır. Avusturya'da 1975'den, Belçika'da 1976'dan başlamak üzere haftalık çalışma süresi 40 saat olarak tespit edilmiştir. Sovyetler Birliğinde bir aylık döneme göre, haftalık çalışma süresi 52 saattir<sup>31</sup>. Görüldüğü gibi, değişik sistemler ve değişik ölçüler bulunmuş ve soruna çözüm getirilmek istenmiştir.

### 3. Günlük daha az çalışma süreleri.

İşK. m. 61/b'de çalışma süreleri açısından işçi sağlığını koruyan hükümler bulunmaktadır. Bu maddeye göre, "sağlık kuralları bakımından günde ancak 8 saat veya daha az çalışması gereken işler, Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığının ortaklaşa hazırlayacakları bir tüzükte belirtilir" denmektedir. Burada belirtilen tüzük "Sağlık kuralları bakımından günde 8 saat veya daha az çalıştırılması gereken işler hakkında tüzük"dür<sup>32</sup>.

Maddeden (İşK. m. 61/b) anlaşıldığı gibi, işçiler bazı işlerde ancak 8 saat, bazılarında ise, 8 saatten daha az çalışacaklardır.

a) İşçilerin günde en çok 8 saat çalıştırılmaları gereken işler. Az çalışma tüzüğü'nün ikinci maddesinde tek tek belirtilmiştir. Kurşun ve arsenik, cam sanayi, cıva sanayi, çimento sanayi, bakır sanayi işleri gibi....

b) İşçilerin günde 8 saatten az çalıştırılması gereken işler: Az çalışma tüzüğü'nün üçüncü maddesinde gösterilmiştir. Cıva ve izabe fırınlarında ve karbon sülfür işlerinde 6 saat çalışmadan fazlası yapılamaz denmektedir<sup>33</sup>. Ayrıca su altında basınçlı hava içinde çalışma-

31) dn. 30'daki eser, sh. 16-17.

32) 19.2.1973 tarihli ve 14453 sayılı Resmî Gazete.

33) Cıva maden ocaklarına ait işlerde günlük çalışma süresi ile ilgili Yargıtay kararı. Yarg. 9. HD., 28.3.1974, E. 22099, K. 6004, ÇENBERCİ, age., sh. 1331.



yı gerektiren işlerde suyun derinliğine ve basıncına göre, çalışma süresi farklı olmaktadır. Az Çal. Tüz. m. 3/I'e göre bu süre 4-7 saat arası değişmektedir. Ayrıca aynı maddeye göre, dalgıçlar için günlük çalışma süreyi 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde yarım saattir.

#### IV. NORMAL ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAYILAN HALLER

“İş süresinden sayılan haller” başlığı altında kaleme alınan İşK. m. 62 işçinin fiilen çalışmadığı, kendi işinde ya da başka bir iş’de veyahut iş yerinin dışında çalıştığı zamanların da çalışma süresinden sayıldığını belirtmektedir. Ayrıca, nitelikleri gereği bazı işler ve sosyal düşüncenin etkisi ile de işle ilgisi olmayan durumları da normal çalışma süresinden saymıştır. İş K. m. 62/I de bütün bu durumlar belirtilmiş ve “işçinin günlük kanunî iş süresinden” sayılır” denmiştir. Kanaatimizce, burada belirtilen bu sürelerin aynı zamanda haftalık çalışma sürelerinden de sayılması gerekmektedir<sup>34</sup>.

İşK. m. 62/I’de yukarıdaki belirttiğimiz durumlar altı grup içinde toplanmıştır. Bunların bazılarını görmek maddeyi ortaya koymak açısından yararlı olacaktır.

##### 1. Yeraltı ve sualtındaki çalışma yerine inme - çıkma süresi.

Madenlerde, taş ocaklarında ya da yeraltı ve su altında çalışılan tüm işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere ya da asıl çalıştıkları yere inme ve çıkma süreleri iş yapılmadığı halde çalışma süresinden sayılmaktadır. Burada önemli olan husus, işçilerin sadece işin başlaması ve bitmesi anındaki inme ve çıkmaları değil işin niteliği dolayısı ile çalışma süresi boyunca yapılan her türlü inme ve çıkmalardır (İşK. m. 62/Ia).

##### 2. İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

İşK. m. 62/Ib’nin yorumlamasında değişik fikirler ortaya çıkmıştır. Bir yorum şeklinde hüküm geniş şekilde ele alınmış, diğerin-

34) Aynı görüş için, EKONOMİ, age., sh. 130.



de ise, İşK. m. 62/I'in sicon cümlesi ile, böyle bir sonuca varmanın zor olduğu, İşK. m. 61 ile birlikte yorumlanması gereği belirtilmiştir.

Geniş yorumu benimseyenler şu örneği vermektedirler: İstanbul'da çalışan bir işçinin, normal çalışmasını bitirdikten sonra, ertesi gün Ankara'da çalışmak üzere gece trenle gidiş süresini de çalışma süresi içinde kabul etmek gerekir<sup>45</sup>. Ancak kanaatimizce, bu şekilde geniş yorumlama maddenin anlamından bizleri uzaklaştırmaktadır. Belirtilen fıkradaki "işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri" ifadesinde "çalıştırılmak" sözü işçinin günlük kanunî çalışma süresi içinde yapacağı çalışmayı belirtmektedir. Ayrıca günlük kanunî çalışma süresi kanunla sınırlandırıldığından işyerinde ya da başka bir yerde çalışması veyahut yolda geçen sürenin hiç bir şekilde belirtilen süreyi aşmaması gerekir<sup>36</sup>. Belirtilen sınır aşıldığı takdirde zaten fazla çalışma yapılmış olduğunun kabulü gerekir. Yargıtay bir kararında yolda geçen süreye ait ücretin "fazla saatlerle çalışma tüzüğüne" göre, hesaplanıp ödenmesine karar verilmiştir<sup>37</sup>.

Yolda geçen sürelerin kanunî çalışma süresinden sayılmasının koşullarını Yargıtay bir kararında belirtmiş bulunmaktadır<sup>38</sup>. Ayrıca yukarıda verdiğimiz örnekte, işçi işini Ankara'da yapacaktır. Bu nedenle işveren açısından sorumluluk sadece işçisine yol masraflarını ödemekten ibarettir. Bunun dışında yolda geçirdiği süreler için de ücret ödemesine gerek yoktur<sup>39</sup>. Fakat belirli masraflar dışında bir ödemeye gerek olup olmadığı her durumun özelliği göz önünde tutularak tayin edilmektedir<sup>40</sup>.

35) ÇELİK, age., sh. 187.

36) EKONOMİ, age., sh. 231.

37) Yarg. 9. HD., 15.5.1968, E. 11455, K. 329. EGEMEN, İş mevzuatı ile ilgili örnek kararlar, 1968, sh. 207-208. Aynı görüş için, Yarg. 9. HD., 26.1.1967, E. 12765, K. 539, ORHANER, sh. 117.

38) Yarg. 9. HD. 13.5.1971, E. 12468, K. 11688, ÇENBERCİ, age., sh. 1336.

39) Yolda geçen sürelerin tespiti için bilirkişiye başvurma gereği olup olmadığının tespiti için, Yarg. 9. HD. 10.3.1970, E. 10606, K. 2330, ÇENBERCİ, age., sh. 1339.

40) TUNÇOMAĞ, age., sh. 381.



### 3. İşçilerin işyerinde çalıştırılmaksızın geçirdiği süreler.

Bir işçinin iş yapmadan serbest olarak kullanma olanağına sahip olduğu zamanı iş yerinde geçirmiş olması, işverenin emrini ve talimatını beklediği anlamına gelmez. Çünkü "işyeri" diye adlandırılan yer geniştir ve sadece işin yapıldığı yer değildir. Bu bakımdan çalışma süresi kavramı içinde, yalnız işyerinde olduğuzamanı değil, içerde ya da "iş'te geçirilen süre" esas alınmıştır<sup>41</sup>. Bu bakımdan "iş'te geçirilen süre" diye belirtilen sürede, fazla çalışma veya işverenin talimatı ile iş görmesi istenilen işçi, bekletilir ya da çalıştırılmazsa, İşK. m. 62 anlamında normal çalışma süresinde çalışmış gibi ücretten yararlanır. Öte yandan, işverenin işçinin geliş ve gidişini kontrol etmek için, işyerinin kapısına koyduğu otomatik makineler bile, bir işçinin kesin çalışma süresini göstermekten uzaktır.

İşyerinde kapıcı ya da bekçi olarak çalışan bir işçiye, gece yatması için bir yer temin edilmişse, bu işçinin gece de çalıştığını ve fazla çalışma yaptığını söylemek olanak dışıdır. Ama bu işçiler eğer günlük normal çalışma dışında, gece de iş yerinin güvenliğini sağlamak için işveren tarafından orada tutuluyorsa, normal çalışma süresi aşıldığından bu durumu fazla çalışma olarak kabul etmek gerekmektedir<sup>42</sup>.

İşK. m. 62/İç işçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi ya da işverenin evi yahut bürosunda kendi işinden farklı bir işle meşgul edilmesini de günlük normal çalışma süresinden saymıştır. Burada kendi işinden farklı işde çalışan işçi olmasına rağmen ona bu işi veren bizzat işverendir. Bu bakımdan, bu işle uğraşırken, ya da başka bir yere gönderilirken, geçen süreler çalışma süresi gibi gözönüne alınmalıdır.

### 4. Emzikli kadın işçilerin emzirme süreleri.

Kadın işçilerin yaptığı işle bir ilgisi olmamasına rağmen, kadın işçileri korumak amacı ile sosyal düşünce etkili olmuş ve emzikli kadın işçilerin emzirme süresi de çalışma süresinden sayılmıştır. İşK.

41) EKONOMİ, age., sh. 233.

42) Yarg. 9. HD. 26.1.1967, E. 12721, K. 543, EKONOMİ, age., sh. 233, dn. 594.



m. 81 uyarınca çıkarılan tüzükte, emzirme süreleri açıkça gösterilmiştir<sup>43</sup>. Bu tüzükte, kadın işçilere İşK. m. 64 uyarınca verilen “ara dinlenmelerinden” önce ve sonra ayrı ayrı olmak üzere günde iki kez yarımşar saatlik emzirme izni verilmesi gerektiği belirtilmiştir (Tüzük m. 5). Bu süreler, İşK. m. 62/I ve Tüz. m. 5/a ve 5/b’ye göre çalışma süresinden sayılmaktadır.

#### 5. İşçilerin işyerlerine topluca götürülüp getirilmesi sırasında araçta geçen süreler.

İşçilerin işveren tarafından işyerlerine topluca götürülmelerinin iki nedeni vardır: Birincisi işçilerin işveren tarafından işin niteliği gereği “topluca ve önceden belli biçimde işyerine götürülüp getirilmeleridir”. Bu hüküm, İşK. m. 62/Ia’da belirtilmiştir. İkincisi ise, “sosyal yardım gayesi ile” işyerine getirilip götürülmedir. Bu hüküm de İşK. m. 62/II’de açıklanmıştır. Bu durumlardan birincisi (İşK. m. 62/Ia) çalışma süresinden sayılmış, buna karşılık İşK. m. 62/II’de açıklanan sosyal yardım gayesi ile yapılan getirilip götürülmeler çalışma süresi dışında bırakılmıştır. Fakat hizmet akdi ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa, çalışma süresi içinde olup olmadığı bunlara göre belli olur<sup>44</sup>. İşK. m. 62/Ie’nin gerçekleşmesi için bazı koşullar aranmıştır, bunları sırası ile görmekte yarar vardır.

#### a) İşlerin ve bunların görüldükleri yerlerin nitelikleri.

Burada belirtilen hükmün uygulama alanı içine demiryollarının ve köprülerin yapılması, korunması, onarılması ve değiştirilmesi gibi işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzakta olan işyerlerine birlikte götürülmeleri gerekli olan her türlü işler girmektedir<sup>45</sup>. Burada geçen “her türlü işler” deyimini, maddede örnek olarak gösterilmiş bulunan işleri de kapsamına almaktadır. Yargıtayın bu konudaki bir kararı durumu açıklamaktadır: “Maddede belirtilen işler özelliği olan işlerdir. Yol yapımı, korunması ve onarılması iş bitince ilerleyen işlerdir. İş bitince başka yerlerde iş tekrar başlamaktadır. İş bitince işveren, işçileri, topluca kendi araçları ile yeni işyerine götürmektedir. İşte,

44) ESENER, age., sh. 197.

45) EKONOMİ, age., sh. 235.



önemli olan husus, işverenin burada yapmış olduğu getirip götürmenin işin mahiyetinden doğmuş olmasıdır. Buradaki "işin mahiyetinden doğmuş olması" durumu, maddede belirtilen işlerin yapılış şekline ve yerlerin durumuna göre anlaşılması ve uygulanması gerekir. Bir fabrikanın şehir ya da kasaba içinde kurulmuş olması mahiyet bakımından fark yaratmaz. Çünkü işyeri ve iş, aynı işyeri ve iştir. Şehir ve kasaba dışındaki işyerlerine vasıta ile getirilip götürülmeler aradaki mesafeden doğan bir ihtiyaçtır. İşverenin bu şekilde taşınması, işin mahiyetinden değil, sosyal yardım amacı güttüğünden bu süre çalışma süresi sayılmaz<sup>46</sup>.

Yukarıda belirttiğimiz Yargıtay kararından sonra, ortaya şöyle bir kural koymak mümkündür: İşyerinin oturma merkezinden uzak ya da yakın olması, İşK. m. 62/İe hükmünün uygulanmasını gerektirmemektedir. Şehirlerden uzakta olan işyerlerinde, işveren tarafından işçilere yatacak yer sağlanmış olması, ya da getirilip götürülmede geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. Yargıtay'ın bir kararına göre, yolda geçen süre sözleşme ile çalışma süresinden sayılsa bile, işyerinde yatan işçinin bundan yararlanması mümkün değildir<sup>47</sup>.

#### b) Uzaklık

İşK. m. 62/İe'nin uygulanmasının birinci koşulu, işyerlerinin işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir mesafede bulunmasıdır. Ancak kanunumuzda belirtilen uzaklık ölçüsü hakkında açıklayıcı bir hüküm yoktur. Bu konuda işyerinin yeri, uzaklığı bir rol oynamaz. Yargıtay birbirinden farklı kararlarında değişik mesafeleri uzak saymıştır<sup>48</sup>. Ancak kanaatimizce, bu konuda kesin bir uygulama yolu bulunduğunu söylemek olanaksızdır.

Uzaklık durumunun belirlenmesi için, iki özelliğin özellikle ve önemle belirtilmesi gerekmektedir. İlk olarak işyeri ile işçilerin oturduğu yer arasının yaya gitmenin olanaksız olduğu bir mesafede bulunması, böylece yaya gitmenin güç ve yorucu olduğunun ortaya çıkması gerekir. İkinci olarak, yaya gitmenin olanaklar dahilinde olma-

46) Yarg. HGK. 21.10.1970, E. 9/501, K. 600, İşveren Der., Cilt II, sayı 1, sh. 13.

47) Yarg. 9 .HD., 10.3.1971, E. 24397, K. 6121, ÇENBERCİ, age., sh. 1337.

48) Yarg. 9. HD. 26.3.1971, E. 5490, K. 6293, ÇENBERCİ, age., sh. 1337.



sına rağmen taşıt bulmanın büyük zorluklar içinde olması ya da işin niteliği gereği işçilerin faydalanmasının olanaksız olmasının ortaya çıkması ve sonuç olarak “birlikte nakletme durumunun” meydana gelmesidir. Bu iki durumda uzaklıktan söz edebilmek mümkün olmaktadır. Fakat işveren tarafından işçilerine bir araç sağlanıyorsa, işyeri ne kadar uzak olursa olsun, çalışma ile bir getirip götürme söz konusu değildir. Buradaki durumu sosyal yardım şeklinde kabul etmek gerekmektedir<sup>49</sup>. Öte yandan, Yargıtay’ın bir kararında “işyerine 5 km. uzaktaki köyde oturan işçinin yolda geçirdiği süreler için taşıt bedeli ve kaybettiği süre için tazminat istenemeyeceği” kabul edilmiştir<sup>50</sup>.

c) *İşçilerin toplu ve belli şekilde getirilip götürülmeleri*

İşK. m. 62/İe’nin uygulanabilmesinin üçüncü koşulu, işçilerin işveren tarafından “toplu ve önceden belli (mukannen) surette” getirilip götürülmeleridir. Demek ki işin niteliği gereği, işçiler hem toplu bir şekilde, hem de önceden belli olarak getirilip götürülmelidirler. Uzak ve sabit olmayan yerde işin yapılması sonucu işçiler işveren tarafından sağlanan araçlarla işlerine gitmektedirler. Burada önemli olan husus, aracın işveren tarafından sağlanmış olmasıdır. Çünkü bir Yargıtay kararında belirtildiği gibi işçilerin işverene ait olmayan bir araçla topluca nakledilmeleri halinde yolda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacaktır<sup>51</sup>.

Toplu şekilde taşıma için, işçilerin aynı anda götürülmeleri gerekli görülmemiştir; değişik zamanlarda ayrı ayrı araçlarla yapılan taşımayı da “toplu surette” nakil saymak gerekecektir<sup>52</sup>.

Yukarıdaki bu üç durum, İşK. m. 62/İe’deki işyerine getirip götürme durumunun koşullarını belirtmektedir. Daha önce de, değindiğimiz gibi, bir de İşK. m. 62/II’de sözü edilen sosyal yardım gayesi ile yapılan taşımalar vardır.

49) EKONOMİ, age. ,sh. 238.

50) Yarg. 9. HD. 7.3.1974, E. 34702, K. 4833, ÇENBERCİ, age., sh. 1336.

51) Yarg. 9. HD. 3.10.1968, E. 8424, K. 11644, Sabih SELÇUKİ, İlmî - Kazaî İçtihatlarla İş Kanunu, İstanbul, sh. 706.

52) EKONOMİ, age. ,sh. 239.



Buna göre işçiler, işin mahiyetinden dolayı değil de, işveren tarafından sırf sosyal yardım gayesi ile getirilip götürülmektedirler. İşte bu şekilde araçlarda geçen süre, çalışma süresinden sayılmaz. Bu bakımdan herşeyden önce yapılacak iş “sosyal yardım gayesi” ile mi, yoksa “işin mahiyetinden dolayı” mı taşımanın yapıldığının ortaya konmasıdır. Bu konuda iki Yargıtay genel kurul kararında şöyle denilmektedir: “İşçilerin buldukları yerlerden işe tevzi ve sevk için muayyen toplanma yerine kadar vasıta ile getirilip götürülmeleri, işin mahiyetinden değil, aradaki mesafeden doğan bir zarurettir. İşverenin bu davranışını sosyal yardım olarak kabul etmek gerekir”<sup>53</sup>. Buna karşılık kararda belirtilen, muayyen (belirli) toplanma yerinden işyerine gidişte yolda geçen süre, çalışma süresinden sayılmalıdır.

## V. SONUÇ

İşK. m. 61 ve 62’de belirtilen çalışma sürelerini, sınırlandırmasını ve ilgili sorunları ortaya koymaya çalıştık. Yukarıda belirttiklerimizi şu ana noktalarda toplamak mümkündür.

I. Çalışma süresine bir üst sınır getirme kesin olarak ülkemiz açısından yararlıdır. Ekonomik açıdan gelişme süreci içinde olan yurdumuzda, işçi kesimine çalışma süresini belli bir saat olarak kanun ile belirtmek, çalışacak olan işçiyi de rahatlatmakta, yaşamını ona göre ayarlama olanağı vermektedir. Bu süreyi koyarken bir insanın çalışma gücünün ve sağlayabileceği yararın da hesaplanması gerekmektedir. Çünkü, konulan sürenin gereğinden fazla olması adaletin ve toplum yararının dışına çıkmak demektir. Durumu bu şekilde düşünürsek, kanaatimizce, şu anda yürürlükte olan İş Kanununda belirtilen 48 saatlik haftalık çalışma süresi fazladır. Batı Avrupa’nın gelişmiş ülkelerinde geçerli olan 40 ve 45 saatlik süreler ülkemizin durumu gözönüne alınarak uygulanmalıdır. Ayrıca, gereğinden fazla süre çalıştırılan işçi, kendisinden beklenen randımanı verememekte ve üretim düşmektedir. Öte yandan, çalışma süresine orantılı olarak iş kazaları da artış göstermektedir. İşte, bütün bu etkenlerden dolayı çalışma süresi hem işvereni, hem de işçiyi zor durumda bırakmayacak şekilde ayarlanmalıdır.

53) Yarg. HGK. 6.12.197, E. 9/755, K. 990; Yarg. HGK. 14.6.1972, E. 9/318, K. 443, SELÇUKİ, age., sh. 700-705.



II. Daha önce de söylediğimiz gibi, işçi sendikaları toplu iş sözleşmeleri sırasında, son yıllara kadar çalışma süreleri üzerinde durmuyorlardı. Ancak şimdi bu eğilimlerinden vazgeçmiş gözükmektedirler. Kanaatimizce bunun nedeni hem işçiyi, az çalıştırarak sağlık yönünden koruma, hem de isteyen işçiye fazla çalışma yaparak gelirini artırma olanağı vermektir.

III. Şu anda yurdumuzda uygulamasının yapılmasını olanaksız olan bir sistemi yukarıda (II.4.b.) belirttik. Bu sistemde bazı iş kollarında işçi çalışma süresini kendi ayarlamakta, böylece yaşantısını da kendi düzenleme fırsatına kavuşmaktadır. Hem iş hayatının, hem de sosyal ilişkilerin monotonluktan kurtulması bakımından yararlı olduğu şüphe götürmeyen bu sistem modern İş Hukukunun geliştiği ülkelerde uygulanan bir sistemdir. Ancak, İş Hukukunun temel müesseselerinin sorunlarını aşağı yukarı çözmüş olan Batı dünyası bile, bu sistemi her iş kolunda uygulayamamaktadır.