

## TÜRK İŞ HUKUKUNDA ÇALIŞMA MÜDDETLERİ

Ord. Prof. Dr. Ferit H. SAYMEN

Mevzuatımıza göre işçinin çalıştırılabileceği müddetler nelerdir? Diğer bir ifadeyle Türkiyede işçi ne müddet çalıştırılabilir ve ne müddet istirahat eder?

Bu suali cevaplandırmadan evvel şurasını ehemmiyetle kaydetmek isterim ki, bu günkü Türk İş Hukuku, milletlerarası normlara ve düsturlara uygun olan işçinin emeğini bir mal (bir metâ) olmaktan çıkarmış, işçiyi - Mecellenin anlayışının hilâfına olarak - "nefsini kiraya veren" ve "ecir" yani "kiralanan" kimse telâkki edilmekten kurtarmıştır. Hakikaten işçi bu günkü modern telâkkilere göre bir makine değil fakat bir insandır ve bu itibarla insan gibi muamele görmelidir. Bunun için de çalışması insan haysiyet ve şerefine uygun; şahsiyet haklarını koruyan; bedenî, fikrî ve ruhî melekelerini geliştirme imkânlarını sağlayan bir tarzda tanzim edilmek iktiza eder.

Bu tanzim zaruretinin bir takım sosyal ve ekonomik sebepleriyle fizyolojik sebepleri de vardır. Ezcümle uzun çalışma müddeti işçinin tekâmülüne mani olur, sihhatını ihlâl eder, randımanını düşürür; ayrıca bedenî ve fikren inkişâf etmemiş işçinin yetiştireceği çocuklar mariz ve aklen geri olurlar. Bunların tedavisi ve cemiyete intibak ettirilip faydalı birer unsur haline getirilmesi (réadaptation, rééducation) çok külfetli ve masraflıdır. İşçinin bedenî sağ, fikren olgun olması yalnız kendisi bakımından değil fakat cemiyet bakımından da göz önünde bulundurulmuş bir âmil olarak mütalâa edilmektedir.

Ekonomik bakımdan da işçinin uzun müddet çalıştırılması, zannedildiği gibi faydalı değil, bilâkis zararlıdır. Hakikaten bu gün isbat edilmiştir ki bir kimsenin çalışma randımanı çalışma müddetiyle mütenasip değildir: İşin başında normal randımanla çalışan işçi yorulacağından, işin sonlarına doğru randımanını düşürür ve bazan bu sifra yakın bir hale gelir. Hattâ kuvvetini israf etmemek için işçi işini başından gevşek tutar. Halbuki aynı randıman daha kısa bir zamanda fakat daha seri bir tempo ile de elde edilebilir. Nihayet işçinin yorgunluğu, dikkatini dağı-



tır ve neticede iş kazalarının artmasına sebebiyet verilir.

Bu ana fikirlere binaendir ki gerek memleketimizde, gerek yabancı sanayi memleketlerde işçilerin çalışma müddetleri gayet sıkı kaidelere bağlanmış, bunların murakabesi için teşkilât kurulmuş ve esaslı müeyyideler derpiş edilmiştir. Ücret meselesiyle alâkalı hükümleri bir tarafa bırakırsak (zira bu ayrı ve başlı başına bir etüd mevzuu teşkil edecek mahiyettedir) burada işçinin çalışma müddetini;

1 — Günlük çalışma,

2 — Haftalık çalışma,

3 — Yıllık çalışma

olarak üç noktada tophıyacağız.

Ancak bu izahata geçmeden evvel iş müddeti veya çalışma müddeti tabirinden ne kastedildiğini belirtmek lâzımdır. İş Müddetleri Nizamnamesinin 1 inci maddesine göre “İş müddeti, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği zamanın imtidat hâddidir”. Bununla beraber:

1 — Yer veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için geçen zamanlar;

2 — Demir yollarının ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası, tamir veya tadili gibi işlerde işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icabeden her türlü işlerde bunların toplu veya mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen zamanlar;

3 — İşçinin işinde ve işverenin her an emrinde hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği zamanlar;

4 — İşini asıl işyerinde görmesi icabeden işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde meşgul edilmesi suretiyle işini yapmaksızın geçen zamanlar;

5 — Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt vermek için tayin edilecek olan zamanlar<sup>1</sup>;

1) Bu hususta 5/8/1953 tarihli ve 4/1272 sayılı bir nizamnameye göre kreş açmış olan işyerlerinde çalışan işçi kadınlara, bir yaşından küçük olan çocuklarını emzirmek için öğelden evvel saat 9,30 da ve öğleden sonra saat 15 de olmak üzere yarımşar saatlik iki müsaade verilir. İşyerinde kreş yoksa, çocuk meme zamanında işyerine getirilmek şartıyla anaya aynı hükümler dairesinde iki defa yarımşar saatlik emzirme izni verilir. Bu müddetler kadın işçinin çalışma müddeti içinde sayılır. Herhangi bir sebepten dolayı çocukların işyerine getirilmesi mümkün değilse, emzikli annelere öğleden evvel ve



günlük çalışma müddetleri içinde sayılır. İş esnasındaki ara dinlenmeleri (yani paydoslar) iş müddetinden sayılmaz.

## I — İŞÇİNİN GÜNLÜK ÇALIŞMA MÜDDETİ

### 1 — Kaide:

Çok uzun mücadeleler ve muhtelif merhalelerden sonra bu gün işçinin günlük çalışma müddeti esas ve kaide olarak günde sekiz saat ve haftada kırksekiz saat olarak kabul edilmiş bulunmaktadır. 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiye kanununun 8 inci maddesi bu esası ilk defa olarak 1921 yılında Türkiyeye ithal etmiş buluyordu. İş Kanununun 35 inci maddesi de aynı prensibi yenilemiş ve genişletmiştir. Bu aynı kaide 1919 yılında Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının Vaşingtonda kabul ettiği 14 sayılı Milletlerarası sözleşmeye de uygundur. Türkiye 16/2/1946 tarihli ve 4865 sayılı bir kanunla mezkûr sözleşmeye iltihak etmiş bulunmaktadır.

3/11/1943 tarihli ve 2/20738 sayılı kararnameyle yürürlüğe konulmuş olan İş Müddetleri Nizamnamesi de aynı esasları te'yt ve teferuatını tanzim etmiştir. Buna göre, İş Kanununa tâbi olan işyerleriyle günde en az dört işçi çalıştırabilecek kapasitede olan işyerlerinde işçiler günde 8 saat ve haftada 48 saat müddetle çalıştırılır. Yukarıda zikrettiğimiz Nizamnamenin 3 üncü maddesi de ayrıca bu esasa tâbi olacak olan iş kollarını birer birer saymakta ve sanayi işleri yanında toptan ticaret, komisyonculuk, acentalık, nakliyecilik işlerini de bunlara ilâve etmektedir.

Nihayet basın mesleğinde çalışanlar hakkındaki 5953 sayılı kanunun birinci maddesini tadil eden 6253 sayılı kanuna göre de "gazeteci" tâbirinin şumulüne giren kimselerden mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar için günlük çalışma müddeti, gündüz ve gece devreleri tefrik edilmeksizin, sekiz saattir.

### 2 — İstisnalar :

Bir takım işlerde mahiyetleri icabı olarak bu kaideden ayrılmış ve işçiye daha uzun müddetler çalışma mecburiyeti tahmil edilmiştir. Şöyle ki:

a) Nizamnamenin 10 uncu maddesine göre perakende ticaret işleriyle, otel, lokanta, kahvehane, pastahane, gazino, plâj, hamam, tiyatro,

---

sonraki muayyen paydos zamanlarından yarımşar saat evvel işlerini tatil etmelerine izin verilir ve bu da iş müddetinden sayılır.



sinema, dansing, spor yerleri, kundura salonu, hastathane, eczahane ve benzeri yerlerde çalışanlar günde 8 saat yerine 11 saatlik ve haftada 48 saat yerine 66 saatlik çalışma müddetine tâbidirler.

b) Gemi adamları hakkındaki hükümleri tanzim eden 6379 sayılı Deniz İş Kanununun 22 inci maddesi, gemi adamlarını genel olarak haftada 70 saatlik mesaiye tâbi tutmuş ve teferruatını bir nizamnameye terketmiştir. 5/6/1954 tarihli ve 4/3191 sayılı olan bu nizamname ise bazı tefrikler yapmış ve gemi adamlarının çalışma müddetlerini şöylece tesbit etmiştir:

#### M a k i n a s ı n ı f ı :

aa) Liman seferi yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 10 saat ve haftada 56 saat,

bb) Kısa sefer yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 9 saat ve haftada 56 saat,

cc) Yakın veya uzak sefer yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 8 saat ve haftada 56 saat;

#### G ü v e r t e :

aa) Liman seferi yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 12 saat ve haftada 70 saat,

bb) Kısa sefer yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 11 saat ve haftada 70 saat,

cc) Yakın veya uzak sefer yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 10 saat ve haftada 70 saat;

#### K a m a r a s ı n ı f ı :

aa) Liman seferi yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 12 saat ve haftada 84 saat,

bb) Kısa, yakın veya uzak sefer yapan gemilerde çalışanlar normal olarak günde 14 saat ve haftada 84 saat azamî mesaiye tâbi tutulmuşlardır.

Bu gemi adamlarına her 24 saatlik iş müddeti içinde fasılasız olarak 8 saat dinlenme verilmesi mecburîdir. Günlük ve haftalık normal iş müddetlerinin daha aşağı hadlere tatbiki suretiyle bu normal iş müddetlerinden artan çalışma müddetleri, haftanın diğer günlerinde yapılmış bulunan fazla saatlerle çalışmalara mahsup edilemez.

c) Aralı işlerde çalışan işçilerin de çalışma müddeti - gece ve gün-



düz tefrik edilmeksizin - günde en çok 12 saat olabilir. Aralı işten maksat, mahiyetleri itibariyle biteviye sürmeyip, yani devamlı olmayıp ancak vakit vakit yapılması gereken ve arada geçen zamanlarda işçinin beden veya fikren her hangi bir faaliyette bulunmasını icabettirmeyen işlerdir. Meselâ bir işyerindeki kontrolcu, bekçi, odacı, bazı nevi işlerde kamyon şoförü, bir hususî mektep veya otelin otobüs şoförü bu kabilendir. Bu işler münhasıran gece yapılırsa bile diğer işlerde olduğu gibi işçilerin gece ve gündüz postalarına ayrılması ve 15 günde bir postalarının değiştirilmesi icabetmez. Bu işlerde çalışan işçilere ara dinlenmesi de verilmez. Bunlar için sekiz saati aşan çalışmalar fazla mesai sayılmaz ve munzam ücrete hak bahşetmez. Durum bu merkezde iken, İş Kanununun 47. maddesini tâdil eden 25.5.1959 tarihli ve 7284 sayılı bir kanun aralı işleri lâğvetmiş, bu suretle bütün işçileri 8 saatlik mesaiye tâbi tutmuş, aralı işler gören işçilerin bu suretle azalan çalışma müddetlerine mukabil ücretlerinin indirilemeyeceğini bildirmiştir.

### 3 — Daha az çalışma şartları:

Bir takım ağır ve yıpratıcı işlerde çalışan işçileri sağlık kaideleri bakımından 8 saat veya daha fazla mesaiye tâbi tutmak tıb erbabına göre mahzurlu görüldüğünden, İş Kanununun 8 inci maddesi günde ancak 8 saat ve daha az çalışması icabeden işlerin bir nizamnameyle tesbit edileceğini bildirmiştir. 6/11/1940 tarihli ve 2/14637 sayılı kararnameyle yürürlüğe konulan nizamnamenin hükümlerini iki noktada toplayabiliriz :

a) Bir takım işlerde günde azamî 8 saatlik mesai yaptırılabilir. Her ne suretle olursa olsun bu işlerde çalışan işçiye günde 8 saatten fazla iş tahmil edilemez. Bu işler şunlardır: Kurşun, arsenik, cam, cıva, çimento, havagazı, kok fırınları, tutya, bakır, alüminyum fırınları, demir ve çelik yüksek izabe fırınları, kauçuk imalâtı, yer altı işleri ve sanayii, bir miktar tazyik edilmiş hava içerisinde çalışma.

b) Diğer bir takım işler vardır ki bunlarda günlük mesai müddeti sekiz saatin de dunundadır. Şöyle ki: Fazla hava tazyiki 1 sm<sup>2</sup> de 2—2,5 kilogram olduğu takdirde azamî mesai müddeti 6 saat; 2,5—3 kilogram olduğu takdirde 5 saat; 3—3,5 kilogram olduğu takdirde 4 saat; 5 kilogram olduğu takdirde 2 saattir. Cıva maden ocaklarıyla cıva fırınlann-da görülen işlerde azamî çalışma müddeti günde altı saattir. Halbuki kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde (hususî elbise ve teneffüs maskeleriyle mücehhez olmak şartıyla) azamî çalışma müddeti günde 4 saattir.



Bu esaslara göre günde azami 8 saat veya daha az saatlerde çalıştırılması icabeden işçiler günlük iş müddetlerini tamamladıktan sonra diğer her hangi bir işte çalıştırılmazlar; hattâ bunlar için fazla çalışma (over-time) müsaadesi de verilmez. Dört saat ve daha süreli işlerde işin mahiyetine göre 1/2 saat kadar, 4-8 saat (hariç) işlerde yarım saat, 8 saat süren işlerde bir saatlik ara dinlenmesi verilir. Bunlar asgarî olup işveren tarafından arttırılabilir; fakat iklim, mevsim, örf ve âdet, işin mahiyeti gözönünde tutularak böyle bir arttırma yapılabilir.

#### 4 — Fazla çalışma şartları :

Bazı mühim sebebler bir işçinin günde 8 saatten fazla mesai yapmasını icabettirebilirse de; gerek işçi sağlığı, gerek umumî sağlık bakımından bunu ifrata vardırmamak icabeder. İşte bu iki zıt temayülü tanzim etmek mülâhazasıyla İş Kanununun 37, 38 ve 39 uncu maddeleriyle Millî Korunma Kanununun 19 uncu maddesi ve 27/10/1939 tarihli ve 2/12245 sayılı Fazla Saatlerde Çalışma Nizamnamesi bir takım hükümler sevketmiş bulunmaktadır.

#### a) M â n a s ı :

Evvelâ fazla çalışmadan ne anlaşılır? Bundan maksat bir işçinin günlük normal mesaisinin üstüne çıkılarak o aynı günde işçiye yaptırılan mesaidir. Meselâ bir dokuma işçisi günde 8 saat çalıştıktan sonra o gün kendisine bir veya iki saat fazla mesai verilmesidir. Yoksa aynı işyerinde günde iki veya üç posta işçi ile onaltı veya yirmidört saat devamlı mesai yapmak bu mefhumu girmez. Zira kanun fazla mesai ile işyerini değil sadece işçiyi kastetmiştir.

#### b) S e b e b l e r i :

Fazla saatlerde çalıştırmayı icabettiren sebebler şunlardır:

1. Memleketin ekonomik menfaatleri (İş K. m. 37),
2. Hükûmetin göreceği lüzum (Mil. Kor. K. m. 19),
3. Fazla çalışmayı yapılan işin mahiyetinin icabettirmesi (İş K. m. 37),
4. İstihsali mutat seviyenin üstüne çıkarmak lüzumu (İş K. m. 39),
5. İşyerinde vukua gelen bir anza veya işletmenin değerinin düşmesi tehlikesi (İş K. m. 38),
6. Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri (İş K. m. 47),
7. Seferberliğe hazırlık ve seferberlik hali (İş K. m. 39).



## c) M ü d d e t i :

Fazla saatlerde çalışma müddeti günde üç saati geçemez ve bu fazla çalışma için işçiye munzam ücret verilir. Ancak fazla çalışma saatlerinin yekûnu bir yılda en çok 90 iş günü olabilir (İş. K. m. 37). Bu tâbir "azamî had olan 90 iş gününün bir takvim yılında çalışılmayan günlerle mütenasip olarak tenzilini istihdaf etmeyip, mutlak olarak herhangi bir iş yerinin o yıl zarfında günde üçer saatten 90 gün çalışmak hakkını haiz bulunduğunu ve ancak, bu müddetin aşılamayacağını tazammun etmektedir." İlâve edelim ki bu 90 gün kaydı işyerinde çalışan her işçinin şahsına değil, fakat o işyerine matuftur. Seferberliğe hazırlık ve seferberlik hâllerinde müdafaa ihtiyaçlarını temin eden işyerlerinde hükûmet günlük iş müddetini işçinin azamî çalışma kabiliyetine ve takatına çıkarabilir.

## d) U s u l ü :

Bir işyerinin fazla saatlerle çalışabilmesi için alâkalı idarî makama müracaat ederek izin alınmış olması icabettiği gibi, işçinin muvafakatinin de istihsal edilmiş bulunması lâzımdır. Fakat şurasını esefle kaydetmek iktiza eder ki, bir çok işyerlerinde bu idarî izin alınmaksızın işçinin muvafakati ile fazla mesai yapılmaktadır. İşçi fazla mesai ile munzam ücret temin edeceğinden buna kolaylıkla rıza göstermekte ve bu suretle kanunun koruyucu hükümleri çiğnenmektedir.

İşçi hakikî menfaatini müdrik olmadıkça, geçim zorlukları bertaraf edilmedikçe; müessir bir çalışma teftişi kurulmadıkça, sendikalar bu sahada bazı salâhiyetlerle techiz edilmedikçe, İş Kanununun ceza hükümleri daha rasyonel ve ciddi birer müeyyide haline sokulmadıkça bu tarz hareketlerin kolayca önlenemeyeceği düşünülebilir.

## e) İ s t i s n a l a r ı :

Fazla saatlerle çalışmanın mümkün olmadığı bir takım halleri de kanun tayin etmiş bulunmaktadır. Sırasıyla:

1. Günde ancak 8 saat veya daha az çalışmayı gerektiren faaliyetler,
2. Gece işleri (yani saat 20 den ertesi sabah saat 6 ya kadar devam eden işler) veya gece addedilen gün devresindeki (yani iş saat müddetinin yarısından fazlası gece devresine tesadüf eden) işler,
3. Yeraltı veya su altında yapılan işler (maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı),



4. Onaltı yaşını doldurmamış kız ve erkek çocukların yaptıkları bilcümle işler,
5. Sıhhatlerinin müsait olmadığı hekim rapuroyla sabit olan kimselerin yapacağı işlerdir (muvafakat etmiş olsalar bile fazla saatlerle çalıştırılmazlar).

## II — İŞÇİNİN HAFTALIK ÇALIŞMA MÜDDETI

Yukarıda işaret ettiğimiz gibi, işçi haftada 48 saat mesaiye tâbidir. Günde 8 saat normal mesai olduğuna göre işçi haftada ancak 6 gün çalışacak ve bir gün istirahat edecek demektir. Hafta Tatili Kanununa göre, bu gün umumî olarak pazar günüdür. Maamafih bazı işyerleri cumartesi günü saat 13 den sonra hafta tatili yaparlar. Bu işyerlerinde işçiler yine haftada norma lolarak 48 saat çalıştırılır ancak günlük çalışma müddetleri haftanın diğer günlerine tevzi edilerek çalışma saatleri tanzim olunur. Fakat bu tevzi de günde 9 saati geçmemek üzere yapılır. Binaenaleyh haftanın ilk beş gününde sekizer saatten fazla çalışılmak suretiyle cumartesi gününün işiyle birliktet haftalık çalışmayı 48 saate vardırarak icabedecektir.

Kaydedelim ki bugün bazı garp memleketlerinde işçi haftada 40 saat ve 5 gün çalıştırılmaktadır ve iki gün istirahat ettirmektedir. Bizde henüz bu yola girilmemiş, 48 saatlik ve 6 günlük çalışma esasına bağlanılmıştır. Fakat her ne suretle olursa olsun işçiye haftada bu bir günlük tatili temin etmek mecburiyeti vardır.

Bazı işyerleri mahiyetleri icabı devamlı olarak çalışmak mecburiyetindedirler; diğerleri Milli Korunma Kanununa dayanılarak çıkarılan Koordinasyon Heyeti kararlarıyla hafta tatilinden istisna edilmişlerdir; nihayet bir takım işyerleri de belediyeden senelik ruhsat alarak ve bunu lüzumunda her sene yenileyerek tatil gününde faaliyette bulunma imkânını sağlamışlardır. Bundan bilistifade birçok işyerleri işçiyi tatil günü de çalışmaya mecbur tutmuş ve uzun zaman bu işçiler hafta tatili yapmaksızın haftanın bütün günleri çalıştırılmıştır. Hayat pahalılığı karşısında bir yevmiye fazla almak imkânını bu suretle sağlamış olan işçi buna ses çıkarmamış, işveren de bu suretle işini tanzim etmeği kendisi için daha elverişli bulmuştur.

Halbuki bu hareket tarzı gerek mevzuatımıza ve gerek bağlı bulunduğumuz 14 sayılı Milletlerarası Çalışma Sözleşmesine tamamen aykırıdır. İş Kanunumuzun 35 ve müteakip maddeleri, Hafta Tatili Kanununun 1, 2 ve 4 üncü maddeleri, Milli Korunma Kanununun 19 uncu maddesinin IV numaralı bendi ve mezkûr Sözleşmenin 2 inci maddesi haftada bir gün işçilerin muhakkak surette istirahat ettirilmesini âmirdir. Ta-



til günü için verilen çalışma izni işyerine ait olup işçilere müessir değildir; belediyenin ve Millî Korunma Kanununa müsteniden Koordinasyon heyetinin verdiği çalışma izni hiç bir suretle işçileri haftada bir gün istirahat etmekten alakoyamaz.

Şu veya bu sebeble tatil gününde çalışmak mecburiyetinde olan veya çalışma müsaadesi almış bulunan bir işyerindeki işçilere hafta tatili münavebe ile verilir. Meselâ 700 işçisi bulunan ve bu durumda olan bir işyeri her gün 100 işçisini izinli sayar ve 600 işçiyle işini tanzim ederek yürütür. Bu suretle her gün 100 ayrı işçi izinli olacağından, işyerindeki büttün işçiler bir haftalık mesai devresi zarfında bir gün istirahat etmiş olurlar.

Bu kaidenin bazı istisnalanna da tesadüf edilmektedir. 2/4/1956 tarihli ve 6710 sayılı kanunla değiştirilen Hafta Tatili Kanununun 3 üncü maddesinde sayılan ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve emsali mesai erbabı bu kaidenin dışındadır. Bunların hafta tatili yapmamaları gördükleri işin icabıyla kabili izahtır. Tadilden evvel aynı hükme tâbi olan yapıcılık, tuğlacılık, mevsimlik işler veya açık havada görülen işler arasında yol, baraj, köprü, hava alanı, liman ve bina inşaatı; tütün, incir, üzüm, meyan kökü ve her nevi yağlı tohumların işlenmesi, çırçır manipülasyonu gibi işler tadilden sonra yine hafta tatilinden istisna edilmiş olmakla beraber, burada çalışan işçilere, müstahdem ve memurlara "münavebe suretiyle haftada birer gün izin verilmesi mecburiyeti" kanunda açıkca bildirilmiştir.

Deniz İş Kanununda gemi adamları için hafta tatili derpiş edilmiş değildir.

Milli müdafaa ile alâkadar olup devletin idare ve mürakabesinde bulunan yahut devlet nam ve hesabına çalışan müesseselerde yılda 15 defa pazar tatili "tavik edilebilir". (Hafta Tatili Kanunu madde 7). "Tavik" kelimesi geciktirme mânasına gelip kaldırma demek olmadığına göre, işçiler bu gibi müesseselerde pazar günü çalışsalar bile yine bir günlük tatillerinden mahrum edilmemek iktiza eder.

Halbuki basın mesleğinde çalışanlar için "her altı günlük fiilî çalışmayı müteakip bir günlük dinlenme tatili verilmesi mecburidir".

Burada mühim bir meseleye temas etmek istiyoruz. Yukarıda işçiye umumî olarak haftada bir gün tatil verilmesi mecburiyetinden bahsetmiş, fakat bazı işyerlerinde işçilerin tatil yapmaksızın yedi gün devamlı olarak çalıştırıldığını bildirmiştik. Mevzuatımıza göre işçiye, basın mensuplarına ve gemi adamlarına fazla mesai için % 25 - % 50 münzam bir ücret verilir, ayrıca hafta tatilinde (ve sair genel tatillerde) hiç bir iş karşılığı olmaksızın işçiye bir yevmiye tutarında bir bedel ödenir.



Tatbikatta zuhur eden mühim bir ihtilâf pazar veya tatil günü çalıştırılmış olan işçiye verilecek olan ücretin normal ücret mi, yoksa zamlı ücret mi olduğudur. İşçiler, haftada 48 saatten fazla çalışmış olduklarına göre 48 saati aşan her fazla mesainin munzam mesai olduğunu ve munzam ücrete hak bahşettiğini durmadan ileri sürmüşler ve bu yolda bir çok dâva açmışlardır. Halbuki İş Kanununun bu mevzua müteallik 37, 38 ve 39 uncu maddeleri “günlük çalışma müddetinden” fazla mesaiden; Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesinin 1 inci maddesi “günlük çalışma müddetlerinin muvakkat zamanlar için, o hükümden fazla müddetlere arttırılmasından”; Basın Mesleğinde Çalışanlar hakkındaki kanununa ek birinci maddesinin 2 inci fıkrası “gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere arttırılması” ndan bahsederek hep gündelik mesai müddetine eklenen saatleri derpiş etmiş bulunmakta, yoksa haftalık mesaiye eklenecek munzam günleri bildirmemektedir. Esasen bunu bildiremezdi de, zira bir taraftan işçinin 7 gün çalıştırılmasını menederken ve bunu bir suç sayarken, diğer taraftan tatil gününde yapılan işleri munzam mesai sayması ve munzam ücret verileceğini bildirmesi büyük bir tezat olurdu.

Kanunun sarîh hükümleri bu merkezdeyken Büyük Millet Meclisi 11/XI/1953 tarihli ve 255 sayılı bir tefsir kararıyla hilâfını kabul etmiş bulunmaktadı. Mezûr karar aynen şöyledir. “Kanunda başkaca sarâhat olan ahval müstesna olmak üzere, *haftada 48 saattlik normal mesainin dışındaki hukukî ve fiili her türlü mesai, fazla mesaiden olup, işçiye de bu sebeble fazla ücret ödenmesi icabeder.*”

Haftada 48 saat mesaiyi aşan “*hukukî*” fazla mesaieleri kabul etmek doğruysa da (ezcümle gemi adamları hakkında Deniz İş Kanununun 24 üncü maddesiyle gemi adamlarına ait İş Müddetleri Nizamnamesinin 2 inci maddesine bak); “*fiili*” yani kanun dışı olan fazla mesaieleri anlamak ve kabul etmek pek güçtür. Zira bu fazla mesai kanun dışı değil, fakat kanuna aykındır. Kanuna aykırı bir fiile kanuna uygun fiiller gibi hukukî neticeler terettüp ettirmek ve böylece işçiye munzam ücret sağlamak hukuk mantığıyla kabili izah değildir.

Şüphe etmiyoruz ki, tatil gününde munzam bir mesai sarfeden işçiyi, çalışma gününde munzam mesai yapan işçi kadar korumak icabetmesin. Hattâ daha ileri giderek tatil günü her ne sebeble olursa olsun çalıştırılan işçiyi, işyerinde normal çalışma günü munzam mesai yapan işçiye nazaran daha da fazla korumak icabeder. Hukuken ve iktisaden işverene nazaran zayıf durumda bulunan işçinin diğer sahalarda olduğu gibi bu sahalarda da himaye edilmesi İş Hukukunun ve sosyal adaletin icablarındanandır. Fakat kanun hükmü bu yolda değildir ve kanun



hükmü bu şekle ifrağ edilmedikçe, yani lüzumlu tadilat yapılmadıkça, tatil gününde yapılan mesaiyi "fiili" olarak tavsif edip işçiye munzam ücret vermeğe çalışmak kanunu zorlamak ve bahsetmediği bir imkânı bahsetmiş gibi göstermek olur.

Nitekim mezkûr 255 sayılı karar hazırlayan Büyük Millet Meclisinin geçici komisyonununun 3/12/1953 tarihli ve esas 3/437 karar 10 sayılı raporunda şöyle denilmektedir: "Haftada altı gündeki 48 saatlik çalışmanın dışına çıkan pazar çalışmasının kanunun hafta tatilinde çalışmasını yasak ettiği cihetle *hukuki bakımdan fazla çalışma sayılamayacağı* fakat fiili bakımdan fazla çalışma olarak pazar çalışmasının İş Kanununun 37 inci maddesinin şumulü dışında kaldığının düşünülemediği, kanunun müsaade ettiği haftanın iş günlerindeki fazla çalışma için dahi işçinin her günün dinlenme saattlerinin bir kısmından mahrum edilmesine karşılık İş Kanununun 37 inci maddesiyle zamlı ücret ödenmesi derpiş edilmiş iken aynı mahiyette korunma konusu olan ve *hattâ işçinin çalıştırılmasına hiç cevaz verilmeyen pazar gününde yaptırılan 48 saatlik çalışma dışındaki çalışmaya* bu 37 inci maddede bildirilen fazla ücretin verilmesinin kanun tarafından evleviyetle hedef tutulduğu, *pazar günü çalışmasının hukukî bir çalışma olmayıp sadece fiili bir çalışma olmasının* işçinin verdiği fazla emek ve neticede hak etmesi gerekli fazla ücret bakımından hiç bir önemi olmadığı esasına dayanılarak neticede haftada 48 saatlik normal çalışma dışındaki hukukî ve bilhassa fiili çalışmanın evleviyetle fazla çalışmadan sayılması ve işçiye ücretinin 37. maddede gereğince ödenmesi kanunun ruhuna, gaye ve maksadına uygun" bulunmuştur. (BBM. Zabıt Ceridesi, Devre 9, cilt 25, S. sayısı 252)

Görülüyor ki, bu tefsir kararıyla Meclis Komisyonu İş Kanununu tefsir etmekten ziyade yeni bir hüküm sevk etmiş ve olan hukuk (*lege lata*) yerinde olması lâzım gelen hukuku (*lege ferenda*) tanzim etmiştir. Zira kanunen "günlük" munzam mesai müddetleri tanzim edilmiş ve buna müsaade olunmuş ve neticede bu cevaza mebni munzam ücret derpiş edilmiş; halbuki haftalık munzam mesai yasak edilmişken birinci hali ikinciye teşmil etmek ve bunu kanunun ruh, maksat ve gayesine uygun gibi göstermek kanaatimizce hatâlıdır. Kanun, evvelâ sarîh metni ile ve bu kifayet etmezse, badehû ruhu ile tefsir olunur. Meclis bu yola gidecek yerde kanuna bir fıkra ekleseydi işi daha kestirme ve daha sağlam bir yoldan halletmiş olurdu. Nitekim bu tefsir kararına rağmen bazı mahkemeler kanunu bizim anladığımız mânada anlamışlar ve öyle tatbik etmişlerdir. Diğerleriyse Meclisin tefsir kararına riayetkâr olmuşlardır. İşte bu zıt içtihatları telif etmek üzere Temyiz Mahkemesi Tevhidi İctihat Büyük Heyeti 28/5/958 tarihli ve E. 15/K. 5 sayılı kararıyla



meseleyi ele almış ve Büyük Millet Meclisinin tefsir kararını benimseyerek, işçiye tatil günü yapılan mesaiyi munzam mesai sayarak, bunun için munzam ücretli yevmiye verilmesi iktiza ettiğini ittifakla kararlaştırmıştır. Ehemmiyetine binaen karar metnini aynen derc etmeyi faydalı buluyoruz.

Temyiz Mahkemesi Tevhidi İçtihad Büyük Heyeti şöyle demektedir<sup>2</sup>:

“Temyiz Mahkemesi Dördüncü hukuk dairesi Reisliğince Birinci Reisliğe yazılan 12/9/1957 tarihli yazıda haftanın altı günü sekizer saat çalıştıktan sonra tatil günü dahi sekiz saat çalışmış ve böylece haftada elli altı saat çalışmış bulunan işçinin tatil günü için alacağı paranın hesaplanma şekli hakkında Hukuk Umumi Hey'etinin T/110 esas, 101 karar sayılı ve 28/9/1955 günlü kararı ile T/77 esas, 72 karar sayılı ve 19/9/1956 günlü kararı arasında birbirini tutmazlık bulunduğu bildirilmesi üzerine toplanan içtihadı birleştirme Büyük Hey'etince kararlar arasında birbirini tutmazlık bulunduğu kabul edildikten sonra iş incelendi, gereği konuşuldu :

Söz konusu kararlardan birincisinde tatil günündeki sekiz saatlik çalışmasıyla haftalık çalışma müddeti 56 saate yükselen işçinin tatil günü için alacağı paranın İş Kanununun 37. maddesiyle Büyük Millet Meclisinin bu maddeye ilişkin 255 sayılı tefsir kararı gereğince zamlı olarak hesaplanan gündelik ile 5837 sayılı kanun hükmünce hiç bir iş karşılığı olmaksızın tatil günleri için işçiye ödenecek gündeliğin tutarından ibaret olacağı kabul edilmişken kararlardan ikincisinde işçiye tatil günü çalışması karşılığı olarak sadece İş Kanununun 37. maddesiyle 255 sayılı tefsir kararı gereğince zamlı olarak hesaplanan gündeliğin ödeneceği ve 5837 sayılı kanunla kabul edilen gündeliğin verilmeyeceği esası benimsenmiştir. O halde kararlar arasında birbirini tutmazlık açıktır.

İşin esasının anlaşılması için işçilere ödenmesi gerekli fazla çalışma gündeliği ile tatil gündeliğinin ne şartlar altında ödeneceğinin ana hatlarıyla hatırlatılması uygun olacaktır.

A) İş Kanununun 35. maddesi hükmünce işçi kaide olarak haftada en çok 48 saat çalışacaktır, lâkin adı geçen kanunun 37. maddesi hükmünce bir takım zaruretler dolayısıyla, muvafakatı ile ve yılda 90 günü ve günde üç saati geçmemek üzere fazla çalışma ile mükellef tutulabilirse de her bir saat fazla çalışma karşılığında gündeliğinin sekizde birinin ve bunun yüzde yirmibeşden yüzde elliye kadar zammının tutarını alır ki bu ücret, fazla çalışma gündeliğidir.

2) R. G. 26.9.1958, sayı 10017.



B) 5837 sayılı kanun ile işçinin hiç bir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili gününde, diğer günlerde sekiz saatlik çalışma için aldığı asıl gündeliğin yüzde ellisine hak kazanacağı kabul edilmiş ve 5837 sayılı kanunun bazı maddelerini değiştiren 6734 sayılı kanunla bu nisbet, asıl gündeliğin yüzde yüzüne çıkarılmıştır ki buna tatil gündeliği denilmektedir.

Burada halledilecek mesele, haftanın altı günü, sekizer saat çalıştıktan sonra tatil gününü de çalışarak geçirmiş ve böylece haftada (48 saat yerine) elli altı saat çalışmış bulunan işçiye tatil günü çalışmasına karşılık ödenecek gündeliğin sadece fazla çalışma gündeliği mi, yoksa fazla çalışma gündeliği ile tatil gündeliğinin tutarından ibaret olan gündelik mi olacaktır. Aşağıda bildirilen sebeplerle ilk kararın kanuna uygun olduğu neticesine varılmıştır.

I) Türkiye Büyük Millet Meclisinin 255 sayılı ve 11/11/1953 günlü ve İş Kanununun 37. maddesine ilişkin bulunan tefsir kararında aynen (*kanunda başkaca sarahat bulunan ahval müstesna olmak üzere haftada 48 saatlik normal mesainin dışındaki hukuki ve fiili her türlü mesai, fazla mesai olup işçiye de bu sebeple fazla ücret ödenmesi icabeder.*) denilmektedir. Bu kararın ne sebeple verilmiş olduğu araştırıldığı takdirde Büyük Millet Meclisi Reisliğine Başvekâletçe gönderilen 28/1/1953 günlü tezkereve ekli Gümrük ve İnhisarlar Vekâletinin 16/12/1952 günlü yazısında pazar günleri çalışmasıyla 48 saatlik en yüksek çalışma haddinin aşıldığı kabul edilmekle beraber İş Kanununun 37. maddesinde ve fazla saatlerde çalışma nizamnamesinde hedef tutulan fazla çalışmanın sadece haftanın tatil günü olmayan altı günü içindeki zamanda ve günlük 8 saati aşan çalışmadan ibaret olduğu, buna rağmen iş dâvalarını gören İstanbul Asliye 14. hukuk mahkemesinin 8/12/1951 günlü kararında haftanın altı gününde çalışmış olan işçinin yedinci günündeki sekiz saatlik çalışmasının dahi İş Kanununun 37. maddesinin sümülüne giren bir fazla çalışma olduğu kabul edilerek verilen kararın Temyiz Mahkemesi Ticaret dairesince tasdik edildiği belirtilerek zamlı ücrete esas olacak çalışmanın mahkeme kararında kabul edilen şekilde bir çalışma olup olmadığının tefsir yoluyla bildirilmesi istenilmektedir ve müzekkereve ekli olan İş Mahkemesi kararında gerçekten pazar günündeki sekiz saatlik çalışmanın dahi fazla çalışma olduğu kabul edilmiş bulunmaktadır (Büyük Millet Meclisi zabıt ceridesi devre 9, cilt 25, 1 Kasım 1953 den 30 Kasım 1953 e kadar S. sayısı 252 sayfa 1 ilâ 4).

Başvekâlet tezkeresi üzerine Meclisce kurulan geçici komisyonun esas 3/437, karar 10 sayılı ve 3/12/1953 günlü raporunda haftada



altı gündeki 48 saatlik çalışmanın dışına çıkan Pazar çalışmasının kanunun hafta tatilinde çalışılmasını yasak ettiği cihetle hukukî bakımdan fazla çalışma sayılamıyacağı fakat fiilî bakımdan fazla çalışma olan Pazar çalışmasının İş Kanununun 37. maddesinin şümulü dışında kaldığının düşünülemediği, kanunun müsaade ettiği haftanın iş günlerindeki fazla çalışma için dahi işçinin her günün dinlenme saatlerinin bir kısmından mahrum edilmesine karşılık İş Kanununun 37. maddesiyle zamlı ücret ödenmesi derpiş edilmiş iken aynı mahiyette korunma konusu olan ve hâttâ işçinin çalıştırılmasına hiç cevaz verilmeyen ve çalıştırana ceza verilen Pazar gününde yaptırılan 48 saatlik çalışma dışındaki çalışmaya bu 37. maddede bildirilen fazla ücretin verilmesinin kanun tarafından evleviyetle hedef tutulduğu, Pazar günü çalışmasının hukukî bir çalışma olmayıp sadece fiilî bir çalışma olmasının işçinin verdiği fazla emek ve neticede hak etmesi gerekli fazla ücret bakımından hiç bir önemi olmadığı esasına dayanılarak neticede 3008 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde olduğu gibi kanunda işin mahiyetine ve karşılığına ilişkin açık hüküm bulunan haller müstesna olmak üzere çalışma günlerine taksim edilmek üzere adı geçen kanunun 35. maddesiyle konulmuş olan haftada 48 saatlik normal çalışma dışındaki hukukî ve bilhassa fiilî çalışmanın evleviyetle fazla çalışmadan sayılması ve işçiye ücretinin 37. madde gereğince ödenmesi kanunun ruhuna, gaye ve maksadına uygun bulunduğundan, haftanın diğer bir gününde tatil verilmeksizin işçiye Pazar günü yaptırılan çalışma ve bunun ücreti hakkında 37. maddenin teklif edildiği şekilde tefsiri gerektiği hükmüne varılmış ve Meclisce olduğu gibi kabul edilen ve yukarıya örneği çıkarılan tefsir metni teklif olunmuştur (Büyük Millet Meclisi zabıt ceridesi devre 9, cilt 25, 1 Kasım 1953 den 30 Kasım 1953 e kadar S. sayısı 252).

Bütün bu açıklamalara göre, İş Kanununun 37. maddesine ait tefsir kararının esas hedefi, haftanın altı gününde çalışmış olduğu halde yedinci tatil gününde ve hususiyle Pazar gününde çalıştırılmış bulunan bir işçinin Pazar günündeki sekiz saatlik çalışmasının fazla çalışma mahiyetinde olduğu ve bu bakımdan işçinin Pazar gününde çalıştırılmış bulunan bir işçinin Pazar günündeki sekiz saatlik çalışmasının fazla çalışma mahiyetinde olduğu ve bu bakımdan işçinin Pazar günündeki sekiz saatlik çalışmasına karşılık adı geçen 37. madde hükmünce zamlı ücrete hak kazanacağıdır.

II) Memleketimizde ücretli hafta tatili esasını kabul eden 5837 sayılı kanun ise hafta tatili gününde kanun hükümlerine aykırı olarak veya kanunun bir müsaadesine dayanılarak çalıştırılmış olan işçiye hafta tatili günü çalışmış olmasına karşılık ne esaslar uyarınca ücret ödenece-



ğini gösteren umumî bir hükmü ihtiva etmemektedir. O kanunun hafta tatiline ait hükümleri, hafta tatili günü için her hangi bir emek karşılığı olmaksızın işçiye belli bir para ödenmesini sağlama maksadiyle konulmuştur ve o kanunda bu paraya (hafta tatili ücreti) denilmektedir (Madde 2). Gerçekten, bu kanunun hafta tatilini ilgilendiren maddeleri, birinci, ikinci, dördüncü, beşinci, altıncı, yedinci, sekizinci, dokuzuncu, onikinci maddeleridir. Birinci madde, İş Kanununun tatbik edilmekte olduğu iş yerlerinde haftanın tatilden önceki günlerinde devamlı olarak çalışmış bulunan işçilere çalışmadıkları hafta tatili günü işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceğini, beşinci madde, hafta tatili kanununun 4, 5 ve 6 . maddeleri gereğince Pazar günleri açık olan iş yerlerinde çalışıp haftanın diğer bir günü çalışmayan işçilere de bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceğini, ikinci madde hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için birinci madde hükmünde aranılan devamlı çalışma şartının mânasını ve müstesnalarını, dördüncü madde devletin idare ve murakabesi altında bulunan veya devlet hesabına işletip de Millî Savunma ile ilgili olan müesseselerde hafta tatilinden istisna edilen işçilerin çalıştıkları hafta tatili günü için bir misli tutarında fazla ücrete hak kazanacaklarını, altıncı madde, iş kazaları ile meslek hastalıkları, hastalık ve analık sigortaları kanunları gereğince işçi sigortaları kurumundan iş göremezlik ödeneği alan işçilere hafta tatili günleri için dahi iş göremezlik ödeneği verileceğini, yedinci madde, saat veya parça hesabiyle veya götürü olarak çalışılan işlerde o hafta içinde kazanılan ücretin aynı hafta içinde çalışılan iş günlerine bölünmesi sonunda bulunacak ücretin ve hafta, 15 gün veya ay hasebiyle ücret alarak çalışan işçilere beher çalışma gününe karşılık olan ücretin hafta tatili ücreti olarak verileceğini, sekizinci madde, aylık ücret alan işçilerin hafta tatili günü çalıştıkları hallerde tatil günlerine ait ücretlerinin ayrıca ödeneceğini, dokuzuncu madde, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretlerin ve primlerin ve hazırlama, temizleme işlerinde normal çalışma saatleri dışında çalışan işçilerin bu şekildeki çalışmalarını sebebiyle aldıkları ücretlerin tatil ücretinin hesabında göz önünde tutulamıyacağını ve nihayet onikinci madde ise bu kanunun tatbiki dolayısıyla önceden işçilere ödenmekte bulunan ücretlerde hiç bir indirme yapılamıyacağını, bu kanunun hiç bir hükmünün işçilere hafta tatili günlerinde ücret verilmesi hakkında daha elverişli menfaatler sağlayan kanun, mukavele veya âdetlerden doğan müktesep haklara hânel getirmeyeceğini bildirmektedir.

Kanunun dördüncü maddesi, işçinin pazar günü çalışmış olduğunu derpiş ederek bir hüküm koymuş ise de o hükümde de işçinin pazar günkü çalışması karşılığında ne esaslara göre para alacağını değil ve fakat



çalışarak istirahatten mahrum kalmış bulunması dolayısıyla ne esaslara göre hafta tatili ücreti alacağını tayin etmiştir. Bütün bu metinlerden çıkan netice 5837 sayılı kanunun işçinin pazar günü çalışması halinde bu çalışmasının karşılığında ne esaslara göre ücret alacağını bildirmeyi konu dışında bırakıp sadece işçinin hafta tatili günü çalışmaksızın ücret alacağını ve bu ücretin nasıl hesaplanacağını hedef tutarak yalnız bu cihetlere ait hükümler koymuş bulunmasıdır. Bu itibarla, işçinin pazar günü çalışmış olması halinde çalışması karşılığında ne kadar para alacağı meselesini 5837 sayılı kanun hükümlerine dayanarak halletmeğe ve 5837 sayılı kanunun her hangi bir hükmünün İş Kanununun veya akidlerinin çalışma karşılığı ücret hakkında işçi lehine koyduğu bir hükmü takyid ettiği şeklinde mânalandırılmasına imkân yoktur.

III) Gerek İş Kanununun haftalık çalışma müddetini en çok 48 saat olarak sınırlandıran hükmü ile haftada 48 saatten fazla çalışma halinde fazla saatler için zamlı ücret esasını derpiş eden 37. maddesinin hükmünün, gerekse işçilere ücretli hafta tatili sağlayan 5837 sayılı kanunun kabul edilmesindeki gayeler araştırıldığı takdirde, bu gayelerin aynı olması halinde hükümlerin birbirini kayıtlandırdığı neticesine varılacağı gibi gayelerin ayrı olması halinde de bu hükümlerin bir birinden ayrı olarak tatbik olunacağı neticesine varılacaktır. Bu sebeblerle bunların gayeleri de araştırılmalıdır:

a) İnsan gücünün uzun zaman işe yarar halde bulunması ve iş hayatı emrinde uzun zaman ve verimli olarak netice verebilmesi ve işçinin kendisine ve ailesine ait maddî ve manevî ihtiyaçlarını ve hususiyle kültürel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için yüz yıllar boyunca yapılan araştırma ve denemeler sonunda tesiri itibariyle birbirini tamamlayıcı ve fakat haddi zatında birbirinden ayrı iki tedbirin iş hayatında tatbikinin zarurî olduğu anlaşılmıştır. Bunlardan birisi işçinin günde ve dolayısıyla bir hafta içinde belli saatten fazla çalıştırılmaması, diğeri ise her işçinin haftanın bir gününde mutlak şekilde çalıştırılmaması...

b) Bir hafta içinde kanunun kabul ettiği en çok çalışma zamanı olan 48 saatten fazla işçinin çalıştırılmaması ve böylece işçinin sağlığının ve verim kabiliyetinin korunması ve işçinin fazla çalıştırılması zarureti bulunan hallerde dahi fazla çalışılacak saatlerin sayısının yine kanunun tayin ettiği en yüksek haddi aşmaması ve fazla çalışma saatlerinde işçi normal saatlerdeki çalışmadan daha fazla yorulacağından bu fazla yorulma karşılığının zamlı ücret şeklinde ödenmesi maksadıyla İş Kanununun 35, 36 ve 37. maddeleri konulmuştur.

c) Hafta tatili mecburiyeti, 394 sayılı hafta tatili kanunu ile kabul edilmiş ve ayrıca İş Kanununun 35. maddesinin çalışma günlerinin



haftanın altı gününden ibaret olacağını esas tutan hükmü ile te'yid olunmuştur. Çalıştığı günlerin karşılığı olan kazancının ancak o günlere ait olan masraflarını karşılayacak derecede az olması itibariyle tatil gününü yokluk içinde geçirmeye mecbur kalan ve bu itibarla tatil gününde bir iş bulup çalışma yolunu arayan işçinin hafta tatilini iç rahatlığı ile geçirecek herkes gibi dinlenmesini sağlamak üzere iş günlerindeki kazancının tatil günleri içinde işçiye ödenmesi uygun görülmüş (Büyük Millet Meclisi tutanak dergisi devre 9, cilt 9, 2/7/1951 — 10/8/1951 deki Meclis zabıtları ve bunun eklerinden olan S. sayısı 278 deki teklif ve raporlar) ve bu gayeye erişmek üzere 5837 sayılı kanun kabul edilmiş ve kanunun ilk şeklindeki hafta tatili ücretinin miktardan 6734 sayılı kanunla artırılarak gayeye uygun hükümler konulmuştur.

ç) Fazla çalışma ücretine ait hükümlerin gayesi, işçinin haftada belli saatten fazla çalışması dolayısıyla fazla yorgunluğunun karşılanması, ücretli hafta tatiline ait hükümlerin gayesi ise işçinin çalışıyormuş gibi ücret almasını ve haftada bir gününü rahatça geçirmesini sağlama olduğu cihetle her iki kısım hükmün gayeleri, birbirinden müstakil bir mahiyet arz ediyor demektir. O halde bir hadisede her iki hükmün de tatbik şartları gerçekleştiği takdirde her iki hükmün de tatbiki zarurî olur.

IV) Haftanın altı günü sekizer saat çalışmış bulunan işçinin pazar günü dahi sekiz saat çalışmış olması halinde pazar çalışmasının İş Kanununun 37. maddesi hükmünce fazla çalışma sayılarak sekiz saatlik pazar çalışması ücretinin zamlı olarak ödenmesi, 1. bendde açıklanan 255 sayılı tefsir kararı hükümlerindedir. Aynı pazar günü için işçiye hiç bir emek karşılığı olmaksızın tatil ücreti ödenmesi ise 5837 sayılı kanunun 1. ve 2. maddesi hükümlerindedir. O halde işçiye pazar çalışmasının karşılığı (fazla çalışma karşılığı olması sebebiyle) zamlı olarak ödenecek ve tatil ücreti de 5837 sayılı kanun hükümlerince hesaplanarak ödenecektir. Bunun aksinin kabulü, haftanın bütün günlerini çalışmakla geçiren işçinin fazla çalışma ücretini alması ve hafta tatilinden mahrum kalmış olduğu halde altı günlük çalışması neticesinde bir iş karşılığı olmaksızın almağa hak kazandığı tatil ücretinden de mahrum edilmesidir. Halbuki 5837 sayılı kanun işçiyi herhangi bir hakkından mahrum etmek için değil belki ona daha önce tanınmamış olan bir hakkı tanımak ve onun iktisadî durumunu eskisine nazaran düzeltmek maksadiyle konulmuş bulunmaktadır. İşçinin pazar çalışmasının fazla çalışma olması sebebiyle zamlı ücret almış olması halinde artık başka bir istekte bulunamayacağını kabul etmek, şöyle garip bir neticeye de ulaştıracaktır: 5837 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden önce haftanın yedi günü çalışıp İş Kanununun 37.



maddesi hükmünce pazar günleri çalışması için zamlı ücrete hak kazanmış olan bir işçi, işçiye o tarihe kadar mevcut olmayan yeni bir ücret sağlayan 5837 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra dahi aynı şekilde haftanın yedi gününde çalıştığı halde pazar günleri için aynı parayı almakta devam edecektir ve bunun gelirinde bir artma olmayacaktır.

V) Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihî sebepler ve bunlar arasında iktisadî durumca zayıf olan işçiyi iktisadî durumu daha kuvvetli olan iş verene karşı özel şekilde koruyarak içtimai muvazeneyi ve cemiyetin sükûnunu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lâfzın gayenin ışığı altında mânalandırılmasının gerektiği göz önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüd halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır. Zaten mahkemelerin iş hukuku tatbikatında bu esas benimsenmiş bulunmaktadır. Hâdiseye tatbiki gerekli metinler incelenince hemen hemen tereddüde yer olmamakla beraber, bir tereddüdün söz konusu olabileceği kabul edilse dahi, heyetçe varılan netice, burada hatırlatılan tefsir esasına da uygun bulunmaktadır.

Netice: Haftanın altı günü çalışmış bulunan işçinin tatil günü dahi çalışmış olması sebebiyle hem İş Kanununun 37. maddesi hükmünce hafta tatili gündeliğine, hem de ücretli hafta tatiline ait 5837 sayılı kanun ile 6734 sayılı kanun hükmünce, hafta tatili gündeliğine hak kazanacağına 67 reyin ittifakiyle ve 27/5/1958 tarihli birinci toplantıda karar verildi."

Kararın tetkikinden açıkça görülebileceği gibi Yüksek Mahkemenin (I) rakkamı altında ileri sürdüğü esbabı mucibe, İş Hukuku mevzuatına ve bu meyanda çalışma müddetleri ile alâkalı kanun ve nizamname hükümlerine değil, fakat İş Kanununun 37. maddesi hakkında Büyük Millet Meclisinin tefsir kararına ait bulunmaktadır.

Tefsir kararları, her ne kadar birer kanun mahiyetinde ise ve bu bakımdan mahkemeleri bağlama kudretine mâlik bulunursa da<sup>3)</sup>; bu telâkki mezkûr kararların kanunların esasına ve maksadına, gaye ve ruhuna uygun bulunduğu faraziyesine dayanır. Aksi halde, yani kanunun esasına ve gayesine aykırı bir tefsir kararı, bu vashî haiz olmaz; dolambaçlı bir usul ile kanunu tâdil etmiş olur. Halbuki kanun tâdili, tefsir yolu ile olmaz; ancak Teşkilâtı Esasiye Kanununun gösterdiği tarz ve usullerle olur (Meclis Dahili Nizamnamesi de göz önünde tutulmalıdır). Binaenaleyh bu yola gitmiş olan bir tefsir kararı haddi zatında kanunu

3) Tafsîlât için bak. Saymen, Türk Medeni Hukuku C. 1., 2. bası İstanbul 1956, s. 188.



değiştiremeyeceğinden -hele açık ibaresini ihlâl edemiyeceğinden- mahkemelerin bu tefsir karar ile artık bağlı bulunmamaları ve kanunu tatbik etmekle yetinmeleri icab eder.

Mezkûr tefsir karar, acaba hangi yönden kanun ve nizamnamelere aykırı bulunmaktadır? Yukarıda verdiğimiz izahat bunu açıkça ortaya koymaktadır. Tekrar edelim, İş Kanunumuz mad. 37, 38 ve 39; Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamemiz mad. 1; Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar arasındaki münasebetleri tanzim eden kanun ek mad. 1, fıkra. 2 de fazla mesaiyi hep "*gündelik normal mesai üstünde yapılan fazla saatlerle mesai*" olarak kabul etmektedir. Bu açık, birbirini teyid ve tekid eden hükümleri bir tarafa bırakarak, bu gibi mesai munzam mesai ise de "*haftalık mesai üstünde yapılan günlük mesai de munzam mesaidir*" demek iki cihetten hatalıdır.

Evvelâ; yukarıdaki metinlerde mevcut olmayan bir unsur kanuna tefsir yolu ile (teşri veya kazai) ithal etmek hatalıdır. Tefsirin fonksiyonu kanun metinlerinin mânasını tayin ve hudutlarını tespit etmektir; yoksa kanuna münasip görülecek yeni unsurlar ilâve etmek değildir. Buna teşri fonksiyon adı verilir.

Saniyen, bu tefsir karar ile tevhidî içtihat karar hafta tatili gününün çalışmaya elverişli olduğunu, yani bu günde de işçi çalıştırmanın caiz olacağını kabul etmekle yine mevzuatı çığnemektedir. Filhakika : 394 sayılı Hafta Tatili K. mad. 1 de bilûmum işyerlerinin "*haftada bir gün tatil-i faaliyet etmeleri mecburidir*" kaidesi vazolunduktan sonra madde 2 de şöyle denilmektedir: "*Resmî devairle, umumî hususî, ticarî ve sınaî her hangi bir müessesede müstahdemini ve ameleyi haftada altı günden fazla çalıştırmak memnudur.*" Aynı kanunun 9 ve 10 uncu maddeleri bu mecburiyet ve memnuiyetin müeyyidelerini tayin etmekle tatil gününde çalışmayı ve işçi çalıştırmayı tecrim etmiş ve bu fiilleri birer suç mertebesine çıkarmıştır.

Keza, 4865 sayılı kanunla kabul edilen "Sınai müesseselerde Hafta Tatili yapılması hakkındaki 14 No. lu Milletlerarası sözleşme" nin 2. maddesine göre işçilere haftada bir gün tatil verilmesi beynelmilel taahhütlerimiz meyanına girmiş bulunmaktadır. Mezkûr madde aynen şöyledir: "*Resmî veya hususî her hangi bir sınaî müessesede veya onun müştemilâtında çalışan bütün şahıslar ...her 7 günlük bir devre içinde fasılasız en az 24 saat zarfında istirahatten istifade edeceklerdir.*" Sözleşmenin müteakip 3 ve 4. maddeleri, hafta tatiline ait bazı istisnalar derpiş ediyorsa da, "bunu telâfi edici dinlenme zamanlarını tespit edici hükümlerin" vaz'ını da 5. madde tespit etmektedir.

Nihayet Millî Korunma Kanunu da fevkalâde tedbirler almak yet-



kisini hükûmete verirken 19. maddesinde, işçilerin fazla mesai hadlerini mevzuatın yukarıki hükümlerine riayet ederek tanzim etmeye ve bu suretle işçinin çalışma gücünü korumaya titizlikle riayet etmiştir. Bu kanunun 19. maddesinin 1. fıkrasına göre: “Sanayi ve maadin müesseseleriyle diğer işyerlerinde fazla çalışmaya Hükûmetçe lüzum görülen hallerde.. günlük saatleri... üçer saate kadar arttırılabilir.” Görülüyor ki fazla çalışmayı, burada da kanun vaznı günlük mesai üstündeki çalışma olarak tanzim etmiş bulunmaktadır. Her hangi bir iltibasa mahal vermemek ve işçinin çalışma gücünü tereddiye uğratacak suiistimalleri bertaraf etmek gayesiyle, aynı maddenin III. ve IV. fıkraları da hafta tatili bakımından şu sarahatı vaz etmiş bulunmaktadır:

“III. Bu kanunun istihdaf ettiği hususlarda Hafta Tatili Kanunu ile Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkındaki kanun hükümleri Hükûmet kararı ile kısmen veya tamamen tatbik olunmayabilir.

“IV. İşçilerin en az birer aylık fasılalarla çalıştırıldıkları işlerin gayesinde işçinin haftada bir gün tatil hakkı ihlâl edilemez.” İşte pazar (veya sair bir tatil günü) çalıştırılmış olan işçinin bu hakkı ihlâl edilmiş, M. K. K. na aykırı hareket olunmuş ve bu aykırılık şimdi içtihad yolu ile caiz gösterilmek istenmiştir.

Durum Nizamnameler bakımından da tetkik olununca aynı netice varılır. Esasen Nizamname bir kanunun sureti tatbikini gösteren bir vesika olduğundan netice farklı olamazdı. Fakat sarahatı muhtevi olması, ve İcra Organının Teşri Organın koyduğu kaidelere riayetkâr olduğunu meydana çıkarması itibariyle bunları zikretmekte fayda vardır.

Evvelâ; İş Müddetleri Nizamnamesi, bu meseleye dair sarih bir hüküm vaz etmemekle beraber, bir çok maddelerinde (2, 3/son, 4, 5) hafta tatili yapılacağını bildirmekte ve bilhassa m. 5, fık. 2 de şu mühim kaideyi koymaktadır: “Pazar gününde dahi belediyeden ruhsatname alarak işleyebilen sanayi işyerlerinde çalıştırılan işçiler için haftada 48 saatlik iş müddeti esası muhafaza ve bunların münavebe suretiyle haftalık istirahat hakları temin edilir.” Aynı hüküm 10. maddenin 2. fıkrasında tekrarlanmış bulunmaktadır.

Nihayet: Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesinin her maddesi, (hattâ her maddenin her fıkrası) fazla çalışmayı gayet vâzih olarak “günlük çalışma müddetlerinin muvakkat zamanlar için, o hükümden daha fazla hadlere arttırılması” nı fazla çalışma olarak tarif etmektedir.

3. madde: “...günlük çalışma müddetlerinden fazla saatlerle çalışılması caiz değildir..”

5. madde: “Kanunî günlük çalışma müddetine ilâveten yapılacak fazla çalışmalar günde en çok üç saat olabilir.”



6. madde: "Normal çalışma müddetinin hitamundan sonra fazla saatlerle çalışmaya başlamazdan önce bir dinlenme fasılası..." verilir.

Bu hükümleri haftalık fazla çalışmalarla telife veya o suretle tefsire hiç bir suretle imkân yoktur.

Tevhidi içtihad tarihi ile hemen hemen aynı tarihte verilmiş bir daire kararı, işçinin hafta tatili gününde çalışmasını derpiş eden bir işyeri içyönetmeliği hükmünü kanuna aykırılık sebebiyle haklı olarak hükümsüz saymıştır. Filhakika Temyiz 4. Hukuk Dairesinin 6.5.1958 tarihli ve E. 3641/K. 3022 sayılı kararında aynen şöyle denilmektedir:

"İş Kanununun 29. maddesi hükmünce yapılacak içyönetmeliklere konulacak şartların mevzuata aykırı olmaması aynı maddenin 1. fıkrasında bildirilmiştir. Bundan maksat, kanunun veya kanunlara uygun olan nizamname ve talimatnamelerin âmir hükümlerine aykırı olan içyönetmelik hükümlerinin muteber olmayacağını bildirmektedir ki, Borçlar Kanununun 20. maddesi hükmünce de aynı neticeye varılır.

394 sayılı Hafta Tatili Kanununun 1. ve 4. maddesinin âmir hükmünce bu kanunun tatbik olunduğu yerlerde işçilere haftada bir gün tatil verilmesi mecburidir. İçyönetmeliğin bu âmir hükme aykırı bulunan şartı muteber olamaz.

Diğer cihetle İş Kanununun 37. ve 38. maddelerindeki fazla çalışmanın hafta tatili gününden gayri günlerde yapılmasının esas olduğu yine bu hükümlerden anlaşılmaktadır; o halde, içyönetmeliğin İş Kanununun 37. ve 38. maddelerine dayanan hükümleri esas tutularak işçilerin hafta tatili gününde çalışmaya mecbur oldukları kabul edilemez. Bu itibarla sadece içyönetmelik hükümlerine dayanılarak işçilerin hafta tatili günü çalıştırılmak istenmesi kanuna aykırı olduğu gibi...<sup>4)</sup>

Temyiz Mahkemesi 4. HD., haklı olarak, işçinin tatil günü çalıştırılmayacağını, bunun kanuna aykırı bulunduğunu ve binaenaleyh, böyle bir hüküm ihtiva eden içyönetmeliğin bu hükmünün mutlak butlanla batıl olacağını açıkça kabul ve içtihat eylemektedir.

Tatil günü çalıştırmayı derpiş eden bir hüküm nasıl kanuna aykırı ise, işçiyi o gün çalıştırmak ta elbette ki aynı şekilde kanuna aykırı olur.

İşte Temyiz Mahkemesi (B.M.M. tefsir kararını takviye babında) kanuna aykırı olan bu tatil çalışmasını, yukarıki tevhibi içtihad kararında yalnız normal bir çalışma değil, fakat munzam bir çalışma, bir fazla mesai olarak kabul ettirmeğe gayret ediyor. Bu suretle yukarıda incele-

4) Adliye Dergisi, yıl 50, 1959, sayı 1, sah. 82-83.



nen hükümleri ihlâl etmekle kalmıyor, kendi kendisiyle de tenakuza düşüyor. Zira Tevhidi İçtihad Kararı ittifakla ittihaz olunmuştur.

Gerek tefsir kararında ve gerek tevhidi içtihad kararında, “fiili çalışma” olarak vasıflandırılan çalışmalar haddi zatında “kanuna aykırı” olan çalışmalardır. Böyle bir çalışmanın ise -yine kanun tarafından tanzim edilen- fazla çalışma olarak kabulüne imkân yoktur. Zira, kanunun açık ibaresine aykırı düşmesinden sarfınazar; kanunun bizzat kendi kendisini tekzip etmesi, kat’iyetle men ettiği bir hususa bir takım hukukî neticeler, hak ve imtiyazlar bağlaması demek olur. Böyle bir netice ise, Hukuk mantığı ve kanun yapma sanatı ile telif olunamaz.

Görülüyor ki, nereden alınırsa alınsın, bugün memleketimizde mer’i olan mevzuata göre, fazla mesai ancak normal “gündelik” çalışma süresine ilâve edilen bir ölçü olup, bunu “haftalık” mesaiye eklenen bir süre olarak kabul etmek mümkün değildir.

Bu itibarla, gerek Büyük Millet Meclisinin 255 sayılı tefsir kararı ve gerek 27.5.1958 tarihli Temyiz Mahkemesinin bu karara dayanan tevhidi içtihad kararı hatalı bulunmaktadır. Bu hatayı tashih ancak bir kanun hükmü ile mümkündür. Yeni kanun, resmî tatil günlerinde (ve hassaten hafta tatilinde) yapılacak olan mesaiyi -diğer mevzuat hükümlerini inkâr etmeksizin- fazla mesai sayamayacağından, vaz edeceği hükümlerle tefsir kararını ve tevhidi içtihad kararını işlemez bir hale sokmaya, yani onları metrûkiyete (caducité) sevketmeye mecbur olacaktır. Yahut İş Kanunu ile buna bağlı sair mevzuattaki sistemi tâdil ederek, tefsir kararı mucibince “günde 8 saatin veya haftada 48 saatin üstünde yapılan her türlü mesai fazla mesaidir” demek zorunda bulunacaktır. Fakat bunun neticesi şu olacaktır ki, hafta tatili mecburî olmaktan çıkacak ve tamamiyle ihtiyarî bir hal alacaktır. Milletlerarası sözleşmeler ile giriştiğimiz taahhüdlere aykırılığı bir an için bir tarafa bırakılsa bile, birçok garp memleketlerinde 40 saatlik haftalık mesaiye doğru bir ceryan kuvvetle teessüs ederken, böyle bir kanunla Türkiyede bunu 48 saatin üstüne çıkarma imkânlarını sağlamak her halde sosyal icablar bakımından da pek doğru olmaz. Şu halde tutulacak yegâne yol, İş Kanununun 37. maddesiyle buna müsteniden neşredilen Nizamname hükümlerini tasrih yolu ile tâdil ve yeniden tenzim etmekten ibarettir<sup>5</sup>.

5) Tetkik ettiğimiz kanun, işçinin çalışma müddetleri olup bunun ücrette ve mütemminatına inikâsı olmadığına göre, Tevhidi İçtihad Kararının diğer kısımlarına ait düşüncelerimizi burada belirtmeyi yersiz buluyoruz. Ancak şurasını tekrar edelim ki, adalet ve nasafet bakımlarından yerindelğine kani bulunduğumuz ücrette müteallik neticeyi, mevzuatın sarahatı muvacehesinde, hukuk tekniği bakımından hatalı telâkki etmekte devam ediyoruz. Böy-



## III — İŞÇİNİN YILLIK ÇALIŞMA MÜDDETİ:

1. *Umumî Prensipten:*

Bundan maksat, işçinin bir yıllık çalışma devresi içinde kanunen haiz bulunduğu tatil yapma imkânıdır. 1 Haziran 1935 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkındaki kanuna göre, umumî tatiller şunlardır: 30 Ağustos (Zafer Bayramı), 22 Nisan öğleden sonra ve 23 Nisan (Milli Hâkimiyet Bayramı), 1 Mayıs (Bahar Bayramı), üç gün Şeker Bayramı, dört gün Kurban Bayramı, 31 Aralık öğleden sonra ve 1 Ocak (Yılbaşı tatili), 19 Mayıs (Gençlik ve Spor Bayramı); bu tatillerden birinin son günü Cumaya tesadüf ederse müteakip Cumartesi günü de bütün gün tatil yapılır.

Bu umumî tatiller yanında kanun Cumhuriyet Bayramını milli bayram olarak ayrıca nizamlamış bulunmaktadır. 28 Ekim öğleden sonra başlayan bu bayram 29 ve 30 Ekim günleri devam eder.

Bu günlerde tatil yapmak sadece resmî müesseseler için mecburî olup, hususî müesseseler için ihtiyarîdir; bunların dahili talimatnameleri -şayet varsa- kollektif iş akitleri, örf ve âdetler ne günlerin tatil yapılacağını tayin ederler. Ancak hususî müesseseler için de resmî müesseseler gibi 29 Ekim günü tatil yapmak mecburiyeti vardır. Resmî müesseseler fazla olarak 28 Ekim yarım gün ve 29 Ekim tam gün tatil yaparlar. Sadece devamlı olarak faaliyette bulunmaları iktiza eden işyerleri tatil yapmazlar.

Umumî tatillerinden birinde işyerini kapatan işveren hiç bir emek karşılığı olmaksızın 5837 sayılı (ve bunu tadil eden 6734 sayılı) kanun hükümleri dairesinde bir gündelik ücret ödemeğe mecburdur. Cumhuriyet Bayramı için de İş Kanununun 46 ncı maddesi şöyle bir hüküm sevk etmiştir: "I — 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu mucibince Cumhuriyet Bayramında bilûmum işyerleri için kapanma mecburiyeti bulunan 29 Ekim gününde:

"a) Gündelikle çalışan işçilerin tam olarak bir gündeliği,

"b) Saat hesabıyla veya parça başına veyahut yaptığı iş miktarına göre ücret alarak çalışan işçilerin, 29 Ekim gününden önceki iş haftasında kazanmış oldukları ücretler tutarının altı iş gününe taksimi suretiyle elde edilecek vasatı miktar nisbetinde bayram ücretleri,

"II — Buldukları işin mahiyeti dolayısıyla 29 Ekim gününde de

le bir neticeye, kanun hükümlerini ihmal etmeksizin, diğer bazı hukukî esaslar nazara alınarak ulaşmak imkânları araştırılsa idi, her halde daha doğru bir hareket tarzı ihtiyar edilmiş olunurdu.



çalışan işçilerin o güne ait ücretleri iki misli olarak ödenir." Aynı yolda bir hüküm 5837 sayılı kanunun 3 üncü maddesinde de yer almış bulunmaktadır.

Cumaya tesadüf eden genel tatili takibeden cumartesi günü de tatil yapılacağı kanun icabından olmakla, bu gün işçiye tatil ücreti verilip verilmeyeceği tatbikatta bir çok tereddütlere sebebiyet vermiştir. Çalışma Vekâletinin talebi üzerine meseleyi inceleyen Devlet Şûrası bu günün de bir genel tatil günü olduğu mülâhaasiyla, işçilere ücret verilmesi lâzım geldiğini 1953 yılında içtihat etmiştir.<sup>6</sup>

## 2. Hususi haller :

İş Kanununumuzla sair kanunlarda umumî bir "yıllık ücretli izin" sistemi tanzim edilmiş değildir. Yâni, Türk işçisi sadece haftada bir gün izinden istifade eder ve yılda birkaç gün bayram tatili yapar; fakat fasılasız uzunca bir yıllık tatil devresinden istifade etmez. Bununla beraber Türk Kanun vazınının bu sistemi benimsemiş olduğu ve bu yola girdiği de söylenebilir. Hakikaten basın mensuplarıyla gemi adamları için halen yıllık ücretli izin sistemi tatbik edilmekte, bunun umumileştirilmesi için de ayrıca çalışmalar mevcut bulunmaktadır.

### a) Gazeteciler:

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar arasındaki münasebetleri tanzim eden 5953 sayılı ve bunu tadil eden 6253 sayılı kanunlara göre gündelik gazetelerin Şeker Bayramının ikinci ve üçüncü günleri, Kurban Bayramının son üç gününde neşredilmeleri yasaktır. Bu günlerde çıkacak gazeteleri meslekî teşekküller neşreder. 1955 yılında yürürlüğe konulan bir talimatname neşriyat yapacak olan meslekî teşekküllerin nasıl tesbit olunacağını tayin etmektedir.

Bundan başka günlük bir mevkutede gazeteci sıfatıyla çalışan her şahıs bir seneden fazla ve on seneden az çalışmışsa dört hafta; 10 - 20 sene çalışmışsa beş hafta; 20 seneden fazla çalışmışsa 6 hafta izinli olur. Bu mezuniyetler ücretlidir.

Günlük olmayan mevkutelerde (mecmua, magazin ve saire gibi) çalışan gazetecilere her altı aylık çalışma devresi için iki hafta ücretli izin verilir (mad. 21).

6) Devlet Şûrası Umumî Heyetinin 6.7.1953 tarihli ve E.185/K. 184 sayılı kararı ile tasdik olunan D.Ş: 3. Dairesinin istişari kararı (Türk İchtihatlar Külliyyatı, 1953/I, Cilt 7, s. 271, no. 383). Bu kararın tenkidi için bak. Saymen, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 523 not 53.



İşaret edelim ki bu müddetlerin muayyen bir işyerinde geçmesi şart değildir; mhtelif işyerlerinde geçebileceği gibi, fasılalarla da mesleğin icra edilmiş olması mümkündür. Gazetecinin işyerinde değil fakat gazetecilik mesleğinde geçirdiği hizmet süresi nazara alınarak ücretli yıllık izin müddeti ona göre hesaplanır.

b) *Gemi adamları:*

Deniz İş Kanununun 34 üncü maddesine göre, aynı işverenin emrinde veya aynı gemide bir veya müteaddit mukaveleye istinaden devamlı olarak en az bir yıl çalışmış olan gemi adamı yılda bir ay mezu-niyete hak kazanır. İzin zamanını işveren tayin eder. Bu izin müddetinde gemi adamının ücreti tam olarak verilir. Deniz İş Kanunu, gemi adamlarına tanınan bu ücretli yıllık izinlerin yabancı bir memleket limanında veya iş akdinin yapılmış olduğu mahalden başka bir mahalde kullanılması hususunda her hangi bir icbara müsaade etmemektedir. Ancak, iş aktinde bu iznin hangi limanda kullanılacağı tayin ve tasrih edilebilir.

c) *Son çalışmalar :*

İki milletvekilinin hazırlayıp Büyük Millet Meclisine takdim ettikleri bir kanun teklifine göre; herhangi bir iş yerinde bir seneden beş seneye kadar çalışmış olan her işçiye yılda 15 gün, beş yıldan on yıla kadar çalışmış olana yılda 20 gün, on yıldan yukarı çalışmış olana da yılda 30 gün ücretli izin verilecektir.<sup>7</sup> Henüz tasarı halinde bulunan bu teklif kanunlaştığı takdirde gazeteciler ve gemi adamları vesilesiyle açılmış olan çığır geniş bir şekilde şumullenmiş olacaktır. Ve bu çok lüzumludur.

Hakikaten yıllık ücretli tatiller hafta tatilinin normal bir tamamlayıcısı olarak meydana çıkar. Zira bir sene zarfında teraküm etmiş olan yorgunluk uzunca bir istirahat ile giderilebilir. Hafta tatitli işçiyi gündelik endişe ve sıkıntılarından ayırmadığı için kâfi değildir. Nitekim İnsan Haklarını Koruma Sözleşmesi, 7 inci maddesinde, sosyal hakları tadat ederken periodik ücretli tatilleri de derpiş etmiş bulunmaktadır. Keza Milletlerarası Çalışma Teşkilâtının 1936 yılında kabul ettiği bir sözleşmede yıllık ücretli tatiller tanzim edilmiş bulunuyordu. Buna göre bir sene hizmetten sonra kâhil işçi için asgarî 6 iş günü ve 16 yaşından küçük işçi ve çıraklar için de asgarî 12 iş günü ücretli tatil derpiş ediliyor-

7) Bu müddetleri farklı şekilde tanzim eden iki tasarı daha Büyük Millet Meclisine tevdi edilmiş bulunmaktadır. Bunlardan birinin veya tevhidem hepsinin bu günlerde kanunlaşacağı ümid edilmektedir.



du (Milletlerarası Çalışma Kod'u madde 352). Fakat iktisadi, içtimâî ve teknik gelişmeleri göz önünde bulunduran Teşkilât 37 inci toplantısında (1954 yılı) bir senelik çalışmaya mukabil her işçi için asgari iki haftalık bir ücretli tatil derpiş eden bir tavsiye kabul etmiştir. Bu on iki günlük norm bir çok memleketler tarafından kabul edilmiş ve bazıları tarafından da aşılmıştır. Hattâ bu 37 inci toplantıda bir senelik devrenin 6 aya indirilmesi ve her altı ayda bir işçiye ücretli tatil verilmesi yolunda bir temayül ve tavsiye ortaya atılmıştı.

Fakat şurasını ehemmiyetle belirtmek isteriz ki, işçiye haftalık ve yıllık ücretli tatile temin etmek sosyal bakımdan ileri bir merhale olmakla beraber tatillerin hakikî bir istirahat sağlayacak şekilde kullanılmasını temin edecek imkânları da işçiye sağlamak lâzımdır. İşçi haftalık ve yıllık izinlerini başka işte geçirir, sokak sürter veya boğucu havalı kahve köşelerinde, içkili yerlerde kullanırsa, faydadan ziyade mazarrat hasıl olur. Şurasını da hatırlatalım ki, bazı sanayi memleketlerde işçilere dinlenme tatiliyle beraber "kültür" tatile de temin etmek düşünülmektedir. Şu veya bu yolda işçilere verilecek olan tatile iyi bir şekilde tanzim edilmezse, neticede tatilden beklenen fayda hasıl olmaz, işçi ücretine sadece ve dolayısıyla ilâve yapılmış olur. Yıllık ücretli tatil kanununun hazırlandığı bu günlerde, bu bir iki mülâhazayı serdetmek mecburiyetini hissettik.

#### IV — NETİCE :

İkinci Dünya Harbinden sonra, birçok memleketlerde haftalık mesainin 40 saate indirildiği; işçiye bu suretle bir değil iki gün tatil temin olduğu bir zamanda milli mevzuatı ve milletlerarası taahhütleri zedeleyerek işçileri 48 saatin üstünde 56 saat müddetle çalışmaya teşvik edecek tefsir ve içtihatları ortadan kaldırmak zarureti olduğu gibi; yıllık ücretli izinlerin bütün emekçiler için mecburi hale getirilmesini sağlayacak mevzuatın da isdan zamanı gelmiştir. İş Kanununun birçok maddelerini tâdil eden Çalışma Vekâletinin bir tasarı hâlen mütalâa için tevzi olunmuş; fakat bu tasarıda iş müddetleriyle alâkalı hükümlere hiç dokunulmadığı görülmüştür.

Ayrıca kaydedelim ki, ücretli hafta ve yıllık tatillerin, işçinin istirahatini temin edecek tarzda tanzim edilmesi de zaruridir.

Bu hususların gözönünde tutularak yeni tâdil tasarruflarının ve kanun tekliflerinin neşri halinde Türk İş Hukukuna yeni ve büyük bir ileri hamle daha yapılmış olacaktır.