

İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin Avrupa Birliği Hukuku ve Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler

Ali UÇAR¹

ORCID: 0000-0003-0208-0721.

Muhittin ASTARLI²

ORCID:0000-0001-5823-596X.

DOI: 10.54752/ct.1656971

Öz: Çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve işçilere dinlenme sürelerinin tanınması iş sağlığı ve güvenliği ile yakından alakalıdır. Bu bağlamda Avrupa Birliği Adalet Divanı, üye devletlerin işverenleri her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmakla yükümlü tutması gerektiğine yönelik oldukça önemli bir karara imza atmıştır. Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın kararından yaklaşık üç yıl sonra, Alman hukukunda Federal İş Mahkemesi de işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü olduğu yönünde karar vermiştir. Bu sürecin devamında Almanya'da çalışma sürelerinin kaydı yükümlülüğüne ilişkin olarak Çalışma Süreleri Kanunu'nda değişiklik öngören bir

¹ Arş. Gör. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ali.ucar@hbv.edu.tr

² Prof. Dr. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, muhittin.atarli@hbv.edu.tr,

UÇAR, A., ASTARLI, M. (2025) "İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin Avrupa Birliği Hukuku ve Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler", *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 86, C.3, s.1111-1146

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 13.03.2025- Makale Kabul Tarihi: 29.05.2025

Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Çalışmamızda öncelikle Avrupa Birliği Adalet Divanı ve Alman Federal İş Mahkemesi'nin kararları ve kararlarında yer verdiği gerekçeler incelenecektir. Ardından Almanya'da tartışılan Kanun Tasarısı'nda yer verilen düzenlemeler çerçevesinde bu yükümlülüğün kapsam ve sınırları ile yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonuçları belirlenecektir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süresi, iş sağlığı ve güvenliği, Avrupa Birliği Adalet Divanı, Alman Federal İş Mahkemesi, çalışma süresinin kaydedilmesi, çalışma süresinin ispatı.

Recent Developments in European Union Law and German Law Regarding the Employer's Obligation to Record Working Times.

Abstract: Limiting working hours and providing employees with rest periods are closely related to occupational health and safety. In this context, the Court of Justice of the European Union has issued a landmark judgment that Member States must oblige employers to establish an objective, reliable and accessible system for measuring the daily working time of each employee. Approximately three years after the judgment of the Court of Justice of the European Union, the Federal Labor Court in German law also ruled that employers are obliged to record the working hours of their employees. Subsequently, a Draft Law on the obligation to record working time in Germany was prepared, which proposes amendments to the Working Time Act. In our study, firstly, the decisions of the Court of Justice of the European Union and the German Federal Labor Court and the reasons given in their decisions will be analyzed. Then, the scope and limits of this obligation and the legal consequences of the breach of this obligation will be determined within the framework of the regulations included in the Draft Law discussed in Germany.

Keywords: Working time, occupational health and safety, Court of Justice of the European Union, German Federal Labor Court, recording of working time, proof of working time.

Giriş

Çalışma sürelerinin sınırlandırılmasına ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelerin temel amacı, işçilerin sağlığının korunmasıdır. Çalışma sürelerine ilişkin olarak, küreselleşme ve dijitalleşmenin etkisiyle giderek daha fazla esneklik arayışları söz konusu olmaktadır. Bugün için çalışma sürelerinin mevzuatta

düzenlenmesindeki temel amaç, esneklik gereklilikleri ile işçilerin korunması arasında makul bir denge kurulması olmalıdır.

İşçilerin çalıştığı sürelerin tespiti ve mevzuattaki sınırlara uyulup uyulmadığının denetlenmesi her zaman kolay olmamaktadır. Öyle ki işçinin çalıştığı sürelerin tespit edilmesi ve işçinin çalıştığı süreleri nasıl ispat edeceği meselesi yargıyı oldukça meşgul etmeye devam etmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin ve özellikle uzaktan çalışmanın yaygınlaşması, çalışma sürelerinin tespiti konusunu daha da karmaşık ve önemli hale getirmiştir.

Çalışma sürelerine ve dinlenme sürelerine ilişkin mevzuatta yer alan düzenlemeler, yalnızca işçinin ücret alacağı sorununa indirgenemez. Aksine çalışma sürelerine ve dinlenme sürelerine ilişkin mevzuattaki sınırlara uyulması, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ile doğrudan alakalıdır. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), 14 Mayıs 2019 tarihinde verdiği bir kararla işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü olduğunu belirtmiş ve bu karar oldukça büyük etki yaratmıştır. ABAD’ın kararından sonra Alman Federal İş Mahkemesi (*Bundesarbeitsgericht-BAG*) de 13 Eylül 2022 tarihinde işverenlerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü olduğuna karar vermiş, bunun sonucunda Alman hukukunda çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğüne ilişkin tartışmalar daha da alevlenmiştir. BAG’a göre, işverenlerin işyerindeki işçilerin tüm çalışma saatlerini kaydeden bir sistem kurma yükümlülüğü, işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için uygun bir organizasyon sağlama yükümlülüğünün kapsamı içerisinde değerlendirilmelidir.

Sonuç itibarıyla hem ABAD hem de BAG, işverenin işyerinde çalışan işçilerin çalışma saatlerini kaydetmesi yükümlülüğünü, iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkili olarak değerlendirmektedir. BAG’ın kararından sonra Alman hukukunda ayrıca işverenin çalışma saatlerini kaydetme yükümlülüğünü öngören ve bunun kapsamı ile hukuki sonuçlarını düzenleyen bir Kanun Tasarısı hazırlanmıştır. Dolayısıyla denilebilir ki Avrupa Birliği (AB) hukukunda ve Alman hukukunda genel eğilim, işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü tutulması gerektiği, bunun aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri kapsamında değerlendirilebileceği yönündedir.

Bu çalışmada işçilerin çalışma sürelerinin işveren tarafından kaydedilmesi yükümlülüğüne ilişkin Avrupa Birliği ve Almanya’daki güncel hukuki gelişmeler ele alınmıştır. Bu kapsamda, ABAD kararı, BAG kararı ve Alman hukukundaki Kanun Tasarısı inceleme konusu yapılmış, mahkeme kararları ve öngörülen yasal düzenlemelerde çalışma süresinin kaydına ilişkin esasların nasıl belirlendiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelerin Amacı

İşin düzenlenmesi hukuku, kamusal nitelik taşıyan kurallar ile işçinin korunması amacına hizmet eder. Bununla ilişkili olarak işçinin çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının en temel gerekçesi, işçinin sağlığının korunmasıdır (Süzek ve Başterzi, 2024: 829-830; Arıcı, 1992: 11; Alpagut, 2021: 318; Kaynar ve Urhanoglu, 2024: 330). Uzun çalışma sürelerinin ve yetersiz dinlenme sürelerinin işçilerin sağlığını olumsuz etkilediği ve iş kazalarının artmasına sebep olduğu bilinmektedir (Ünal Adınır, 2023: 1293; Hüseyinli ve Ünal, 2024: 61). Ancak ekonomik ve teknolojik gelişmeler sonucunda, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerde belirli ölçüde esnekleştirmeye gidilmesi gerekmiştir (Süzek ve Başterzi, 2024: 830; Çelik vd., 2023: 750-751). Bugün için işçinin çalışma süreleri kapsamında yapılan düzenlemelerde temel yaklaşım, işçinin korunması ile esneklik gereklilikleri arasında bir denge kurmak, çalışma sürelerinde esnekleştirmeye gidilirken işçinin korunması ilkesini bir kenara bırakmamak olmalıdır (Süzek ve Başterzi, 2024: 830). Çalışma sürelerine ilişkin olarak mevzuatta öyle bir düzen kurulmalıdır ki; işçi maddi kayba uğrama kaygısı taşıyarak ruhsal ve bedensel sağlığını tehlikeye atmak ya da ailevi ve sosyal ilişkilerine zarar vermek zorunda kalmasin (Mollamahmutoglu vd., 2022: 1261).

Çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin kuralların uygulanmaması halinde, işçinin özel yaşamı ile iş yaşamı arasındaki sınırın belirsizleşmesi tehlikesi ortaya çıkar (Hüseyinli ve Ünal, 2024: 64; Alpagut, 2021: 321). İşin başlangıç-bitiş sürelerinin ve çalışma sürelerinin önceden belirli olması ve işçinin bu sürelerde çalıştırılması, işçinin sağlığına ve sosyal yaşamına olumlu katkılar sağlar (Hüseyinli ve Ünal, 2024: 51). Bu bağlamda çalışma sürelerine ilişkin mevzuattaki sınırlamalara uyulması, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile yakından ilişkilidir. Nitekim Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) da 2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Direktifi'nin³ temel amacının, işçilerin sağlık ve güvenliklerinin yanı sıra yaşam ve çalışma koşullarının korunması olduğunu vurgulamaktadır⁴. Fakat işçinin çalıştığı süreleri belirlemek ve mevzuattaki sınırlara uyulup uyulmadığını kontrol etmek her zaman kolay olmamaktadır ve bu konuya ilişkin belirsizlikler hala varlığını sürdürmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549). Özellikle yeni sosyoekonomik ve teknolojik gelişmeler, çalışma sürelerinin belirlenmesi meselesini daha da karmaşık hale getirmiştir (Arici, 1992: 90-91; Alpagut, 2021: 326).

³ Çalışma Süresinin Organizasyonuna Ait Belirli Hususlara İlişkin 2003/88/EC Sayılı ve 4 Kasım 2003 Tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi.

⁴ ABAD (Büyük Daire), 14.5.2019–C-55/18, (Federación de Servicios de Comisiones Obreras [CCOO]/Deutsche Bank SAE), kn. 36-37, 42.

Yeni Sosyoekonomik ve Teknolojik Gelişmelerin Çalışma Sürelerinin Belirlenmesine Etkileri

Çalışma süresinin tespitindeki belirsizlikler ve çalışma süresi ile dinlenme süresi arasında her zaman net bir şekilde ayırmanın yapılamaması, iş hukukunun problemli bir alanı olmaya devam etmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549). Örneğin Alman hukukunda Çalışma Süreleri Kanunu'nun (*Arbeitszeitgesetz-ArbZG*) uzun zamandır reforma ihtiyacı olduğu, çünkü pratikte önem taşıyan pek çok konunun Kanun'da düzenlenmediği ya da eksik düzenlendiği ifade edilmektedir. Bunun örnekleri arasında giderek daha popüler hale gelen mobil çalışmada çalışma sürelerinin belirlenmesi, işçilerin sürekli ulaşılabilir olmasının beklenilmesi halinde ve icap nöbeti ya da çağrıya hazır olma olarak adlandırılan (*Rufbereitschaft*) çalışmalarda çalışma sürelerinin tespiti ile iş seyahatlerinin çalışma süresi olarak kabul edilmesinin koşulları sayılmaktadır (Greiner ve Kalle, 2023: 547-549)⁵. Evden çalışmanın giderek yaygınlaşması, özel e-postalarla ilgilenmek veya bir çocuğa bakmak gibi kısa süreli iş kesintilerinin ya da işten sonra işle ilgili bir e-postayla ilgilenmek gibi kısa süreli dinlenme sürelerinin kesintiye uğramasının nasıl değerlendirilmesi gerektiği sorularını da gündeme getirmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 548-549; Bayreuther, 2019: 448; Erkanlı Başbüyük, 2023: 675).

İş hukukunun neredeyse hiçbir alanı, Endüstri 4.0 olarak adlandırılan sürecin sonuçlarından, işin düzenlenmesi hukuku kadar açık bir şekilde etkilenmemektedir. Çalışma hayatında teknolojik gelişmelerin toplumsal hayata etkisi, çok sayıda faaliyetin herhangi bir zamanda ve herhangi bir yerden gerçekleştirilebileceği anlayışının doğması şeklinde olmuştur. Bu nedenle "*entgrenzte Arbeit (sınırların kalktığı çalışma)*" kavramından söz edilmeye başlanmıştır (Höpfner ve Daum, 2019: 270; Alpagut, 2021: 334). Teknolojik ilerlemeler kimi zaman iş ilişkisinin her iki tarafında da bazı istek ve arzular uyandırmaktadır. İşverenler, işçilerin emeğini sonuç odaklı ve dolayısıyla eskisinden daha verimli bir şekilde kullanabilmeyi ve

⁵ Avrupa Birliği (AB) Komisyonu'nun ve Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın da Kanun'da reforma ihtiyaç olduğunu tespit ettiği, ancak iş hukukunun diğer pek çok alanında olduğu gibi, bu alanda da şimdiye kadar politikayı şekillendirecek cesaret ve irade eksikliği yaşandığı belirtilmektedir. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 270. Türk hukukunda da özellikle tele çalışmada çalışma sürelerini tespit etmenin oldukça zor olduğu, özellikle işçiden sürekli ulaşılabilir olmasının beklenmesi halinde hangi zaman diliminin çalışma sürelerinden sayılacağını belirlemenin güçlük arz ettiği ifade edilmektedir. Bkz. Kaynar ve Urhanoglu, 2024: 329-330; Ugan Çatalkaya, 2016: 751. Aynı zamanda bu durum, iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki sınırların bulanıklaşmasına sebep olabilmekte ve işçinin dinlenme hakkını etkin bir şekilde kullanmasının önünde bir engel oluşturabilmektedir. Bkz. Alpagut, 2021: 318, 321-325.

böylece işletmesel riski en aza indirmeyi ummaktadır. İşçiler ise yer (örneğin Home Office) ve zaman (güvene dayalı çalışma saatleri, esnek çalışma saatleri gibi) açısından daha fazla esneklik ile iş ve aile hayatını uzlaştırmayı kolaylaştırmak istemektedir. Elbette madalyonun diğer yüzüne bakıldığında, bu durum sürekli ulaşılabilirliğin bir sonucu olarak ek iş ve sağlık sorunlarının doğmasına da sebebiyet verebilir (Höpfner ve Daum, 2019: 270; Alpagut, 2021: 333-334)⁶.

İş dünyasının giderek dijitalleşmesi ve esnek çalışma saatlerine yönelik artan talepler bağlamında, Endüstri 4.0'ın yaygınlaştığı çalışma hayatında çalışma sürelerinin nasıl kaydedileceği ve ücretlendirileceği sorusu da daha fazla önem kazanmaktadır. Mobil çalışma kilit kavramı ile, işin sadece sabit bir işyerinde değil, herhangi bir yerde yürütülebilmesine dair esneklik ifade edilir. Yer açısından esneklik, genellikle zaman açısından esneklikle el ele gider (Reinhard, 2019: 1318)⁷. Tele çalışma, güvene dayalı çalışma gibi yeni çalışma türleri işçiler ve işverenler açısından kimi yönden çeşitli esneklik avantajları sağlarken, aynı zamanda zaten tümüyle çözülememiş olan bir sorunun daha da alevlenmesine sebebiyet vermektedir. İşçilerin çalışma sürelerinin nasıl kaydedileceğinin ve sonuç olarak fazla çalışmaların ispatı meselesinin, güncel gelişmeler ışığında yeniden değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışma sürelerinin belirlenmesi ve fazla çalışmanın ispatına ilişkin objektif ve hukuki belirlilik ilkesine uygun bir sistem geliştirilmelidir. Bu bağlamda öncelikle ABAD'ın konuya ilişkin bir kararının ve daha sonra Alman hukukunda yaşanan gelişmelerin değerlendirilmesi, sorunun çözümüne ışık tutabilir.

ABAD'ın İşverenin Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğüne İlişkin 14.5.2019 Tarihli ve C-55/18 Sayılı Kararı

ABAD, 14 Mayıs 2019 tarihinde verdiği bir kararla işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü olduğunu belirtmiş ve bu karar hukuk dünyasında ciddi bir etki yaratmıştır (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 335-336; Ulber, 2019:

⁶ Sürekli ulaşılabilir olmanın iş yaşamı-özel yaşam dengesine etkileri ile ilgili detaylı bilgi için bkz. Ugan Çataalkaya, 2022: 121-176. Endüstri 4.0 ile birlikte teknolojinin gelişmesi ve yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasının çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin yeni tartışmaları beraberinde getirdiği yönünde bkz. Alpagut, 2021: 318.

⁷ Endüstri 4.0 kavramı ve iş hukukundaki etkileri hakkında detaylı bilgi için bkz. Doğan Yenisey, 2019: 1-8.

677; Bayreuther, 2019: 446; ABAD, k.n. 60)⁸. ABAD açıkça üye devletleri, işverenlerin kapsamlı olarak çalışma süresi kayıt sistemlerini kurmalarını zorunlu kılacak şekilde mevzuatlarında değişiklik yapmaya davet etmiştir (Reinhard, 2019: 1314; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 1; Ulber, 2019: 677; Bayreuther, 2019: 446-447; ABAD, kn. 50, 59).

ABAD'ın kararı, İspanya'daki bir işçi sendikası olan Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) tarafından İspanya Ulusal Adalet Divanı (Audiencia Nacional) nezdinde açılan bir davaya dayanmaktadır. CCOO, Deutsche Bank SAE'nin işçileri tarafından çalışılan günlük çalışma saatlerini kaydetmek için bir sistem kurmakla yükümlü olduğuna dair bir tespitte bulunulmasını talep etmiştir (ABAD, kn. 19). Bu bağlamda Alman hukukuna benzer şekilde, tüm çalışma saatlerinin değil, sadece fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesini öngören İspanyol mevzuatının Avrupa Birliği (AB) hukukunun gerekliliklerini karşılayıp karşılamadığının değerlendirilmesi gerekmiştir. 2003/88 sayılı Direktif'e göre üye devletler, işçilere günlük en az on bir saat dinlenme süresi, yedi günlük bir zaman diliminde haftalık en az yirmi dört saat dinlenme süresi ve haftalık azami kırk sekiz saat çalışma süresi tanınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. ABAD üye devletlerin, işverenleri her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmakla yükümlü tutması gerektiğine karar vermiştir (Höpfner ve Daum, 2019: 270-271; Greiner ve Kalle, 2023: 547; Reinhard, 2019: 1313; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 5; Ulber, 2019: 677; Bayreuther, 2019: 446-447; Kutlu Mutluer, 2024: 90-91; Ünal Adınır, 2023: 1304, 1317; ABAD, kn. 60)⁹.

Ulusal hukukta günlük ve haftalık çalışma saatlerinin objektif ve güvenilir şekilde belirlenebileceği bir araçtan yararlanma zorunluluğu tanınmıyorsa, gerekli tedbirler eksik demektir. ABAD, sadece fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesi ile günlük ve haftalık asgari dinlenme sürelerine ya da haftalık azami çalışma saatlerine uyulup uyulmadığının her zaman tespit edilemeyeceğini ifade etmiştir. Günlük çalışma süresinin başlangıcı ve bitişi hakkında bilgi sahibi olmadan, günlük ve haftalık dinlenme sürelerine uyulup uyulmadığını izlemek ve denetlemek mümkün değildir. Yetkililerin çalışma saatlerine ilişkin objektif ve güvenilir verilere erişimi

⁸ Doktrinde bir görüşe göre, ABAD'ın kararı ile çalışma sürelerine ilişkin düzenlenme gerektiren bir başka boşluk daha oluşmuştur. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 547.

⁹ Alman hukukunda ABAD kararına rağmen, çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünün doğması için ulusal hukukta düzenleme getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 24. Zira ne Direktif'in kendisi ne ABAD tarafından yorumlanması işverenleri doğrudan bağlamaktadır. Bunun için ulusal hukukta mevzuatta bir norma yer verilmesi gerekir. Bkz. Salamon, 2023: 337.

olmadığı sürece denetimler yeterli şekilde yapılamayacaktır (Salamon, 2023: 335-336; Ulber, 2019: 677-678; Höpfner ve Daum, 2019: 274; ABAD, kn. 51-52, 56).

ABAD'a göre, her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için kullanılacak bir sistem, denetim makamlarının çalışma süresine ilişkin objektif ve güvenilir verilere erişebilmesinin tek etkili yoludur. Ancak bu şekilde denetim görevlerini yerine getirebilir ve gerektiğinde yaptırım uygulayabilirler. Divan, denetim makamlarının çalışma süresi mevzuatına uyumu değerlendirebilmek için çalışma saatlerine ilişkin verilere ihtiyaç duyduğunu kabul etmektedir. Ayrıca, çalışma süresinin kaydedilmesinin önleyici bir etkisi olduğu yapılan araştırmalarda görülmektedir; daha fazla kontrolün yapıldığı alanlarda çalışma sürelerinin ihlal edilme oranının daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Höpfner ve Daum, 2019: 274).

ABAD, 2003/88 sayılı Direktif'in 3., 5. ve 6. maddelerinin¹⁰, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31/2 hükmü ve İşyerinde Çalışanların Güvenlik ve Sağlığının İyileştirilmesini Teşvik Edecek Önlemlerin Alınmasına İlişkin 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Direktifi'nde yer alan iş sağlığı ve güvenliğinin iyileştirilmesine yönelik tedbirler¹¹ ışığında yorumlanması gerektiğini belirtmiştir. ABAD'a göre 89/391/EEC sayılı Direktif'te yer alan işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alınmasına ilişkin hükümlerin yorumu, işverenlerin her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülebileceği bir sistem kurmaya zorlanmasına dair üye devletlerin mevzuatında düzenleme yapmasını gerektirir (ABAD, kn. 31-33).

¹⁰ Direktif'in 3. maddesine göre; "Üye devletler, her işçiye yirmi dört saatlik bir süre içinde kesintisiz en az on bir saatlik bir dinlenme süresi tanınmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alırlar." Direktif'in 5. maddesine göre; "Üye devletler, her bir işçiye yedi günlük dönem içinde asgari yirmi dört saatlik kesintisiz dinlenme süresinin yanı sıra 3. maddede atfta bulunulan on bir saatlik günlük dinlenme süresinin verilmesini sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Direktif'in 6. maddesinde ise; "Üye devletler, işçilerin güvenlik ve sağlığının korunması gerekliliklerine uygun olarak: (a) haftalık çalışma süresinin ulusal kanunlar, yönetmelikler veya idari hükümlerle ya da toplu iş sözleşmeleriyle veya sosyal ortaklar arasındaki anlaşmalarla belirlenmesini; (b) yedi günlük dönem başına ortalama çalışma süresinin fazla çalışma dahil kırk sekiz saati aşmamasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." hükmü yer almaktadır.

¹¹ Bahse konu Direktif'in m. 4(1) hükmüne göre; "Üye devletler, işverenlerin, işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu Direktif'in uygulanması için gerekli yasal hükümlere tabi olmalarını sağlamak üzere gerekli tedbirleri alırlar." Direktif'in m. 6(1) hükmünde ise; "İşveren, yükümlülüklerinin bir parçası olarak, işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için, mesleki tehlikeleri önleme, bilgilendirme, talimat verme ve uygun organizasyon ve gerekli kaynakları sağlama da dahil olmak üzere gerekli önlemleri alacaktır." ifadesine yer verilmiştir.

Nitekim Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın "Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları" başlıklı m. 31 hükmüne göre; "1. Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir. 2. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması, günlük ve haftalık dinlenme süreleri ile yıllık ücretli izin hakkına sahiptir." Dolayısıyla ABAD, azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulmasını, işçilerin temel hakları arasında görmekte ve iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı şekilde yorumlamaktadır. Üye devletler, 2003/88 sayılı Direktif ile sağlanan hakların ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde yer alan temel hakkın pratikte etkili olmasını sağlamak amacıyla, işverenlerin her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülmesine yönelik objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem getirmelerini zorunlu kılmıştır (ABAD, kn. 60)¹². Bu bağlamda, her bir işçinin günlük çalışma süresinin ölçülmesi için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistemin kurulması zorunluluğu, 89/391 sayılı Direktif'in m. 4(1) ve m. 6(1) hükümleri uyarınca işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması kapsamında gerekli organizasyon ve araçların sağlanmasına yönelik genel yükümlülükten kaynaklanmaktadır (ABAD, kn. 62).

Her bir işçi tarafından çalışılan günlük çalışma saatlerinin kaydedilmesine yönelik bir sistem olmaksızın, 2003/88 sayılı Direktif'te yer alan dinlenme süreleri ve azami çalışma saatlerine ilişkin hakların güvence altına alınacağına dair hiçbir garanti bulunmamaktadır. Çünkü fiilen çalışılan saatlerin sayısı ve bunların zamanlaması objektif ve güvenilir bir şekilde kaydedilmediği takdirde, işçilerin 2003/88 sayılı Direktif ile kendilerine tanınan hakları kullanmaları son derece zor ve hatta pratik olarak imkânsız olur (Höpfner ve Daum, 2019: 271; Reinhard, 2019: 1313; Ulber, 2019: 678; ABAD, kn. 48, 51, 58). ABAD'a göre işçilerin çalışma saatlerinin kaydedilmemesi, iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını sağlama amacını da tehlikeye atar ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde ve 2003/88 sayılı Direktif'te yer verilen hakların etkinliği sağlanamaz (ABAD, kn. 50). İşverene çalışılan süreyi kaydetme yükümlülüğü getirmeyen bir mevzuat, işçilerin azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine ilişkin haklarının etkili bir şekilde uygulanacağını garanti edemez. Bu durum ise belirtilen sınırlamaların işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli olduğu fıkriinden hareket eden Direktif'in amacı ile bağdaşmaz (ABAD, kn. 50, 58, 59). Nitekim çalışma sürelerinin AB düzeyinde düzenlenmesi ve uyumlulaştırılmasına ilişkin 2003/88 sayılı Direktif'in amacı, nihayetinde asgari dinlenme süreleri ile yeterli dinlenme

¹² 2003/88 sayılı Direktif'in etkinliğini sağlamak ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde yer alan temel hakkın önemini dikkate almak için günlük çalışma süresinin ölçülmesine yönelik objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistemin kurulmasını içeren bir yükümlülük, genel olarak tüm işçiler için gereklidir. Bkz. ABAD, kn. 65.

araları vermek ve haftalık çalışma sürelerine bir üst sınır getirmek suretiyle işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha iyi korunmasını sağlamaktır (ABAD, kn. 37).

Böylece ABAD, esasında 2003/88 sayılı Direktif'te yer alan hükümlerden doğrudan çıkarılamayacak olan çalışma sürelerinin işveren tarafından kaydedilmesi yükümlülüğüne yorum yoluyla ulaşmaktadır (Höpfner ve Daum, 2019: 271). Buna göre, azami çalışma saatleri ve dinlenme süreleri işçilerin önemli temel haklarındandır. Çalışma süresinin kaydedilmesine yönelik bir sistem olmaksızın, çalışma süresinin güvenilir ve objektif bir şekilde tespit edilememesi riski bulunmaktadır ve bu durumda işçilerin bu temel hakları tehlikeye girer (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 336; Bayreuther, 2019: 446; Kutlu Mutluer, 2023: 90-91; ABAD, kn. 50-51). Ayrıca işçilerin iş ilişkisindeki zayıf konumunun, onları işveren karşısında haklarını açıkça ileri sürmekten caydırabileceği de unutulmamalıdır. Zira işçinin bu haklarını ileri sürmesi, işçiyi işveren tarafından iş ilişkisi üzerinde zararlı etkiler doğurabilecek tedbirlere maruz bırakabilir (ABAD, kn. 45).

ABAD, üye devletlere çalışma sürelerini kaydetme sistemlerinin biçim ve modelleri ile ilgili olarak ise manevra alanı bırakmaktadır. Bu şekilde, farklı faaliyet alanlarının özellikleri ve işyerlerinin büyüklükleri dikkate alınabilir (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 336; Ulber, 2019: 679; ABAD, kn. 42, 63). Fakat ABAD haklı olarak üye devletlere tanınan bu manevra alanının işçilerin haklarının erozyona uğramasına sebebiyet vermemesi gerektiğini vurgulamaktadır (Höpfner ve Daum, 2019: 271; ABAD, kn. 43). Bu nedenle, üye devletler belirli bir manevra alanına sahip olsalar dahi, 2003/88 sayılı Direktif'in temel amaçlarının işçilerin sağlık ve güvenliğinin yanında yaşam ve çalışma koşullarının etkin bir şekilde korunması olduğu göz önünde bulundurulduğunda, söz konusu Direktif tarafından belirlenen azami çalışma sürelerine ilişkin sınırdan ve asgari dinlenme sürelerinden işçilerin fiilen yararlanmalarını ve bu hakların etkinliğinin tam olarak güvence altına alınmasını sağlamalıdır (ABAD, kn. 42).

ABAD'a göre, üye devletlerin manevra alanı, böyle bir sistemin uygulanmasına yönelik özel yöntemlerin, özellikle de sistemin şeklinin belirlenmesiyle sınırlıdır. Buna ek olarak ABAD, çalışma süresinin ölçülememesi veya önceden tespit edilememesi ya da yürütülen faaliyetin belirli özellikleri nedeniyle yalnızca işçilerin kendileri tarafından belirlenebilmesi halinde, üye devletlerin işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin genel ilkeleri dikkate alarak istisnalar getirebileceklerini belirtmiştir (Höpfner ve Daum, 2019: 271; Reinhard, 2019: 1313-1314; Salamon, 2023: 336; ABAD, kn. 63). Bununla birlikte getirilen istisnalar, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasına ilişkin genel ilkelere aykırı olmamalıdır. Zira iş sağlığı ve güvenliğinin etkili şekilde korunması salt ekonomik mülahalazalara tabi tutulamaz (ABAD, kn. 63, 66).

ABAD aynı zamanda çalışma sürelerine ilişkin hükümlerle işçilerin korunmasının uygulanmasına yönelik diğer çeşitli olasılıkların (iş arkadaşlarının tanıklığı, diğer ispat araçlarının kullanılmasının ardından ispat yükünün işçi lehine tersine çevrilmesi gibi) çalışma sürelerine dair sınırlara uyulmasını sağlamak için yeterli olmadığını kabul etmektedir. Sonuç olarak Divan, devlet yetkilileri tarafından izlemeyi sağlamak için objektif bir kayıt sisteminin gerekli olduğu görüşündedir (Höpfner ve Daum, 2019: 273; Ulber, 2019: 678; Reinhard, 2019: 1313-1314; ABAD, kn. 66). Tanık beyanları, e-postaların ibrazı ya da cep telefonlarının veya bilgisayarların incelenmesi gibi diğer ispat araçlarından yararlanılabilecek olması, günlük çalışma süresini ölçen bir sistemin aksine, işçinin günlük veya haftalık olarak çalıştığı saatleri objektif ve güvenilir bir şekilde belirleyemez (ABAD, kn. 53-54). ABAD bu bağlamda işçilerin yapısal olarak zayıf konumda olmasını gerekçe göstererek, diğer işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapmak istemeyebileceklerini de vurgulamakta ve ispat aracı olarak tanık beyanlarına dayanılmasının yetersiz olabileceğini isabetli şekilde belirtmektedir (Ulber, 2019: 678; ABAD, kn. 44, 45, 55).

ABAD'ın kararındaki gerekçesi temelde fazla saatlerle çalışmalar için ücret beklentisine değil, daha ziyade azami çalışma saatlerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulması, dolayısıyla işçilerin sağlığının ve güvenliğinin korunması gerekliliğine dayansa da; çalışma sürelerinin kaydedilmesinin işçilerin taleplerini daha kolay ileri sürmesini sağlayacağı da açıktır. Çalışma saatlerinin kapsamlı bir şekilde kaydedilmesi, işçilerin gerçekten hangi sürelerle çalıştıklarını göstermelerini kolaylaştırır (Reinhard, 2019: 1319). Nitekim ABAD konuya ilişkin geçmiş tarihli başka bir kararında¹³ da çalışma süresi kayıtlarının işçinin gerçekte ne kadar çalıştığını ispat etmesi bakımından işçiye kolaylık sağlayacağını vurgulamıştır.

İşçilerin günlük çalışma sürelerinin ölçülmesine yönelik bir sistem, işçilere fiili çalışma sürelerine ilişkin objektif ve güvenilir verileri kolayca elde etmeleri için etkili bir araç sağlar ve böylece hem işçilerin kendilerine tanınan hakların ihlal edildiğini kanıtlamalarını hem de yetkili makamların ve ulusal mahkemelerin bu haklara gerçekten riayet edilip edilmediğini izleyebilmelerini sağlar (ABAD, kn. 56). Bu durum, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin bir yandan kamu hukuku kapsamında işçilerin korunmasını temsil eden, diğer yandan da işverene özel hukuk kapsamında yükümlülükler yükleyen ikili yönünü ortaya koymaktadır (Höpfner ve Daum, 2019: 273). Zira çalışma sürelerine ilişkin sınırlar, yalnızca işçilerin fazla çalışma ücreti taleplerine indirgenemez ve azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme süreleri işçilerin sağlığının korunmasıyla da yakından alakalıdır. Fakat elbette ki çalışma saatlerinin şeffaf bir şekilde kaydedilmesi, işçilerin yaptıkları işe dair kanıt sunmalarına da yardımcı olur (Reinhard, 2019: 1319). Dolayısıyla mevzuatta işveren

¹³ ABAD, 30.5.2013, C-342/12, kn. 42.

tarafından çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin bir yükümlülük öngörülmesi, işçilerin fazla saatlerle çalışmalarını ispat etme noktasında yaşadıkları zorlukları da büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. ABAD'ın bahse konu kararı, Alman hukukunda büyük etki yaratmış ve konu oldukça tartışılmıştır. Bu bağlamda Alman hukukundaki gelişmelerin incelenmesi de konunun aydınlatılması açısından faydalı olacaktır.

Çalışma Sürelerinin İşveren Tarafından Kaydedilmesi Yükümlülüğüne İlişkin Alman Hukukundaki Güncel Gelişmeler

Alman Çalışma Süreleri Kanunu'nda (Arbeitszeitgesetz- ArbZG) Çalışma Süresinin İşveren Tarafından Kaydedilmesi Yükümlülüğü

Alman hukukunda çalışma sürelerinin düzenlendiği ArbZG'de çalışma sürelerinin işveren tarafından tam olarak kaydedilmesine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. ArbZG § 16 (2)'ye göre; “İşveren, işçilerin 3. maddenin 1. cümlesinde tanımlanan günlük çalışma süresini aşan çalışma saatlerini kaydetmekle ve 7. maddenin 7. fıkrası uyarınca çalışma saatlerinin uzatılmasına rıza gösteren işçilerin bir listesini tutmakla yükümlüdür. Kayıtlar en az iki yıl süreyle saklanmalıdır.” Kanun'un 3. maddesinin ilk cümlesine göre; “İşçinin günlük çalışma süresi sekiz saati aşamaz”. Şu hâlde işveren yalnızca iş günlerinde sekiz saati aşan çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlüdür. Bir işçi iş gününde yalnızca sekiz saate kadar çalıştığı sürece işverenin kayıt tutma zorunluluğu yoktur. İşverenin bu hüküm kapsamında pazar günü ve resmî tatil günlerindeki tüm çalışma saatlerini de kaydetmekle yükümlü olduğu kabul edilmektedir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 21; Bayreuther, 2019: 448)¹⁴. Burada pazar günü ve resmî tatil günlerinde işçinin kaç saat çalıştığına bir önemi bulunmamaktadır; zira pazar günleri ve resmî tatiller iş günü olmadığından, bu günlerde yapılan her türlü çalışma madde 3 cümle 1 anlamında günlük çalışma süresini aşar ve bu nedenle kaydedilmelidir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 23). Bu yükümlülük denetim makamının Kanun'un 9. maddesindeki pazar günleri ve resmî tatillerde çalışmaya ilişkin temel yasağa uyumu izlemesini sağlama amacından kaynaklanmaktadır (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 3, 4).

¹⁴ Aynı zamanda potansiyel olarak harcanan çaba göz önünde bulundurulduğunda, sekiz saatin çok hafif bir şekilde aşılmasının hükmün anlamı ve amacı açısından önemsiz olduğu, örneğin çalışma süresinin yalnızca on dakikalık aşılmasının kayıt yükümlülüğünü gerektirmeyebileceği ifade edilmekteydi. Bkz. Baeck vd. 2020: ArbZG § 16 Rn. 21.

Doktrinde bir görüş, kanun koyucunun kayıt yükümlülüğünü günlük çalışma süresini aşan çalışmalar ile sınırlamasının temelinde gereksiz idari işlerden kaçınma düşüncesi olduğunu, ancak bunda da kısmen başarılı olduğunu ifade etmektedir. Zira kanun haftalık azami çalışma süresini kırk sekiz saat olarak belirlediğinden ve kimi günlerde günlük çalışma süresinin aşılması halinde aynı hafta içerisinde bu süre denkleştirildiğinden; bu durumda çalışma süresi kaydı bakımından haftalık kırk sekiz saatlik çalışma süresinin aşılmasına odaklanmak daha mantıklı olacaktır (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 22).

Kanun koyucu, işverenin ArbZG § 16 (2) 1 kapsamındaki yükümlülüğünü yerine getirmesi için belirli bir şekil öngörmemiştir. Bu kapsamda işçinin işe başlangıcı, ara dinlenmesi ve işin bitiş saatlerini gösteren imzalı zaman çizelgeleri, zaman damgası basan makinalarda üretilmiş kartlar veya dijital kayıtlar kullanılabilir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 3, 4). Elektronik veri işleme sistemleri ve diğer zaman kayıt sistemleri de buralarda saklanan verilerin denetim makamı tarafından herhangi bir zamanda alınabilmesi koşuluyla, kanıt olarak kabul edilmektedir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 3, 4). Alman hukukunda işçilerin kendi çalışma sürelerinin kayıtlarını tutmalarına ve bu kapsamda işverenlerin kayıt tutma yükümlülüğünü işçilere devretmelerine de izin verilmektedir.

Kanun'un idari para cezalarını düzenleyen 22. maddesinin 1. fıkrasının 9. bendine göre, çalışma sürelerine ilişkin kayıtları hiç tutmayan ya da doğru şekilde tutmayan veyahut öngörülen süre boyunca saklamayan işverenler hakkında 30.000 Euro'ya kadar idari para cezası öngörülmüştür.

Alman hukukunda kayıt yükümlülüğünün çalışma süresini aşan çalışmalarla sınırlandırılması, ABAD tarafından yorumlandığı şekliyle 2003/88 sayılı Direktif'i ihlal etmektedir. Buna göre işverenler, her bir işçi tarafından çalışılan günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem getirmeye mecbur tutulmalıdır (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 21; Ulber, 2019: 678). ABAD'ın kararının Alman hukukunda kayıt yükümlülüklerinin artırılmasını gerektirdiği, buna göre bir işçinin günlük çalışma süresinin tamamının kaydedilmesine ilişkin olarak Alman kanun koyucunun, ArbZG'yi bu gerekliliklere uyarlamasının uygun olacağı ifade edilmiştir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 22)¹⁵.

¹⁵ Alman kanun koyucunun çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğüne yavaş ve ölçülü bir şekilde tepki verdiği, sadece istisnai hallerde ve işlerde günlük çalışma saatlerini kaydetme zorunluluğu getirildiği, Almanya'daki işçilerin büyük çoğunluğu için, yalnızca günlük sekiz saati aşan çalışma saatlerinin kaydedilmesini gerektiren ArbZG § 16 (2) hükmünün geçerli olmaya devam ettiği belirtilmiştir. Bkz. Benkert, 2023: 50.

Alman Federal İş Mahkemesi'nin (*Bundesarbeitsgericht-BAG*) Çalışma Sürelerinin Kaydedilmesine İlişkin 13.9.2022 Tarihli ve 1 ABR 22/21 Sayılı Kararı

BAG, ABAD'ın yukarıda açıkladığımız kararından yaklaşık üç yıl sonra, 13 Eylül 2022 tarihinde verdiği çarpıcı bir kararla her ne kadar ArbZG'de tam bir kayıt yükümlülüğü bulunmasa da işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini sistematik olarak kaydetmeleri gerektiğine hükmetmiştir.

BAG'ın kararına göre, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmünde, işverenlerin fazla çalışma da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin başlangıcını, bitişini ve dolayısıyla süresini kaydeden bir sistem oluşturmaları için doğrudan uygulanabilir bir yükümlülük getirilmemektedir. Bununla birlikte 2003/88 sayılı Direktif'in 3. ve 5. maddelerine göre üye devletler, her işçinin yirmi dört saatlik bir süre içinde kesintisiz on bir saatlik asgari dinlenme süresi ve yedi günlük bir süre içinde yirmi dört saatlik kesintisiz asgari dinlenme süresi hakkına sahip olmasını sağlamak için gerekli tedbirleri almalıdır. Bunun yanında 2003/88 sayılı Direktif'in 6(b) maddesi, üye devletleri fazla çalışma da dâhil olmak üzere ortalama haftalık çalışma süresi için kırk sekiz saatlik bir üst sınır belirlemekle yükümlü kılmaktadır. Mahkeme'ye göre bu hükümler, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 31(2)'de güvence altına alınan azami çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve günlük ve haftalık dinlenme süreleri verilmesine ilişkin temel hakkı somutlaştırmaktadır. ABAD içtihadına göre, 2003/88 sayılı Direktif'in işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak amacıyla etkili olabilmesi için gerekli tedbirler arasında, işverenlerin işçilerin günlük çalışma sürelerini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem getirme yükümlülüğü de yer almaktadır. Aksi takdirde, denetime yetkili makamlar tarafından çalışma hayatının ve uygulamanın izlenmesi de garanti edilemeyecektir.

BAG'a göre, ArbZG § 16 (2) hükmü işverenlere işçilerin işyerindeki tüm çalışma saatlerini kaydetme konusunda yasal bir yükümlülük getirmemektedir. Bu hüküm sadece işverenin, ArbZG § 3 hükmünde belirlenen günlük azami çalışma süresini aşan çalışmaların kaydedilmesini öngörmektedir. Dolayısıyla hükmün lafzına göre işçilerin tüm çalışma saatlerinin kaydedilmesi gerekmemektedir. Ancak Mahkeme'ye göre bu hükmün AB hukuku ile uyumlu bir şekilde yorumlanması gerekmektedir. Çünkü bir direktifte ortaya konan hakların pratikte etkili olmasını sağlamak ve Avrupa Birliğinin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın m. 288 (3) hükmünden¹⁶ kaynaklanan yükümlülüğü yerine getirmek için, mahkemelerin ulusal

¹⁶ Bahse konu hükme göre; “Direktifler, muhatap alınan her üye devleti, ulaştırılması gerekli sonuçları itibarıyla bağlar, şekil ve yöntem seçimini ise ulusal otoritelere bırakır.”

mevzuat hükümlerini direktif ışığında kabul edilen yöntemler çerçevesinde yorumlamaları gerekmektedir. Bunu yaparken, tüm ulusal mevzuat hükümlerini dikkate almalı ve yorumlarını söz konusu direktifin lafzı ve amacı ile mümkün olduğunca uyumlu hale getirmek için ulusal hukukta tanınan yorum yöntemlerini uygulamalıdır.

Mahkeme'ye göre, işverenlerin işyerindeki işçilerin tüm çalışma saatlerini kaydeden bir sistem kurma yükümlülüğü ArbZG § 16 (2) hükmünden değil, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (*Arbeitsschutzgesetz-ArbSchG*) "işverenin temel yükümlülükleri" başlıklı § 3 hükmünün, AB hukuku doğrultusunda yorumlanmasından kaynaklanmaktadır. Bu hükme göre işveren, faaliyetlerin türünü ve işçi sayısını dikkate alarak, ArbSchG § 3 uyarınca tedbirlerin planlanması ve uygulanması için "uygun bir organizasyon" sağlamalı ve "gerekli araçları" temin etmelidir. Kararda yüksek mahkeme, AB hukukuna uygun bir yorumla, bu hükmün aynı zamanda işverenlerin işçilerin günlük çalışma saatlerinin kaydedilmesi için, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin başlangıcını, bitişini ve dolayısıyla süresini içeren bir sistem kurma temel yükümlülüğünü de içerdiği kanaatine varmıştır. Zira işverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için uygun bir organizasyon sağlama yükümlülüğünün içerisine işçilerin dinlenme sürelerine uyulmasının sağlanmasına hizmet eden bir çalışma süresi kayıt sistemi de dahildir (Benkert, 2023: 50; Salamon, 2023: 336-337; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 5; Fuhlrott, 2023: 49-50)¹⁷. Böyle bir kayıt sistemi işçilerin sağlığını korumayı amaçlayan azami çalışma saatleri ve dinlenme sürelerine ilişkin düzenlemelere uyulmasını sağlayacak bir araç niteliğindedir. Bu itibarla Mahkeme'ye göre, çalışma sürelerine ilişkin hükümlerin ArbZG'de düzenlenmiş olması, bir işverenin tüm çalışma saatlerini sistematik olarak kaydetme yükümlülüğünün ArbSchG'den çıkarılamayacağı sonucuna varılmasına izin vermez. İşçiler için iş sağlığı ve güvenliğinin önemli bir bileşeni olan çalışma süresi konusu, ArbSchG § 1 uyarınca Kanun'un uygulama kapsamı dışında bırakılmamıştır. Üstelik ArbSchG § 5 III hükmünün 4 numaralı cümlesinde, çalışma süresi de doğrudan bir risk faktörü olarak gösterilmektedir.

¹⁷ Doktrinde bir görüşe göre, işveren çalışma saatlerini kaydetmiyorsa, bunun şu anda en azından prensipte bir sonucu yoktur. ArbSchG, çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünün uygulanmamasının yaptırımı olarak idari para cezası veya herhangi bir ceza öngörmemektedir. Sadece, örneğin yorgunluktan kaynaklanan bir iş kazası nedeniyle işçinin sağlığının zarar görmesi durumunda tazminat talepleri ve hukuki ihtilaflar ortaya çıkabilir. Ancak bu durum BAG'ın kararından önce de geçerliydi ve işverenlere huzursuz geceler yaşatmayacaktır. Bkz. Gröne, 2023: 117. Benzer yönde bkz. Fuhlrott, 2023:50.

Mahkeme bu sonuca varırken büyük ölçüde ABAD içtihadından yararlanmışır. Zira ABAD içtihadına göre işverenin uygun bir organizasyon sağlaması ve gerekli kaynakların temin edilmesi de dahil olmak üzere, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli önlemleri alması yükümlülüğüne tüm çalışma saatlerini kaydetmek amacıyla objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurma yükümlülüğü de dahildir. Yani ABAD, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünü Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın m. 31(2) hükmü ile bağlantılı olarak sadece 2003/88 sayılı Direktif'in 3. ve 5. maddeleri ile 6 (b) maddesine dayandırmamıştır; bunun yanında, işverenin 89/391 sayılı Direktif'in 6 (1) maddesinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği hukuku kapsamındaki genel organizasyonel yükümlülüğünden de türetmiştir. Buna göre AB hukuku ArbZG ile ArbSchG'nin çalışma sürelerine ilişkin konularda birlikte uygulanmasını öngörmektedir.

BAG'a göre, bir işverenin çalışma saatlerini kaydetme yükümlülüğü, ulusal kanun koyucunun 2003/88 sayılı Direktif'in m. 3, 5 ve 6 (b) hükümlerinden bu Direktif'in m. 17 (1) hükmüne dayanarak istisna yapmadığı işçilerle ilgilidir; ABAD da çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünün bu Direktif'in "17 (1) maddesine halel getirmeksizin" geçerli olduğunu varsaymıştır; bu nedenle, çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğü, çalışma sürelerinin ölçülemediği ve/veya önceden belirlenemediği ya da yapılan işin belirli özellikleri nedeniyle işçilerin kendileri tarafından belirlenebildiği haller nedeniyle istisna kapsamına alınan işçiler bakımından söz konusu olmayabilir.

Doktrinde bir görüşe göre yükümlülüğün hukuki dayanağına ArbSchG'den ulaşılması, çalışma sürelerinin sadece sıradan işçiler için değil, aynı zamanda yönetici işçiler (*leitende Angestellte*) için de kaydedilmesi gerektiği anlamına gelir. Zira yönetici işçiler ArbZG'den farklı olarak, ArbSchG'nin kapsamı dışında değildir (Gröne, 2023: 116-117). Fakat Alman hukukunda aksi yönde bir görüşe göre yönetici işçilerin çalışma sürelerinin kaydedilmesi gerekmez. BAG kararında "tüm çalışma saatlerinin" kaydedilmesinin belirtilmesi, işyerinde çalışan her işçinin çalışma saatlerinin kaydedilmesi gerektiği anlamına gelmez; aksine ArbZG'ye tabi işçilerin sadece fazla saatlerle çalışmalarının değil, tüm çalışma saatlerinin kaydedilmesi gerektiği anlamına gelir (Bayreuther, 2023: 193-194, 199)¹⁸.

BAG'ın kararının özü, her işverenin ArbSchG § 3 hükmü uyarınca, fazla saatlerle çalışmalar da dahil olmak üzere işçilerin günlük çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini kaydetmekle yükümlü olduğudur. Bu bakımdan içerik olarak ara dinlenme süreleri de kaydedilmelidir. BAG, işçilerin sağlığının korunmasının azami çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeleri içerdigine işaret etmektedir; bunların

¹⁸ Üst düzey yöneticilerin çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünden muaf tutulması gerektiği yönünde benzer bir görüş için bkz. Fuhlrott, 2023: 50.

aşılıp aşılmadığı ancak aynı zamanda ara dinlenme süreleri de kaydedilirse belirlenebilir (Gröne, 2023: 116). İşverenler, fazla saatlerle çalışmalar da dahil olmak üzere çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini belgeleyen bir sistem kullanmalıdır. Ayrıca çalışma süresinin ara dinlenmeleriyle kesintiye uğraması da kayıt altına alınmalıdır (Benkert, 2023: 50-51; Bayreuther, 2023: 195-196).

BAG'ın bahse konu kararındaki yorum esas alınarak, eğer ki iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın işyerinde çalışma sürelerinin kaydedilmesini de gerektirdiği kabul edilirse, işveren işyerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almak ve geliştirmek için çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlüdür denilebilir (Fuhlrott, 2023: 50; Salamon, 2023: 336-337). İşçinin çalışma saatleri, iş sağlığı ve güvenliği açısından bir risk faktörü şeklinde görülebilirse, çalışma sürelerinin kaydedilmesi noktasında ArbSchG'de yer alan organizasyonel yükümlülük referans noktası olarak belirlenebilir (Salamon, 2023: 337-338; Fuhlrott, 2023: 50). Fakat BAG'ın kararı Alman hukukunda bazı görüşler tarafından metodolojik olarak eleştirilmektedir. Doktrinde bir görüşe göre BAG, yargısal yorumun ve kanunun geliştirilmesinin sınırlarını aşarak, anayasaya aykırı hareket etmiştir (Salamon, 2023: 337). Zira ArbZG § 16 hükmünün lafzı, açıkça çalışma saatlerinin tamamen kaydedilmesini değil, sadece günlük çalışma süresini aşan çalışmaların kaydedilmesini düzenlemektedir. Yalnızca belirli kişi grupları veya sektörler için daha kapsamlı kayıt yükümlülükleri getirilmesi de sistematik olarak ArbZG § 16 hükmünde kanun koyucunun kayıt yükümlülüğünü kasıtlı şekilde sınırlandırma iradesinde olduğunu göstermektedir (Salamon, 2023: 337)¹⁹. Dolayısıyla doktrindeki bu görüşe göre ArbZG § 16 hükmü mevcut haliyle bulunduğunda Mahkeme, açık bir kanun hükmü olmadığı sürece teleolojik yorum vasıtasıyla böyle bir zorunluluk öngörememelidir (Salamon, 2023: 339)²⁰.

¹⁹ Doktrinde bir görüşe göre, mahkemeler kanun koyucunun iradesini kendi fikirleriyle değiştiremeyeceğinden, BAG ArbSchG § 3 hükmünü dayanak alarak ArbZG § 16 hükmünde yer alan açık ifadeyi ihlal etmiştir. BAG'ın kendisi, kanunun açık ifadesiyle ArbZG § 16 (2) uyarınca kayıt yükümlülüğünün bilinçli olarak günlük çalışma sürelerini aşan çalışma saatleriyle sınırlandırılmak istendiğini belirtmektedir. ArbZG § 16 uyarınca tüm işçiler için kayıt tutma yükümlülüğünün sınırlandırılması bilinçli bir yasama kararıdır. Bkz. Salamon, 2023: 338. ArbZG § 16 (2) sadece fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesini gerektirmekte, mevzuatın bazı hükümlerinde ise sadece belirli sektörler veya belirli tür istihdamlar için kayıt yükümlülükleri getirilmektedir. Bu sistem, kanun koyucunun iradesinin sadece istisnai durumlarda çalışma saatlerini tam olarak kaydetme yükümlülüğünün tanınması yönünde olduğunu göstermektedir. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 548.

²⁰ ArbZG'nin yasama materyallerinde yer alan bir ifadenin de aynı yöne işaret ettiği söylenmektedir: Buna göre, gereksiz masraftan kaçınmak için kayıt yükümlülüğü fazla saatlerle çalışma ile sınırlandırılmalıdır. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 548. Çalışma sürelerini kaydetme

Doktrinde farklı yönde bir görüşe göre ise, BAG oldukça önemli bir karar vermiştir ve Mahkeme'nin kanun koyucunun iradesini hiçe saydığı veya kanunun açık hükmünü ihlal ettiği söylenemez (Bayreuther, 2023: 198). BAG, çalışma sürelerinin kaydına ilişkin kararıyla, metodolojik olarak oldukça ileri ve cesur bir girişimde bulunmuştur. Mahkeme, açık bir kanun hükmünü düzeltmemiş, anayasaya aykırı hareket etmeksizin, AB hukukunun gerekliliklerine uygun hale getirmek amacıyla kanunu geliştirmiştir (Bayreuther, 2023: 199)²¹.

Alman Çalışma Süreleri Kanunu'nda Değişiklik Öngören Tasarıda Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğü

ABAD'ın çalışma sürelerinin kaydına ilişkin 14 Mayıs 2019 tarihli kararı ve ardından BAG'ın 13 Eylül 2022 tarihli kararı sonrasında Alman Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (*Bundesministeriums für Arbeit und Soziales*) 2023 yılının Nisan ayında, işverenlerin işçilerin çalışma sürelerini kaydetmesi yükümlülüğünü düzenleyen “Çalışma Süreleri Kanunu ve Diğer Mevzuatta Değişiklik Yapan Kanun Tasarısı”nı (*Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften-ArbZG-E*) hazırlamıştır (Benkert, 2023: 51; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7)²².

Tasarı, işverenler bakımından kapsamlı bir çalışma süresi kaydı yükümlülüğü için normatif bir temel oluşturmakta ve böylece BAG'ın kararının metodolojik eksikliğini gidermektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 551). Tasarı ile ArbZG'nin, ABAD'ın dönüm noktası niteliğindeki kararı ve BAG'ın çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin kararının gerekliliklerine uyarlanması amaçlanmaktadır. Yukarıda incelendiği üzere ABAD, üye devletlerin, işverenleri her bir işçinin günlük çalışma süresini ölçmek için objektif, güvenilir ve erişilebilir bir sistem kurmakla

yükümlülüğünün fazla saatlerle çalışmalar ile sınırlandırılmasının işvereni gereksiz işlerden kurtarma amacından kaynaklandığı yönünde bkz. ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 1.

²¹ BAG'ın kararının anayasaya aykırı olmadığı yönünde bkz. ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 5.

²² Geçmişte de 2022 yılının başında bu yönde bir girişimde bulunulduğu ve işverenlere “doğrudan ve tahrifata karşı korumalı elektronik zaman kaydı” kullanma zorunluluğu getirmek istendiği ifade edilmektedir. Buna göre; “İşveren (...) günlük çalışma süresinin başlangıcını (...) işin başlamasından hemen sonra, günlük çalışma süresinin bitişini ve süresini ise işin yapıldığı gün elektronik ortamda ve tahrifata karşı dayanıklı bir şekilde kaydetmek ve bu kayıtları kaydın yapıldığı tarihten itibaren en az iki yıl süreyle elektronik ortamda saklamakla yükümlüdür.” şeklinde bir düzenleme önerilmiştir. Fakat düzenleme daha sonra Taslak'tan çıkarılmıştır. Bunun sebebinin, bahse konu önerinin pratikte uygulanamaz nitelik taşıdığından düşünülmesi olduğu belirtilmektedir. Bkz. Benkert, 2023: 51.

yükümlü tutması gerektiğine karar vermiştir. ABAD kararı uyarınca, haftalık azami çalışma saatleri ile asgari günlük ve haftalık dinlenme sürelerine fiilen uyulmasını sağlamak ancak bu verilerin kaydedilmesiyle mümkündür.

Tasarı'nın merkezinde ArbZG § 16 (2) hükmü yer almaktadır. Tasarı'nın gerekçesine göre, ArbZG, çalışma saatleri düzenlenmelerinin kamu hukuku çerçevesini oluşturur ve sosyal anlamda iş sağlığı ve güvenliğini sağlamanın da bir aracıdır. ArbZG'nin amacı, özellikle çalışma saatlerinin düzenlenmesinde işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlamaktır. Buna göre BAG'ın kararına benzer şekilde, işverenler işçilerin *“günlük çalışma süresinin başlangıcını, bitişini ve süresini”* kaydetmekle yükümlüdür.

Tasarı'ya göre, işverenin işçilerin çalışılan saatlerini kaydetme yükümlülüğü ArbSchG § 3 (2) hükmünün AB hukukuna uygun yorumundan kaynaklanmaktadır. Çünkü çalışma saatleri, küreselleşme ve dijitalleşmenin bir sonucu olarak son yıllarda giderek daha esnek hale gelmiştir. Esnek bir çalışma düzeninde de işçilerin kendilerinin veya başkalarının sağlık ve güvenliğini tehlikeye atmalarını önlemek özellikle önemlidir. Bu bağlamda, çalışma saatlerinin kaydedilmesi özel bir önem taşımaktadır. Kayıt, azami çalışma saatlerine, asgari dinlenme sürelerine ve ara dinlenmelerine uyulup uyulmadığının izlenmesini sağlar. Zira Tasarı'nın gerekçesinde de belirtildiği üzere, Federal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü tarafından yürütülen 2021 çalışma süresi anketine göre, çalışma saatleri kaydedilen işçiler, çalışma saatleri kaydedilmeyen işçilere kıyasla, haftalık kırk sekiz saatin üzerindeki çalışmaları daha az sıklıkla bildirmektedir. Çalışma süresi kaydedilen işçilerin dinlenme sürelerinin kısıtlanması ve ara dinlenmelerinin ihlal edilmesi olasılığı da daha düşüktür. Çalışma saatleri kayıt altına alınan işçiler, çalışma saatleri kayıt altına alınmayan işçilere kıyasla pazar günleri veya resmî tatillerde daha az çalışmaktadır²³.

Tasarı ile ArbZG'nin çalışma sürelerinin kaydını düzenleyen § 16 (2) hükmünün aşağıdaki şekilde değiştirilmesi önerilmiştir:

“(2) İşveren, işin yapıldığı gün işçilerin günlük çalışma süresinin başlangıcını, bitişini ve süresini elektronik olarak kaydetmekle yükümlüdür. İşveren madde 7 (7) uyarınca çalışma saatlerinin uzatılmasına rıza gösteren işçilerin bir listesini tutacaktır. İşveren, 1.

²³ Bkz. Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2021, S. 64, (2021 Yılında Federal Almanya Cumhuriyeti'nde İş Sağlığı ve Güvenliğinin Durumu ile Kaza ve Meslek Hastalıklarının Görülme Sıklığına İlişkin Federal Hükümet Raporu, s. 64), Erişim Adresi: <https://www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2022/0601-0700/0676-22.html>, Erişim Tarihi: 03.03.2025.

ve 2. cümleler uyarınca zaman çizelgelerini en az iki yıl boyunca saklamalıdır.”

Gerekçeye göre, objektif ve güvenilir kayıt sisteminin varlığı için, kayıt işlemi işin yapıldığı gün yapılmalıdır. Ancak bu zorunluluk, hatalı bir girişin daha sonra düzeltilmesini engellemez. Fakat düzeltme mümkün olan en kısa sürede yapılmalıdır.

Tasarı’ya göre çalışma süresi kaydının elektronik ortamda yapılması gerekir. Ancak Tasarı’da belirli bir elektronik kayıt türü öngörülmemiştir. Halihazırda kullanılmakta olan zaman kayıt cihazları veya geleneksel elektronik kayıt sistemleri yanında cep telefonu uygulamaları gibi elektronik kayıt biçimleri de geçerlidir. Kaydın elektronik olarak yapılmasının istenmesinin altında yatan neden, işverenin, işçinin veya denetim makamlarının kaydedilen çalışma süresini kontrol etme imkanını kolaylaştırması ve böylece doğru kayıt şansının artırılmasıdır²⁴.

Tasarı’ya göre, çalışma süresinin kaydı mutlaka işveren tarafından yapılmak zorunda değildir; kayıt, işçi veya üçüncü bir şahıs tarafından da yapılabilir; ancak bu halde dahi işveren kaydın düzgün bir şekilde yapılmasından sorumlu olmaya devam

²⁴ Tasarı’nın gerekçesinde belirtildiği üzere, Federal İş Ajansı’nın Haziran 2022 istihdam istatistiklerine göre Almanya’da 3.109.059 işyeri vardır. İstihdam Araştırmaları Enstitüsü’nün 2018 araştırmasına göre ise kamu yönetimindeki işyeri sayısı 28.457’dir. Toplam işyeri sayısı içerisinde 250 veya daha fazla işçisi olan işyeri sayısı 19.073, 50 ila 249 işçisi olan işyeri sayısı 112.019 ve 11 ila 49 işçisi olan işyeri sayısı 522.540’tır. Uygulamalı Ekonomik Araştırma Enstitüsü (IAW) tarafından yapılan “Allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn: Seine Kontrolle und Durchsetzung sowie bürokratische Kosten für Arbeitgeber” başlıklı çalışmaya göre birçok işyeri elektronik çalışma süresi kaydı kullanmaktadır. Örneğin, en az 250 işçisi olan şirketlerin yüzde 69’u; 50 ila 249 işçisi olan şirketlerin yüzde 68’i bu tür bir çalışma süresi kaydı kullanırken, 11 ila 49 işçisi olan şirketlerde bu rakam yüzde 38’dir. İşyerlerinin yüzde 55’inin halihazırda elektronik çalışma süresi kaydı için teknik gerekliliklere sahip olduğu varsayılmaktadır. Bu da Almanya’da 164.580 işyerinin elektronik zaman kaydı uygulamasına geçmesi gerektiği anlamına gelmektedir.

Gerekçede çalışma süresinin işveren tarafından kaydedilmesine ilişkin yatırım maliyetinin ne olduğu da hesap edilmiştir. Buna göre, elektronik çalışma süresi kaydının teknik olarak uygulamaya konulmasına ilişkin maliyetlerin işyeri başına 450 Euro tutarında olacağı tahmin edilmektedir. Dolayısıyla, elektronik çalışma süresi kaydının bir defaya mahsus uyum maliyetleri yaklaşık 74 milyon Euro’dur ve bu maliyetler, Kanun’un yürürlüğe girmesinden sonraki beş yıl içinde elektronik kaydın uygulanmasına yönelik geçiş düzenlemeleri nedeniyle şu şekilde hesaplanmaktadır: İlk yıl yaklaşık 18 milyon Euro, ikinci yıl yaklaşık 17 milyon Euro ve sonraki üç yılın her birinde yaklaşık 13 milyon Euro dönüşüm maliyeti olacaktır.

eder. Bununla birlikte Tasarı güvene dayalı çalışma süreleri uygulamasına imkân tanımaktadır. Yani bu kapsamda çalışma süresi kaydının işçi tarafından tutulması ve böylece işverenin sözleşmeyle kararlaştırılan çalışma süresini izleme hakkından feragat ettiği kararlaştırılabilir. Ancak bu durum işverenin denetim yükümlülüğünü ortadan kaldırmamaktadır. İşverenin çalışma ve dinlenme sürelerinin miktarı ve konumu hakkındaki yasal hükümlere uyulup uyulmadığını kontrol etmek amacıyla uygun önlemleri alması gerekmektedir.

Tasarı çalışma süresinin dijital olarak kaydıyla hem muhatabı işçinin hem denetim makamlarının bu kayıtlara kolaylıkla erişebilmesini amaçlamıştır. Bu kapsamda Tasarı'ya göre talep üzerine işverenin kaydedilen çalışma süresini işçiye bildirmesi ve yine talebi halinde işçiye kayıtların bir kopyasını vermesi gerekir. Ayrıca denetim makamının talebi üzerine derhal sunulabilmesi için, kayıtlar işyerinde (inşaat işlerinde şantiyede) hazır bulundurulmalıdır.

Tasarı kayıt tutmakla yükümlü olan işverene kayıtları belirli bir süre saklama yükümlülüğü getirmektedir. Buna göre her işveren Almanya'daki çalışma sürelerine ilişkin hükümlere uygunluğun izlenmesi için gerekli kayıtları, en azından işçinin bu Kanun kapsamındaki tüm iş ilişkisi süresi boyunca, ancak toplamda iki yıldan fazla olmamak kaydıyla, Almanca olarak tutmakla ve saklamakla yükümlüdür.

Sözleşme özgürlüğü ve toplu iş sözleşmesi özerkliği de Tasarı'da gözetilmiş ve toplu iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesine dayanılarak yapılan bir işletme veya işyeri anlaşmasında; kaydın elektronik olmayan biçimde yapılabilmesine, kaydın başka bir günde yapılabilmesine (ancak en geç işin yapıldığı günü takip eden yedinci takvim gününün sonuna kadar tutulmalıdır), kayıt tutma yükümlülüğünün, toplam çalışma süresinin ölçülemediği veya önceden belirlenemediği ya da yapılan işin özel nitelikleri nedeniyle işçilerin kendileri tarafından belirlenebildiği işçiler için geçerli olmamasına izin verilebileceği ifade edilmiştir.

Tasarı ile idari para cezalarını düzenleyen § 22 hükmünün de çalışma sürelerinin kaydedilmesi bakımından şu şekilde değiştirilmesi önerilmiştir:

“9. Madde 16 (2)'ye aykırı olarak, kayıtları tutmamak veya doğru, eksiksiz, öngörülen şekilde veya zamanında tutmamak ya da en az iki yıl boyunca saklamamak veya madde 16 (6)'ya aykırı olarak kayıtları eksiksiz veya öngörülen süre boyunca saklamamak,”.

bb) 9 numaradan sonra gelmek üzere aşağıdaki 10 numara eklenecektir:

“10. Madde 16(5)'e aykırı olarak, kaydedilen çalışma süresi hakkında bilgi vermez veya bir kopyasını vermezse veya”.

Görüldüğü üzere Tasarı ile getirilen kayıt yükümlülüklerine uyulmamasının yaptırımı olarak idari para cezaları öngörülmüştür. Tasarı bu şekilde yasalaşırsa yukarıda belirtilen kayıt veya saklama yükümlülüklerine uymayan işverenlere 30.000 Euro'ya kadar idari para cezası verilebilecektir.

Tasarı'da ayrıca kayıt yükümlülüğüne ilişkin işyerinin büyüklüğüne göre kademeler getirilmiş ve elliden az işçi çalıştıran işverenler için beş yıllık bir geçiş dönemi planlanmıştır. Aynı zamanda, Tasarı'da en fazla on işçi çalıştıran işverenlerin çalışma sürelerini elektronik olmayan biçimde kaydetmelerine izin veren bir “küçük işletme hükmü” yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle bu işverenler elektronik kayıt yapmaktan muaf tutulmakta; fakat çalışma sürelerini kaydetme yükümlülükleri mevcut kalmaktadır (Greiner ve Kalle, 2023: 551; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7).

Görüldüğü üzere Tasarı, kayıt yöntemlerine ilişkin olarak, ABAD ve BAG kararlarının gerekliliklerinin ötesine geçmektedir. ABAD ve BAG objektif, güvenilir ve erişilebilir olduğu sürece herhangi bir biçimde kayda izin verirken, Tasarı elektronik bir form gerektirmektedir. Bu gereklilik elektronik kayıtların kullanımının daha kolay olduğu ve daha fazla doğruluk garantisi sunduğu belirtilerek gerekçelendirilmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549). Tasarı'ya göre kayıtlar her iş günü tutulmalıdır. Geriye dönük kayıtlar yanlışlık riskini önemli ölçüde artırdığından, bu yükümlülük kanunun koruma amacıyla tutarlıdır. Çalışma ile kayıt arasındaki zaman aralığı ne kadar uzun olursa, kaydedilen veriler kayıt yapan kişinin öznel hafızası tarafından o kadar fazla şekillendirilir. Bu durum, ABAD tarafından formüle edilen ve kaydın öznel yargılarla tahrif edilmemesi gerektiği şeklindeki objektiflik gerekliliğiyle çelişir (Greiner ve Kalle, 2023: 549-550). Çalışma sürelerini kaydeden kişinin hata yapma riskinin gün geçtikçe artacak olması ve kaydın kelimenin tam anlamıyla “objektif” olduğunu varsaymanın zor olacağı gerçeği, kaydın genel ve gerekçesiz şekilde ertelenmesinin kabul edilemeyeceği sonucuna varılmasını sağlar. Kayıtlar iş ilişkisi süresince, ancak en fazla iki yıl süreyle saklanmalıdır ve denetim makamının talebi üzerine işyerinde de erişilebilir olmalıdır. İşveren, talep üzerine işçiye de kayıtların kopyalarını vermelidir (Greiner ve Kalle, 2023: 550; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7). Sonuç itibarıyla çalışma sürelerinin kapsamlı bir şekilde belgelenmesinin, en azından çalışma süresinin varlığına ilişkin göstergeler olarak kullanılabilen yeni kanıtlar ortaya çıkarabileceği ve bunun işçilerin ücret alacağının ispatı noktasında da fayda sağlayabileceği ifade edilmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 549)²⁵.

²⁵ Kanıt olarak kayıtların bilgilendirici değerini artırmak amacıyla hem işverenler hem de işçiler için kayıtların çalışma süresinin başlangıcı, bitişi ve süresiyle sınırlandırılmaması, çalışma süresinin mümkün olduğu ölçüde kesin bir şekilde, yani tüm kesintiler ve yapılan

Çalışma Sürelerinin Tespitinde Güncel Bazı Sorunlar ve Çalışma Sürelerini Kaydetme Yükümlülüğünün İşçiye Devredilmesi

Çalışma sürelerinin kaydedilmesi geçmişte fark edilmemiş veya yeterince önem verilmemiş birçok sorunu gün yüzüne çıkaracaktır (Benkert, 2023: 51). Çalışma süresi kavramının ele alınmasındaki belirsizlikler yeni olmamakla birlikte, kayıt yükümlülüğünün genişletilmesi çok sayıda yeni hata kaynağı yaratmakta ve çalışma süresi kavramının belirsizliğini uygulamada çok daha önemli hale getirmektedir. Zira kayıt yükümlülüğü tanınmasa bile çalışma süresi ile dinlenme süresi arasında kesin bir ayırım yapılması gerekse de; kayıt yükümlülüğü ile birlikte bu ayırım yapılması çok daha sorunlu bir nitelik taşıyacaktır (Greiner ve Kalle, 2023:549). Dolayısıyla neyin çalışma süresi olarak kabul edilebileceğinin ve işverenin kayıt yükümlülüğüne tabi olduğunun en azından sorunlu bazı konular özelinde incelenmesi gerekir.

Çalışma sürelerinin belirlenmesi ve tespitindeki zorluklar iş hukukunu meşgul etmeye devam etmektedir. Buna ilişkin bütün sorunların tek tek incelenmesi mümkün olmasa da münferit bazı örnekler verilebilir. Örneğin işçilerin mesaiden çıktıkları ve daha sonra çalışmaya devam ettikleri veya eve iş götürdükleri durumlar her zaman söz konusu olabilmektedir. Çalışılan süre ile kaydedilen sürenin her zaman uyumlu olmasını garanti eden hukuka uygun bir sistemin uygulanması pratikte neredeyse imkansızdır (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Bunun için işyerinde zaman kayıtlı erişim bariyerleri, işçiler işyerinden ayrılırken yapılacak kontroller veya işçilerin işyeri içinde ya da dışında kesintisiz izlenmesi gerekir. Zihinsel çalışma söz konusu olduğunda, işçinin o anda çalışıp çalışmadığı dışarıdan kolayca anlaşılamıyorsa bu tedbirler bile yeterli değildir. Buna ek olarak, sistemin tamamen otomatik ve özerk bir şekilde çalışması ve işveren ile işçinin her türlü müdahalesine karşı korunması gerekecektir. Fakat bu tür tedbirlerin her zaman temel haklarla uzaktan veya yakından bağlantısı vardır. Nitekim bu gibi teknik izleme ekipmanlarının işçinin kişilik hakları açısından önemli riskler teşkil edebileceği ve işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal edebileceği açıktır. Bütün bu nedenlerle, çalışma süresinin kesintisiz şekilde ölçülebilirliğinin bir “*yanılsama*” olduğu dahi ifade edilmektedir (Höpfner ve Daum, 2019: 278).

Güvenilir ve objektif şekilde çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin kayıt sistemi, kişisel verilerin korunmasıyla yakından alakalıdır. İşverenin çalışma

işin içeriğiyle birlikte kaydedilmesi faydalı olur. Tabi ki bu fayda, ortaya çıkan idari yüke karşı tartılmalıdır. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 549.

süresinin kaydedilmesinde meşru bir menfaati vardır; çünkü çalışma süresine ilişkin düzenlemelere uyulmasını sağlamalı ve bunu izlemelidir. Fakat bu tam bir gözetime yol açmamalıdır. Çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin sistem, tüm işçilerin tamamen izlenmesi gibi işverenlerin hukuka aykırı davranışlarda bulunmasına neden olacak şekilde uygulanmamalıdır (Reinhard, 2019: 1315)²⁶.

İşyerindeki veya evdeki bilgisayarda oturum açma ve kapatma verilerinin kaydedilmesi bile doğrudan önemsiz bir gözetim olarak sınıflandırılmamalıdır. Her halükârda, işle ilgili ve diğer faaliyetler arasında ayırım yapan ve sadece ilkini kaydeden algoritmaların kullanımı bile kimi zaman çok ileri gitmektedir. Örneğin BAG, şüpheye bakılmaksızın bir işçinin tuş vuruşlarının bir “*keylogger*” kullanılarak kaydedilemeyeceğini belirtmiştir (Reinhard, 2019: 1315; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 6; Bayreuther, 2023: 195)²⁷. Çalışma sürelerinin tespiti için tüm işçilerin bilgisayardaki faaliyetlerinin kapsamlı bir şekilde kaydedilmesi mümkün olmamalıdır. Buna göre, tuş vuruşlarının ve fare hareketlerinin sebepsiz yere kaydedilmesine ve kalıcı olarak saklanarak belirli iş içeriğinin kaydedilmesine izin verilmez (Reinhard, 2019: 1315). Kaldı ki işçinin oturum açma ve kapatma verilerinin sistem tabanlı olarak kaydedilmesi de işçilerin asgari dinlenme süreleri ve azami çalışma saatlerine ilişkin haklarını her açıdan uygulamak için etkili bir araç değildir. Bir yandan, bilgisayarın veya belirli bir sistemin açılması otomatik olarak iş yapıldığı anlamına gelmez. Bu durum özellikle, örneğin işçinin boş zamanlarında işyeri e-posta hesabında oturum açtığı, ancak yalnızca iletişim kurulduğunda fiilen çalıştığı sürekli erişilebilirlik modellerinde belirgindir. Öte yandan, genellikle dijital olarak çalışan işçiler bile tüm işlerini bilgisayarda yapmazlar; basılı belgeleri okumak veya sadece düşünmek gibi faaliyetler güvenilir bir şekilde kaydedilemez ve özellikle de ara dinlenmesinden ayırt edilemez. Bu nedenle birçok durumda, oturum açma ve kapatma verilerinin kaydedilmesi, çalışma sürelerinin tespiti için yeterli gereklilikleri karşılamayacaktır (Reinhard, 2019: 1315)²⁸.

Görüldüğü üzere çalışma sürelerinin tespitinde en sorunlu konulardan birisini uzaktan çalışma oluşturmaktadır. Özellikle belirli bir işyerinde sabit çalışma saatleri ile çalışmanın git gide azaldığı, koronavirüs pandemisi ile birlikte uzaktan

²⁶ ABAD’ın çalışma sürelerine ilişkin kayıtların kişisel veri niteliği taşıdığı ve buna ilişkin sınırlamalara tabi olduğu yönündeki kararı için bkz. ABAD, 30.5.2013-C-342/12. Bu kapsamda ABAD’a göre, kişisel verilerin korunmasına dair ilkeler, görevli makamın çalışma süresine ilişkin kurallara uyulup uyulmadığını denetlemesi için gerekli olması halinde, işverenin çalışma süreleri kayıtlarını çalışma koşullarının izlenmesinden sorumlu makama gecikmeksizin iletmesini engelleyecek şekilde yorumlanmamalıdır.

²⁷ BAG, 27.7.2017, 2 AZR 681/16.

²⁸ Benzer yönde değerlendirmeler için bkz. Bayreuther, 2019: 448-449.

çalışmanın oldukça yaygınlaştığı göz önüne alındığında (Kutlu Mutluer ve Uçar, 2022: 256; Erkanlı Başbüyük, 2023: 657; Baycık vd., 2021: 1684; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 148-149; Alp, 2020: 105), çalışma sürelerinin kaydedilmesinin önemi daha da artmaktadır²⁹. Zira bu durum, aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği ile yakından alakalıdır. 2003/88 sayılı Direktif'in 17. maddesinde, çalışma süresinin ölçülemediği veya önceden belirlenemediği ya da yapılan işin belirli nitelikleri nedeniyle işçilerin kendileri tarafından belirlenebildiği durumlarda, üye devletlerin Direktif'in belirli hükümlerine istisna getirebileceği ifade edilmiştir. Dolayısıyla bu gibi durumlarda işçilerin kendileri tarafından bağımsız kayıt tutulmasına izin verilmektedir (Reinhard, 2019: 1315; Bayreuther, 2019: 449)³⁰.

Uygulamada ilgili faaliyet alanının niteliklerini dikkate almak için en makul ve mantıklı seçenek, çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünü işçiye devretmektir. Bu, özellikle uzaktan çalışma (evden çalışma veya tele çalışma) ya da müşterinin tesislerinde saha hizmetinde çalışma gibi işveren tarafından sağlanan bir işyerinde gerçekleştirilmesi zorunlu ve münhasır olmayan faaliyetler için geçerlidir. Bu tür faaliyetlerde işçi işverenin kontrol ve etki alanından çıktığından, kendi çalışma saatlerini kaydetmek genellikle işçiye bağlıdır. İşverenin işçilerin kayıtlarını sistematik olarak izlemesi koşuluyla (örneğin rastgele kontroller yoluyla) çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğü işçiye devredilebilir (Höpfner ve Daum, 2019: 277; Bayreuther, 2023: 195)³¹.

²⁹ Mevzuatta özel bir düzenleme yapılarak, işverene uzaktan çalışmada işçinin temel hak ve özgürlüklerini ve kişisel verilerini ihlal etmeden çalışma ve dinlenme sürelerinin takibi konusunda sorumluluk getirilmesi gerektiği yönünde bkz. Baycık vd., 2021: 1694.

³⁰ Örneğin, uzun yol kamyon şoförleri ve iç su yolu kaptanları için çalışma sürelerinin kaydının sağlanması neredeyse imkânsız olacaktır, bu nedenle bu kişiler için de özel düzenlemeler geçerlidir. Ancak bu düzenlemeler lojistik veya denizcilik sektöründeki tüm işçileri değil, sadece karayolu veya iç su yolu üzerinde fiilen çalışanları etkilemektedir. Başka bir klasik örnek olarak, üst düzey yöneticiler ve bağımsız karar alma yetkisine sahip kişiler farklı değerlendirilmelidir. Sektörel olarak da (güvenlik ve çilingir hizmetleri, hastaneler ve bakım hizmetleri vb. sektörler) faaliyete özgü kriterler (kişilerin veya malların korunması ihtiyacı veya hizmetin sürekliliği) göz önünde bulundurulmalıdır. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 277.

³¹ Tele çalışmada işçi doğrudan işverenin fiziki gözetimi altında olmadığından, çalışma sürelerine ilişkin sınırlara uyulup uyulmadığının ve işçinin dinlenme sürelerini etkin bir şekilde kullanıp kullanmadığının denetiminin daha güç olduğu yönünde bkz. Erkanlı Başbüyük, 2023: 658; Baycık vd., 2021: 1692-1693; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 192. Tele çalışmada işçinin fazla çalışmalarını ispat etmekte zorluk yaşayabileceği yönünde bkz. Aktaş, 2025: 25, 32.

BAG kararında da çalışma sürelerini kaydeden sistemi kurma ve sürdürme yükümlülüğü işverenin sorumluluğunda olsa bile, ilgili sürelerin kaydının işçilere devredilebileceği belirtilmektedir. Pratik açıdan bakıldığında, modern istihdam dünyasında bunun başka türlü olması pek mümkün değildir; çünkü istihdamın türüne veya evden çalışma ya da tele çalışmanın niteliğine bağlı olarak, kimi zaman işçilerin çalışma saatlerini kendilerinin belgelemesinden başka bir seçenek yoktur (Gröne, 2023: 117; Bozkurt Gümrükçüoğlu, 2020: 193). İşverenin iş sağlığı ve güvenliğinin korunması için uygun bir organizasyon sağlaması gerektiği yönündeki yükümlülüğü, çalışma süresi kaydının işçilere devredilmesini engellemez. Çünkü çalışma süresinin işçiler tarafından kaydedilmesi, işveren tarafından kaydedilmesinden daha az objektif değildir (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Bununla birlikte örneğin, işçilerin kendi çalışma sürelerini geriye dönük olarak (bazen 30 güne kadar) düzeltmelerine izin verilmesi, ABAD'ın kararında belirttiği objektiflik gerekliliğini yerine getirmeyecektir (Reinhard, 2019: 1315). Çalışma sürelerinin kaydının işçiye devredilmesi halinde de bu kayıtların objektifliğinin ve doğruluğunun sağlanması gerekir.

Çalışma saatlerinin kaydedilmesi yükümlülüğü güvene dayalı çalışma süreleri ile çalışan işçiler için de değerlendirilmelidir. Güvene dayalı bir çalışma süresi modeli üzerinde anlaşmaya varılmışsa, işçi kendi çalışma süresini kendisi düzenler. İşçinin işverene fiilen çalışılan saatlere ilişkin kanıt sunma zorunluluğu yoktur. Ancak yine de azami çalışma saatlerini aşmama ve asgari dinlenme sürelerinin altına düşmeme konusunda yasal bir yükümlülük vardır (Reinhard, 2019: 1318; Erkanlı Başbüyük, 2023: 667). İlke olarak, güvene dayalı çalışma süresi, işverenin günlük çalışma saatlerinin başlangıcını ve bitişini belirlemekten kaçınması ve ilgili işçinin gözetim olmadan zaman açısından iş görme yükümlülüklerini yerine getireceğine güvenmesi anlamına gelmektedir. Güvene dayalı çalışma süresi anlaşması, işçinin iş görme borcunu saat bazında yerine getirme yükümlülüğünden feragat etmesi anlamına gelmediği gibi, işvereni de çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere uyma sorumluluğundan kurtarmaz. Güvene dayalı çalışma süresi ile çalışan işçiler de sabit çalışma saatlerine bağlı işçiler kadar korunmalıdır (Höpfner ve Daum, 2019: 279)³².

³² Kurumsal nedenlerden dolayı (projelere katılım, müşteri gereksinimlerine göre çalışma), çoğu işçi çalışma saatleri hakkında işverene bilgi vermemelidir. Buna ek olarak, güvene dayalı çalışma saatlerine sahip çok sayıda işçi, normal mesai saatleri içerisinde kendileriyle iletişime geçilip geçilemeyeceği ve nerede iletişime geçilebileceği konusunda işvereni bilgilendirmelidir. Bu nedenle, kapsamlı bir güvene dayalı çalışma süreleri anlaşması, ağırlıklı olarak yalnızca yöneticiler gibi üst kademedeki işçiler için mümkün olabilir. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 279.

Kural olarak çalışma saatlerinin başlangıcı ve bitişi belirtilmediğinden, ilk bakışta güvene dayalı çalışma süresi anlaşması, çalışma süresi kaydının gereklilikleri ile uyumlu görünmese de; işverenin azami çalışma saatlerine uyulmasını ve fazla saatlerle çalışmaların kaydedilmesini sağlamakla yükümlü olduğu unutulmamalıdır. Dolayısıyla işveren, güvene dayalı çalışmada da azami çalışma sürelerine ve asgari dinlenme sürelerine uyulmasını sağlayacak organizasyonu kurmalı ve bilgi sahibi olabileceği önlemleri almalıdır. ABAD kararı veya BAG kararı, güvene dayalı çalışma süresi modelinin izin verilebilirliğini değiştirmemektedir (Reinhard, 2019: 1318; Ulber, 2019: 679; Bayreuther, 2023: 195).

Çalışma süresinin kaydedilmesi yükümlülüğünün uygulanması, belirli işçilerin kapsam dışında bırakılmasıyla değil, çalışma süresinin kaydedilme şeklinin istihdamın özel niteliğine uyarlanmasıyla sağlanabilir (Höpfner ve Daum, 2019: 277). Çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğü, güvene dayalı çalışma süresi ile çalışan işçiler için de geçerlidir. İşveren, işçilerin gerçek çalışma saatlerini kendi iradeleri ile kaydetmek istemediklerini iddia edemez. Bununla birlikte, işveren yükümlülüğünü başlangıçta işçilerin güvene dayalı çalışma süresindeki kendi zaman kayıtlarını rastgele kontrol ederek ve kontrol sonuçlarını sunarak da yerine getirebilir (Baeck vd., 2020: ArbZG § 16 Rn. 25; Höpfner ve Daum, 2019: 279; Reinhard, 2019: 1316; Bayreuther, 2019: 449). Unutulmaması gereken, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçiye devredilmesinin işvereni sorumluluktan kurtarmayacağıdır. İşveren işçilerin çalışma sürelerinden haberdar olacağı bir sistem kurmalı ve gerekli kontrolleri sağlamalıdır. İşverenler, işçilere ekipmanı fiilen kullanmaları için talimat vermelidir. İşçiler işveren tarafından sağlanan zaman kayıt sistemini uygun şekilde kullanmayı talimatlara rağmen reddederse, işveren bundan sorumlu tutulmamalıdır (Benkert, 2023: 50-51).

BAG’a göre, AB hukuku kapsamında işçilere uygun talimatların verilmesi ve kayıtların en azından rastgele bir şekilde düzenli olarak kontrol edilmesi koşuluyla, çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçilere devredilmesi mümkündür. Bu da güvene dayalı çalışma süresinin mümkün olduğu anlamına gelmektedir. Örneğin Alman hukukunda işverenlerin, güvene dayalı çalışma süresi kararlaştırılmış olsa bile, ArbZG § 16 uyarınca iş günü başına sekiz saati aşan çalışma saatlerini belgelemeleri zaten gerekmektedir. Doktrinde gelecekte güvene dayalı çalışma süresinden faydalanmak isteyen herkesin, ArbZG uyarınca çalışma saatlerini dikkatli bir şekilde belgeleme konusunda işverenlerine daha fazla destek sağlaması gerekeceği ifade edilmektedir (Benkert, 2023: 50-51)³³.

³³ Nitekim Alman hukukunda ABAD’ın kararından önce de güvene dayalı çalışma süresi ile çalışan işçilerin fazla saatlerle çalışmasının kaydedilmesi gerektiği ifade edilmektedir. Bkz. Höpfner ve Daum, 2019: 279. Dolayısıyla ABAD’ın kararından ve Alman hukukunda

Alman hukukundaki Tasarı’da da çalışma süresinin doğru kaydedilmesi sorumluluğu işverene verilse de işverenin ArbZG-E § 16 (3) uyarınca kayıt sürecini devredebileceği düzenlenmektedir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7; Greiner ve Kalle, 2023: 550-551). Bu düzenleme ile Tasarı, yaygın olarak uygulanan güvene dayalı çalışma süresi modelini tanımaktadır. Burada işveren çalışma hedeflerini formüle eder ve gerekli çalışma saatlerini kendi sorumluluğunda organize etmeyi işçiye bırakır. Bu istihdam şekli korunmak istenmektedir (ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 8; Greiner ve Kalle, 2023: 550-551). Bu düzenleme, ABAD kararının güvene dayalı çalışma süresinin tanınmasını engellemediği yönündeki yaygın görüşle uyumludur. Bununla birlikte, ArbZG-E § 16 (4), güvene dayalı çalışma süresi için önemli bir kısıtlama getirmektedir. Buna göre işveren, sözleşmeyle kararlaştırılan çalışma süresinin kaydını devrediyor ve kontrolünden feragat ediyorsa, yasal çalışma süresi hükümlerinin ihlal edildiğinden haberdar olmasını sağlamak için uygun önlemleri almalıdır. Bu gereklilik, esasında kanunla ek bir yükümlülük getirilmesi şeklinde değil, mevcut hukuki durumun açıklığa kavuşturulmasına yönelik bir girişim olarak görülmelidir. Dolayısıyla işverenler, güvene dayalı çalışma süreleri düzenleyerek ArbZG kapsamındaki sorumluluklarından kaçamazlar (Greiner ve Kalle, 2023: 550-551; ErfK/Roloff, 2025: ArbZG § 16 Rn. 7)³⁴.

ArbZG-E § 16 (4) ile denetim makamlarının bir ihlali belirlerken “işverenin kayıt tutanları kayıt yükümlülüğü hakkında uygun şekilde bilgilendirip bilgilendirmediğini ve kayıtları en azından rastgele kontroller yoluyla düzenli olarak kontrol edip etmediğini” dikkate alması gerektiğine işaret edilmektedir (Greiner ve Kalle, 2023: 550). Tasarı’da belirtilen bu standart anlamında uygun bir önlemin tek örneği, çalışma süresi ihlallerine ilişkin raporları işverene ileten bir çalışma süresi kayıt sisteminin kullanılmasıdır³⁵.

yaşanan gelişmelerden sonra bu işçilerin tüm çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğünün öngörülmesi çelişkili bir durum yaratmayacaktır.

³⁴ Bununla birlikte, ArbZG-E § 16 (4) hükmünün uygulamada zorluklara yol açmasının muhtemel olduğu belirtilmektedir. Çünkü hüküm hangi tedbirlerin uygun kabul edileceğini düzenlememektedir. Bu bakımdan mevcut yasal durum belirsizliğini korumaktadır. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 550.

³⁵ Doktrinde bir görüşe göre, böyle bir sistemin kullanılmasının ArbZG-E § 16 (4) kapsamındaki yükümlülüğü yerine getirmek için yeterli olup olmadığı veya işverenin daha fazla önlem alması gerekip gerekmediği açık değildir. Belirtilen prosedür yeterli kabul edilecekse, muğlak ve geniş ifadenin Tasarı’dan çıkarılması gerektiği ifade edilmektedir. Buna göre; “İşveren, sözleşmeyle kararlaştırılan çalışma süresinin kaydını devrediyor ve kontrolünden feragat ediyorsa, yasal çalışma süresi hükümlerinin ihlal edildiğinden haberdar olmasını sağlamalıdır.” şeklinde bir hüküm daha açık ve net olur. Bkz. Greiner ve Kalle, 2023: 550-551.

İşveren kayıt tutma yükümlülüğünü işçilere devretmişse, vicdani belgeleme ilkelerine uygun olarak işçiye teşvik etmeli, işçiye gerekli talimatları vermeli ve gerekirse yerinde kontroller yapmalıdır. ArbZG'nin güvene dayalı çalışma süresine ayırım gözetmeksizin uygulanması, işçinin korunmasının iş sözleşmesinin taraflarının tasarrufunda olmadığı ve dolayısıyla belirli bir çalışma süresi modeli üzerinde anlaşmalarına bağlı olmadığı göz önüne alındığında isabetlidir (Höpfner ve Daum, 2019: 279).

Gerçek çalışma saatlerinin daha etkin bir şekilde kaydedilmesini sağlayacak başka bir araç yoksa, bir yandan çalışma saatlerini tam olarak belgeleyen, diğer yandan da yetkili makamlar ve işveren tarafından yasal çalışma süresi verilerine uyulmasını sağlayan teknik bir sisteme derhal girilmesi halinde, işçi tarafından manuel olarak kayıt yapılmasına izin verilmeye devam edilebilir (Reinhard, 2019: 1315). Manipülasyona daha açık olma endişesi haklı görünebilir de hiçbir sistem manipülasyondan muaf değildir. Teknik zaman kaydı durumunda manipülasyonun daha zor hale geldiği varsayımı, her halükârda kişisel verilerin korunmasına ilişkin ilkelerin, özellikle de tam gözetim yasağının göz ardı edilmesini gerektirmez (Reinhard, 2019: 1315). Kişisel verilerin korunması ile uyumlu, yani işveren tarafından yapılan rastgele kontrollere hem izin verilebilir hem de bu kontroller gereklidir. Bu nedenle, güvene dayalı çalışma süresi gibi esnek çalışma süresi modellerinde, işçilerin teknik bir sistem kullanılarak veya bir uygulamaya derhal elle girilen notlar aracılığıyla kendi çalışma saatlerini kaydetmeleri mümkün olmalıdır. Bu bağlamda karma kayıt yöntemleri de düşünülebilir (Reinhard, 2019: 1316).

Çalışma sürelerinin kaydedilmesine ilişkin bazı tedbirler, az ya da çok her zaman temel haklarla ilgilidir. Teknik izleme ekipmanlarının işçilerin kişilik hakları ve kişiliklerini özgürce geliştirme hakları açısından önemli riskler oluşturduğu haklı olarak vurgulanmaktadır. İşçinin özel hayatın gizliliği ve kendi kaderini tayin hakkı korunmalıdır. Bu nedenle, çalışma saatlerinin kaydedilmesinin işçilere devredilmesi, onları özel hayatın gizliliği ve kişisel verilerin korunması haklarına yönelik önemli bir müdahaleden de koruyabilir (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Dolayısıyla çalışma sürelerinin kaydedilmesi yükümlülüğü ile işçinin bu temel hakları uygun bir dengeye getirilmelidir. İşverenin bu durumda işçilerin kayıtları için denetim makamlarına karşı kendi topladığı verilerle aynı sorumluluğu taşıması yeterlidir. Verilerin doğruluğunu sağlamak amacıyla işveren, doğru zaman kaydını sağlamak için işçilere talimat verme hakkına sahiptir. Bunu yaparken, kayıt yükümlülüğünün “*iyi niyetli*” ihlallerinin bile iş sözleşmesinin ihlali sonucunu doğurabileceğini ve kontrollerin en azından rastgele bir şekilde yapıldığını açıkça belirtmelidir. Öte yandan, işverenin işçilere kayıtları hiçbir zaman kontrol etmeyeceğini duyurması halinde, bu yükümlülüğün işçiye devredilmesi geçerli kabul edilemez (Höpfner ve Daum, 2019: 278).

İşverenin çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünü hukuka uygun bir şekilde işçiye devredebilmesi için, verdiği talimatlara ilgili işçilerin çalışma sürelerine ilişkin mevzuatın temel ilkeleri konusunda eğitilmesi eşlik etmelidir. Kendi çalışma sürelerini kaydedecek olan herkes, gerçekte neyin çalışma süresi olarak kabul edildiğini bilmelidir. Nitekim işveren, işçileri iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirmek ve eğitmekle yükümlüdür. Bu yükümlülük aynı zamanda çalışma süresinin doğru kaydedilmesine ilişkin bilgilendirme yükümlülüğünü de içermektedir. Buna göre işveren, işçiye işe başlamadan önce kaza ve sağlık tehlikeleri ile diğer önleyici tedbirler hakkında bilgilendirmeli ve bunu belgelendirmelidir (Höpfner ve Daum, 2019: 278). Bu durumda kanaatimizce, işveren gerekli talimatları vermiş, işçiye bu konuda eğitmiş, çalışma sürelerini kontrol etmiş olmasına rağmen işçi hala talimatlara ve eğitimde belirtilen hususlara aykırı hareket ediyorsa işveren bundan sorumlu tutulamazdır.

Sonuç

İşçinin çalışma saatlerinin belirli olmasının ve çalışma sürelerine ilişkin mevzuattaki sınırlara uygun şekilde çalıştırılmasının işçinin sağlığına ve sosyal yaşamına olumlu katkılar sağladığı bilinmektedir. Aynı zamanda işçinin mevzuattaki sınırların çok üzerinde saatlerle çalıştırılması, iş kazalarının artmasına da sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla çalışma sürelerine ilişkin sınırlar ve işçiye tanınması gereken dinlenme süreleri, iş sağlığı ve güvenliği ile bağlantılı olarak değerlendirilmelidir.

Uzaktan çalışma, güvene dayalı çalışma gibi yeni çalışma türleri sağladıkları bazı avantajların yanında önemli bir sorunun büyümesine de sebebiyet vermektedir. İşçilerin çalıştığı sürelerin nasıl tespit edileceği ve kaydedileceği meselesi, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması ile birlikte daha da önemli bir problem teşkil etmeye başlamıştır. Nitekim öncelikle ABAD, daha sonra BAG işverenlerin işçilerin çalışma saatlerini kaydetmekle yükümlü tutulması gerektiğine karar vermiş, bu bağlamda Alman hukukunda bu yükümlülüğün kapsamına ve yükümlülüğe aykırılığın hukuki sonuçlarına ilişkin bir Tasarı hazırlanmıştır. Denilebilir ki bu kararlardaki ve Tasarı'daki ortak fikir ve anlayış, işçilerin çalıştığı sürelerin tespitinin ve bu amaçla çalışma sürelerinin kaydedilmesinin, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin alındığından bahsedebilmek için gerekli olduğu yönündedir.

İşyerinde işçilerin çalışma saatlerinin kaydedilmesi, öncelikle denetim makamlarının çalışma süresine ilişkin objektif ve güvenilir verilere ulaşabilmesini ve mevzuattaki sınırlamalara uyulup uyulmadığını denetleyebilmesini sağlayacaktır. Yapılan araştırmalarda, çalışma sürelerinin kaydedildiği işyerlerinde diğer işyerlerine kıyasla mevzuattaki sınırların üzerinde çalışmaların daha az bildirildiği tespit edilmiştir. Aynı zamanda işverenin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü

tutulması, işçilerin fazla saatlerle çalışmalarını ispat etmelerini de kolaylaştıracak, böylece işçilerin ücret alacaklarını elde etmesi noktasında da faydalı olacaktır. Nitekim fazla saatlerle çalışmaların ispatında tanık deliline dayanmanın yetersiz olabildiği, çoğu zaman işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin tanıklık yapmaktan çekinebildikleri bilinmektedir. Çalışma saatlerinin objektif ve güvenilir bir kayıt sistemi kullanılarak kaydedilmesi, çalışma saatlerinin tespiti amacıyla işçilerin özel hayatının gizliliği hakkına ve kişisel verilerin korunması hakkına müdahale niteliği taşıyabilecek uygulamalardan da korunmasına hizmet edecektir.

Uzaktan çalışma, güvene dayalı çalışma gibi çalışma türlerinde ise çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğü işçiye devredilebilir. ABAD kararı, BAG kararı veya Alman hukukundaki Tasarı, belirli durumlarda çalışma sürelerini kaydetme yükümlülüğünün işçiye devredilebilmesini engellemektedir. Fakat unutulmaması gereken husus, bu yükümlülüğün işçiye devredilmesinin işvereni sorumluluktan kurtarmayacağıdır. Bu durumda da işveren, işçilerin çalıştığı sürelerden haberdar olacağı bir sistemi kurmak ve gerekli kontrolleri yapmakla yükümlüdür.

İşverenin çalışma sürelerini kaydetmekle yükümlü tutulmasının işyerleri için ciddi bir idari yüke veya maliyete sebebiyet verebileceği endişesi söz konusu olabilir. Fakat Alman hukukundaki Tasarı'nın gerekçesinde de belirtildiği üzere esasında durum böyle değildir. İşyerlerinde çalışma sürelerini kaydeden objektif ve güvenilir bir sistemin oluşturulmasının işyerlerine maliyetinin, faydalarının yanında oldukça düşük kalacağı ifade edilebilir.

Extended Summary

Legislative provisions on limiting working hours and recognizing rest periods serve to protect the health and social life of employees. It is known that long working hours and insufficient rest periods have a negative impact on employees' health and lead to an increase in occupational accidents. However, it is not always easy to determine the periods worked by employees. In particular, the widespread use of forms of work such as teleworking and trust-based work has made it more difficult to determine the hours worked by employees. In this context, the Court of Justice of the European Union, in a landmark judgment on 14 May 2019, ruled that Member States must oblige employers to establish an objective, reliable and accessible system for measuring the daily working time of each employee. According to the Court of Justice of the European Union, without a system for recording the daily hours worked by each employee, there is no guarantee that the rights to rest periods and maximum working hours enshrined in Directive 2003/88 will be guaranteed. The Court of Justice of the European Union also referred to the difficulty for employees to prove their overtime work and emphasized that other employees may be reluctant

to testify against the employer. Transparent recording of working hours also helps employees to provide evidence of how long they have worked. The Court of Justice of the European Union leaves Member States room for maneuver with regard to the form and model of working time recording systems. In this way, the characteristics of different fields of activity can be taken into account. Almost three years after the Court of Justice of the European Union's judgment, the German Federal Labor Court also ruled that employers must systematically record employees' working hours. In German law, there is no legal obligation for employers to record all working hours of employees at the workplace. The legislation only requires employers to record daily overtime work. However, in its judgment, the German Federal Labor Court linked the obligation of employers to record working hours with the employer's obligation to provide the necessary organization for occupational health and safety. Therefore, the legal basis for the obligation of employers to record working time is not found in the German Working Time Act, but in the Occupational Health and Safety Act. Especially after this decision, the obligation of employers to record working hours has been highly debated in German law and different opinions have been put forward as to how the legal basis for this obligation can be reached. Following the decision of the German Federal Labor Court, a Draft Law was drafted to regulate the obligation of employers to record working hours, the scope and limits of this obligation and the legal consequences of breach of the obligation. Thus, the Draft Law provides a normative basis for the recognition of a comprehensive working time recording obligation for employers and addresses the methodological deficiency in German law that the obligation to record working time has no legal basis. The Draft Law also stipulates that, contrary to the ruling of the Court of Justice of the European Union and the German Federal Labor Court, working time must be recorded electronically. The judgment of the Court of Justice of the European Union, the judgment of the German Federal Labor Court and the Draft Law allow for the transfer of the obligation to record working time to the employee in certain circumstances. Therefore, the obligation to record working hours may be delegated to employees, especially in the case of teleworking, trust-based working hours, etc. Delegation of the obligation to record working hours to employees can sometimes also protect employees from an important interference with their right to privacy and protection of personal data. However, it should be noted that the delegation of the obligation to record working hours to the employee will not relieve the employer from liability. In this case, the employer must take appropriate measures to ensure that the employee is aware of any breach of the statutory working time provisions. In conclusion, it can be said that the general trend in European Union law and German law is that employers should be obliged to record the working hours of their employees.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Yazarların çalışmaya katkı oranı %50'dir. Yazarlar makaleye ilişkin araştırma aşamasına ve makalenin yazımına eşit şekilde katkıda bulunmuşlardır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalede herhangi bir kurum veya kuruluş ile ya da yazarların kendileri arasında bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktaş, E. (2025) “Dijital Çalışma Hakkı Bakımından Ulaşılamama Hakkı”, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XXII, S. 1, 1-48.
- Alp, M. (2020) “Corona Günlerinde Uzaktan (Evden) Çalışma, Telif Çalışması ve Ücret İndirimi”, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, Editör: Gülsevil Alpagut, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Alpagut, G. (2021) “Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi-Daimi Ulaşılabilirlik”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 317-340.
- Arıcı, K. (1992) Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 sayılı İş Kanunu’nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş Yayınları, Ankara.
- Baech, U., Deutsch, M. ve Winzer, T. (2020) “ArbZG § 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise”, in Arbeitszeitgesetz Kommentar, 4. Auflage, C.H.Beck Verlag.
- Baycık, G., Doğan, S., Dulay Yangın, D. ve Yay, O. (2021) “COVID 19 Pandemisinde Uzaktan Çalışma: Tespitler ve Öneriler”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 3(70), 1683-1728.
- Bayreuther, F. (2019) “Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit der Beschäftigten”, Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht-EuZW, Heft 11, 446-449.
- Bayreuther, F. (2023) “Arbeitszeiterfassung auf richterrechtlicher Basis”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, Heft 4, 193-199.
- Benkert, D. (2023) “Pflicht zur Arbeitszeiterfassung-was bedeutet dies für Arbeitgeber?”, Neue Juristische Wochenschrift-NJW Spezial, Heft 2, 50-51.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Y. (2020). “Covid-19 Pandemi Döneminde Home-Office Uygulamasına İlişkin Türk ve Alman Hukuku’nda Mukayeseli Bir Değerlendirme”, Koronavirüs Döneminde Güncel Hukuki Meseleler Sempozyumu: Bildiri Tam Metin Kitabı, İbn Haldun Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 145-207.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N., Canbolat, T. ve Özkaraca, E. (2023) İş Hukuku Dersleri, 36. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Doğan Yenisey, K. (2019) “Endüstri 4.0, Üretimin Değişen Yapısı ve İş Hukuku”, Toprak İşveren, S. 120, 1-8.
- Erkanlı Başbüyük, B. (2023) “Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışmada İşçinin Dinlenme Hakkı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 29, S. 1, 656-678.

- Fuhlrott, M. (2023) “Verpflichtung der Arbeitgeber zur tatsächlichen Erfassung der Arbeitszeit”, Arbeitsschutz in Recht und Praxis-ARP, Heft 2, 49-50.
- Greiner, S. ve Kalle, A. (2023) “Einführung einer allgemeinen Pflicht zur Arbeitszeiterfassung”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA, Heft 9, 547-552.
- Gröne, K. (2023) “Praxisfolgen der Pflicht des Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht Rechtsprechungs-Report, NZA-RR, Heft 3, 116-117.
- Höpfner, C. ve Daum, J. A. (2019) “Die Pflicht des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit”, Recht der Arbeit-RdA, Heft 5, 270-280.
- Hüseyinli, N. ve Ünal, E. (2024) “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı Işığında, Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 1, 44-71.
- Kaynar, D. ve Urhanoglu, İ. (2024) “İşçinin Ulaşılamama Hakkı”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 21, Özel S., Prof. Dr. Ali Nazım Sözer’e Armağan, 319-382.
- Kutlu Mutluer, M. (2024) “Şeffaf ve Öngörülebilir Çalışma Koşulları: 2019/1152 Sayılı Avrupa Birliği Direktifi ve Türk İş Hukukunda İşverenin Çalışma Koşulları Hakkında İşçilere Bilgi Verme Yükümlülüğü”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(2), 81-136.
- Kutlu Mutluer, M. ve Uçar, A. (2022) “Tarafların Hak ve Borçları Kapsamında Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışma”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V, Editörler: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 253-314.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2022) İş Hukuku, 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara.
- Reinhard, A. (2019) “Pflicht zur Arbeitszeiterfassung und Arbeit 4.0-Wird die Flexibilität abgeschafft oder unbezahlbar?”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA, Heft 19, 1313-1319.
- Roloff, S. (2025) “ArbZG § 16 Aushang und Arbeitszeitznachweise”, in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Auflage, C.H.Beck Verlag.
- Salamon, E. (2023) “Pflicht des Arbeitgebers zur Zeiterfassung-Verfassungsrechtliche Grenzen unionsrechtskonformer Auslegung”, Neue Juristische Wochenschrift-NJW, Heft 6, 335-341.
- Süzek, S. ve Baştırzi, S. (2024) İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul.
- Ugan Çatalkaya, D. (2016) “Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence ‘Ulaşılabılır Olmama’ Hakkı”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. LXXIV, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, 733-751.

- Ugan Çatalkaya, D. (2022) “Pandemi (Covid-19) Sürecinde Evden Çalışma: İşçinin İş Yaşamı- Özel Yaşam Dengesi, Sosyal Temastan Uzak Ancak Sürekli Ulaşılabilir Olma Çelişkisi Üzerine Düşünceler”, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar V, Pandeminin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna Etkileri, Editörler: Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 121-176.
- Ulber, D. (2019) “Arbeitszeiterfassung als Pflicht des Arbeitgebers-Die Folgen der Entscheidung des EuGH in der Rechtssache CCOO”, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht-NZA, Heft 10, 677-681.
- Ünal Adınır, C. (2023) “İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 29, S. 2, Özel Sayı, 1292-1319.