

# İŞ KANUNUNA İLİŞKİN ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çalışma süreleri, “İş kanununa ilişkin çalışma süreleri” isimli yönetmelikle düzenlenmiştir

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. Diğer taraftan aşağıdaki sürelerde çalışma süresinden sayılır.

- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- İşçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Ancak, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde **onbeş dakika**,

b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde **yarım saat**,

c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde **bir saat**,  
Ara dinlenmesi verilir.

**Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.**

# Haftalık Normal Çalışma Süresi

- Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok **kırkbeş saattir.**
- Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

**Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.**

# Fazla çalışma ücreti

- Haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli yükseltilmesi** suretiyle ödenir.
- Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle** ödenir.

- Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.
- Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

# Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

- Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.



# Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya **iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır.**
- Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.
- Bu kapsama giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenir
- Tatil yapmayarak çalışırlarsa çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

# Kısmi Süreli Çalışma

- İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır.

# Telafi Çalışması

- Zorunlu nedenlerle işin durması,
- ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi
- işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi
- işçinin talebi ile kendisine İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi

hallerinde, işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, **telafi çalışmasıdır.**

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.

# Gece süresi ve gece çalışmaları

- gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.
- Gece çalışması, mesleki ve fizyolojik nitelikte risklere ortam hazırlaması, işçi sağlığını bozması, aile başta olmak üzere sosyal çevreden kopmaya yol açması, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkilemesi gibi nedenlerle on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayiye ait işlerde gece çalıştırılması yasaklanmış; on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması için özel düzenlemeler öngörülmüştür.

# Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma

- Yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için “işçinin işyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olması gerekir.

# Yıllık Ücretli İzin Süreleri

İzin süreleri işçilerin işyerindeki çalışma sürelerine göre olmak üzere (md.54/IV);

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden, az olamaz,

Ancak, onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz

# Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Koşulları

- a. Yakın, Acil ve Hayati Bir Tehlikenin Varlığı*
- b. Yakın, Acil ve Hayati Tehlikenin Objektif Olarak Tespiti*
- c. Gerekli İş Sağlığı ve Güvenliği Önleminin Alınmamış Olması*
- d. İşin Durdurulmamış veya İşyerinin Kapatılmamış Olması*

# Çalışmaktan Kaçınmanın Hükümleri

*a. Çalışmaktan Kaçındığı Dönem İçin İşçinin Ücret ve Diğer Hakları Saklıdır*

*b. Kaçınma Hakkı Kapsamında Çalışılmayan Süreler Çalışma Süresinden Sayılır*



# İş Kazası ve Meslek Hastalığı

- **İş Kazası**
- -Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- -işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- -görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- -Sigortalı kadının çocuğunu emzirmek için iş kanunu kapsamında süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- -Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişleri **sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen sakatlığa uğratan olaydır...**
- İşveren iş kazasını o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal, sosyal güvenlik kurumuna da en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta yoluyla bildirmek zorundadır.

# Meslek Hastalığı

- Sigortalının çalıştığı ya da yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm koşulları nedeniyle uğradığı geçici ya da sürekli hastalık ya da bedensel ya da ruhsal özürlülük halleridir
- Sigortalının meslek hastalığına tutulduğunu öğrenen veya sigortalının meslek hastalığına tutulduğu kendisine bildirilen işverenin, durumu öğrendiği günden başlayarak üç işgünü içinde, iş kazası ve meslek bildirgesi ile SGK'ya bildirmek zorundadır.

# İş Kazası, Meslek Hastalığı Sigortasından Sağlanan Haklar

- İş kazası veya meslek hastalığı sigortasından sigortalıya şu haklar sağlanmaktadır:
  1. geçici iş göremezlik ödeneği,
  2. sürekli iş göremezlik geliri,
  3. iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölen sigortalının **hak sahiplerine gelir bağlanması**,
  4. gelir bağlanmış olan kız çocuklarına **evlenme ödeneği** verilmesi,
  5. iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölen sigortalı için **cenaze ödeneği** verilir.

## Yargıtay Kararları

- İnsan yaşamının kutsallığı çerçevesinde işveren, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu husustaki şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmaya yükümlüdür.
- **(Y A R G İ T A Y 21.HD. E.2006/7203 K.2006/7547**

## Yargıtay Kararları

- ***“İş güvenliğinin sağlanması için işveren, mevzuatta belirtilmese dahi şayet bu yolda bir tedbirin alınması gerekiyorsa o tedbiri almak zorundadır; süregelen kötü alışkanlıklar ve iş gelenekleri, tedbir alma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz”***
- **(Y A R G İ T A Y 10.HD.09.11.1988, E.1988/7518, K.1988/7851**

## Yargıtay Kararları

- **İşveren, günümüz bilim ve teknolojisinin öngördüğü önlemleri dahi almakla yükümlüdür.**
- **Her halde, çalışan kimsenin iş güvenliği, işçinin kendi dikkatine bırakılamaz.**
- **(Y A R G İ T A Y 10.HD. 17.04.1984, E 2029/K2140)**

**İş güvenliğinin temel ilkesi; işçinin en dikkatsiz ve güvensiz davranışında bile iş kazasının olmasını önleyecek güvenlik önlemlerinin alınmasıdır.**

## Yargıtay Kararları

- **İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında en önemli yön, bir tedbirin hakkaniyet ölçüleri içerisinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır.**
- **Bu itibarla işveren, mevzuatın kendisine yüklediği tedbirleri işçinin tecrübeli oluşu veya dikkatli çalıştığı takdirde gerekmeyeceği gibi bir düşünce ile almaktan çekinmeyecektir.**
- **(Y A R G İ T A Y 10.HD. 09.07.1975, E2375/K4424)**

## Yargıtay Kararları

- **İşveren, işyerinde geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır.**
- **(Y A R G I T A Y 10.HD. 31.10.1978, E2077/K7689)**

**Bu yükümlülüğün gerekleri, yapılan işin niteliği ve şartlarına göre ortaya çıkabilecek tehlikeler ve bunların yaratabileceği sonuçlar (riskler) belirlenmeden yerine getirilemeyeceğinden, BELİRLEME ilk adımdır.**



**...yükümlülüğün sadece önlem almakla yetinilebileceği anlamını taşımadığı, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetleme ve giderek önlemlere uyulmasını temin anlamında bulunduğu da kuşkusuzdur.**

**Başka bir deyişle, işveren işyerinde, geniş anlamda doğmuş ve doğabilecek tüm tehlikeleri önlemek zorundadır.**

**Bu zorunluluk sonucu olarak işyerinde işveren tarafından tam anlamı ile geniş bir kontrol mekanizması kurulmalıdır.**

**(TC. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 31.10.1978, 2077/7689)**

## Yargıtay Kararları

**... Çalışanların iş güvenliğine aykırı eylem ve davranışlarına önleyici tedbir almayan işveren, iş kazasından sorumludur.**

**(Y A R G I T A Y 10.HD. 26.06.1974, E3327/K4516)**

## Yargıtay Kararları

**... İşveren yalnız işçiyi işyeri tehlikelerine karşı uyarmakla yetinmemeli,**

**Gerektiğinde işçiyi alınmış olan tedbirlere uymaya dahi zorlama görevini taşımaktadır.**

**(Y A R G İ T A Y 9.HD. 20.05.1968, E12879/K7963)**

İşçiyi eğitmeden çalıştırmaya başlayan işveren meydana gelen iş kazasından sorumludur.

YARGITAY 10. Hukuk Dairesi 23.03. 1982 E/498  
K/1701

Sigortalının gerekli biçimde eğitilip eğitilmediği kusur oranını etkiler.

YARGITAY Hukuk Genel Kurulu 02.07.1982 E/1853 K/763

***İş sağlığı ve güvenliği konusunda eğitim,  
bir kısım mevzuat ve hükümlerini içeren  
belgelerin verilmesiyle değil,  
eylemliler olarak bu bilgilerin aktarılması  
ve öneminin kavratılması ile sağlanabilir.***

***(9.HD.16.6.2004 T.,2004/21-365 E.,2004/369 K.)***

## Yargıtay Kararı

- **İşçiler çalışırken taksirli eylemlerden kaçınarak iş sağlığı ve güvenliği hakkındaki usul ve şartlara uymakla yükümlüdürler.**
- **(Y A R G I T A Y 9.HD. 26.11.1991, E13260/K4880)**

İşyerinde üretilen mal veya verilen hizmet ile nitelik yönünden bağılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen işyerine bağı yerler, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu ve büro gibi diğer eklentiler ile araçlar da meydana gelen bir olayın bu çerçevede iş kazası yönünden değerlendirilmesi gerekmektedir.

- \*Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada avluda yürürken düşmesi, \*dinlenme saatinde top oynarken ayağının burkulması,
- \*bahçedeki meyve ağacından meyve toplarken düşmesi,
- \* bahçedeki köpeğin ısırması,
- \*yemek yerken elini kesmesi,
- \*dinlenme odasında dinlenirken sobadan zehirlenmesi,
- \*işyerinde intihar etmesi,
- \*işyeri sınırları içinde bulunan havuz gibi yerlerde boğularak ölmesi, \*ücretli izinli bulunduğu sırada çalıştığı işyerindeki arkadaşlarını ziyaret için geldiğinde kaza geçiren sigortalının işyeri ile olan hukuki ilişkisi yani hizmet akdi devam ettiğinden sigortalılık vasfı yitirilmemiş olması nedeniyle bu kazanın da iş kazası sayılması,



Sigortalı olanlardan; tarlada bulunduğu sırada yıldırım düşmesi sonucu ölümü veya yaralanması, seyyar satıcının müşteri ile tartışması sonucu yaralanması, taksicinin takside yaralanması vb. olayların iş kazası olarak kabul edilmesi,

Kamyon, otobüs, motosiklet, at arabası, kamyonet, uçak, gemi, vapur, yat ve sandal gibi taşıtlarda hizmet akdi ile veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalıların işyeri sayılan bu araçlarda meydana gelecek olayların iş kazası sayılması gerekmektedir.

## **ÖRNEĞİN;**

1: Bir inşaat işyerinde çalışan sigortalının işyerine ait yemekhane olarak kullanılan barakada öğle yemeği için bulunduğu sırada çıkan fırtına sebebiyle yemekhanenin çatısının çökmesi sonucu, enkaz altında kalarak uğradığı kazanın,

2: Sigortalının, işyeri yatakhanesinde yattığı sırada yatakhane bulunan sobadan zehirlenmesi olayının,

3: Bir otel sahibi sigortalının ve otelin yemekhanesinde çalışan sigortalının serinlemek amacıyla girdiği otelin havuzunda boğulması olayının,

4: Bir fabrika işyerinde çalışan sigortalının, ücretli izinli bulunduğu sırada, (izinli olduğu süre içerisinde işyeriyle olan hukuki ilişkisi, yani hizmet akdi devam ettiği dolayısıyla sigortalılık niteliğini kaybetmemiş olması nedeniyle) aynı fabrikada bulunan arkadaşlarını ziyaret amacıyla geldiği işyerinde ayağının kayarak düşmesi sonucu bacağının kırılması olayının,

5: Kendisine ait tarlada traktörü ile çalışmakta iken traktörün devrilmesi, tarlasında bulunan ağacın altında dinlenme esnasında yılan sokması, yıldırım düşmesi, akaryakıt istasyonunda bulunduğu sırada meydana gelen soygun sırasında yaralanması olayının,

İş kazası sayılması gerekir.

## **ÖRNEĞİN;**

1: Hakkari ' de kurulu bir işyerinde çalışan sigortalı işyerine ait araçla işverenin talimatı üzerine işverenin Erzurum'da bulunan evine şahsi eşyalarını götürürken veya geri dönerken geçirdiği trafik kazasının,

2: TEDAŞ İşyerinde elektrik teknisyeni olarak çalışan ve bir yerleşim yerinin elektrik şebekesinin kontrolü sırasında ekip şefi tarafından yerleşim yerine giren enerji nakil hatlarının altında ağaç bulunup bulunmadığını tespit etmek üzere görevlendirilen sigortalının, bu görevi yapmak için gittiği yerde daha

önceden açılmış bir direk çukuruna düşmesi sonucu yaralanması olayının,

3: Bir işyerinde temizlik işlerini yapmak üzere, firmada çalışan sigortalının elektrik faturasını yatırmak üzere, işverenince bankaya gönderildiği sırada geçirdiği kazanın,

4: Bir lokanta iş yerinde çalışan garsonun lokantaya yemeğe gelen iki yaşlı müşteriye işverenin talimatı üzerine yolun karşı tarafından arabaya bindirmek istediği esnada yolda geçirdiği trafik kazasının,

İş kazası sayılması gerekir.

## **ÖRNEĞİN;**

1: Emzikli kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için iş yerindeki emzirme odasında bulunduğu sırada oturduğu sandalyenin kırılması yada merdivenlerden düşmesi sonucu uğradığı kazanın,  
2: Sigortalının çocuğunu emzirmek için ayrılan zamanda işyerinden ayrılarak evine gidip gelirken yolda uğradığı trafik kazası veya yol güzergahında teröristlerce yapılan silahlı saldırı sonucu yaralanması yada evinde bulunduğu sırada banyoda ayağının kayması veya mutfaktaki tüpün patlaması sonucu geçirdiği kazanın, İş kazası sayılması gerekir.

