**HAFTA 25 – 26 – 27**

**ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ**

1. **ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ**
2. **Çalışma Süreleri**

İş Kanununun 63. maddesinde haftalık normal çalışma süresi 45 saat olarak düzenlenmiştir. Çalışma süresi, fiili çalışma süresi ile fiilen çalışılmamasına rağmen kanunen çalışılmış sayılan farazi çalışma sürelerinden oluşur. Nitekim Kanunun 66. maddesinde gün içinde fiilen çalışılmamakla birlikte çalışılmış sayılan süreler düzenlenmiştir. Bu nedenle hem fiili hem de farazi sürelerin toplamı, haftalık 45 saati geçmemelidir.

İşçinin günlük çalışma süresi de azami onbir saat olmalıdır. Haftalık 45 saatlik çalışma süresi, aksine kararlaştırma yoksa, işgünlerine eşit bölünür. Ancak tarafların anlaşarak farklı şekilde paylaştırma yapmaları mümkündür. Bununla birlikte bir günde işçi onbir saatten fazla çalıştırılamaz. Haftalık çalışma süresi 45 saati geçmese dahi, günlük onbir saati geçen her çalışma, fazla çalışma kabul edilir.

İş Kanununun 69. maddesinde gece çalışması düzenlenmiştir. Buna göre saat 20.00 ile saat 06.00 arasındaki dönem gece dönemi kabul edilir ve işçinin çalışmasının yarıdan fazlasının bu döneme tekabül etmesi halinde işçinin gece çalışması yaptığı kabul edilir. Gece çalışmasında, sağlık, turizm ve güvenlik sektöründe işçilerin yazılı onayı alınarak fazla çalışma yaptırılması mümkündür. Ancak bunun dışındaki sektörlerde gece döneminde işçilerin günlük 7,5 saatten fazla çalışması yasaktır. Buna rağmen çalışılması halinde ise işçiye yine aşağıda görüleceği üzere, fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

Bazı işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması amacıyla işçilerin haftalık 45 saatten fazla çalışmaları yasaklanmış, hatta bazı işlerde ise haftalık 45 saatten de az çalışmaları zorunlu tutulmuştur. 2013 tarihli Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik’te bu işler açıkça düzenlenmiştir.

Telafi çalışması İş Kanununun 64. maddesinde düzenlenmiştir. İşyerinde zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce işyerinde işin işverence tatil edilmesi ve işçinin talebiyle izin verilmesi ile benzeri durumlarda çalışılmayan sürelerin telafisi işverenin yönetim hakkı kapsamında talep edilebilir. Bu sebeplerle iş tamamen durdurulmasa dahi, çalışma süresi bu sebeplerle işyerinde normal çalışma süresinin önemli ölçüde altına indirilirse (bu oran: çalışma süresinin en az 1/3 oranında kısaltılmasıdır), işveren yine çalışılmayan süre için telafi çalışması yaptırabilir.

Telafi çalışması, çalışılmayan süreden itibaren iki ay içinde ve işgünlerinde yaptırılmalı, günlük toplam çalışma süresi 11 saati aşmamalı ve telafi çalışması bir günde üç saatten fazla yaptırılmamalıdır. Telafi çalışması, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olmadığından, işçiye bu çalışması karşılığında sadece normal ücreti ödenir.

İş Kanununun 41. maddesinde “fazla çalışma” ve “fazla sürelerle çalışma” düzenlenmiştir. Buna göre, haftalık normal 45 saati aşan her bir saatlik çalışma fazla çalışmadır. Bu nedenle fazla çalışma yapılıp yapılmadığı, haftalık çalışma süresine göre belirlenir. Bununla birlikte, yukarıda da belirtildiği gibi, haftalık çalışma süresi 45 saati geçmese dahi, işçinin gündüz onbir saati, gece ise 7,5 saati geçen her çalışması fazla çalışma olarak nitelendirilir.

İşyerinde haftalık çalışma süresi 45 saatten daha az kararlaştırılmış, ancak haftalık çalışma süresi 45 saati geçmişse, 45 saate kadar yapılan fazla sürelerle çalışma, 45 saati de geçen çalışma fazla çalışma kabul edilir.

Her bir saatlik fazla sürelerle çalışma için işçiye %25 zamlı saat ücreti veya 1 saat 15 dakika serbest zaman; her bir saatlik fazla çalışma için ise %50 zamlı ücret veya 1 saat 30 dakika serbest zaman verilmesi gerekir. Ancak fazla çalışma karşılığında işçiye zamlı ücret verilmesi asıl kuraldır. Bu nedenle serbest zaman verilebilmesi için işçinin bunu bizzat yazılı talep etmesi ve serbest zamanında altı ay içinde kullandırılması gerekir. Altı ay içinde kullandırılmayan serbest zaman, yeniden zamlı ücret alacağına dönüşür.

İş Kanununun 63. maddesi uyarınca işçi ile işverenin anlaşması halinde çalışma sürelerinde denkleştirme yapılabileceği düzenlenmiştir. Denkleştirme süresi iki aydır, ancak toplu iş sözleşmeleriyle dört aya çıkarılabilir. Bu süre içinde işveren bazı haftalarda 45 saatin üzerinde, bazı haftalarda ise 45 saatin altında haftalık çalışma süresini belirleyebilir. Buna rağmen önemli olan, işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saat veya altında olmasıdır. Bu şekilde işverenin haftalık çalışma süresi 45 saate veya altında ortalanmış olur. Bu durumda bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışılması, fazla çalışmaya vücut vermez. Bununla birlikte, denkleştirme dönemi sonunda haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşarsa, işçiye aşan miktar kadar fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir. Burada belirtmek gerekir ki, haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat olsa da, günlük 11 saat veya gece 7,5 saati aşan çalışmalar yine fazla çalışma olarak nitelendirilmelidir.

Bazı işlerde veya işyerlerinde fazla çalışma yaptırılması yasaktır. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesine göre, sağlık kuralları bakımından güne 7,5 saat veya daha az çalışılması zorunlu olan işlerde, gece çalışmalarında, yer ve su altı işlerinde fazla çalışma yaptırılması yasaktır. Anılan yönetmeliğin 8. maddesinde ise, 18 yaşını doldurmamış veya sağlıkları bakımından fazla çalıştırılmaması gereken yahut gebe, yeni doğum yapmış ve emziren (1 yaşına kadar çocuğu olan) işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Fazla çalışma yaptırıldığını işçi ispat etmekle yükümlü iken, fazla çalışma karşılığında zamlı ücret ödendiğini veya serbest zaman kullandırıldığını işveren ispat etmek zorundadır. Yargıtay, işçinin imzaladığı ücret hesap pusulasında fazla çalışma süresi ve karşılığında zamlı ücret ödendiği görünüyorsa, bunun üzerinde fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bunu yazılı delille ispat etmesi gerektiğine hükmetmektedir. Bu hallerde imzalı dönem bordrolarının olduğu dönemlerde fazla çalışma yapıldığı tanıkla ispat edilememekte, yazılı delil yoksa bu dönemler fazla çalışma ücreti hesabında dışlanmaktadır. Buna karşın, bordrolarda işçinin imzası yoksa, işçi bordroda görünenden daha fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilmekte, bu halde hesaplanan fazla çalışma ücretinden işçiye ödendiği görünen miktar mahsup edilmektedir.

Son olarak belirtmek gerekir ki, İK 41 uyarınca işçiye yılda en fazla 270 saat fazla çalışma yaptırılabilir. Bu nedenle iş sözleşmelerinde yer alan ve Yargıtay tarafından geçerli kabul edilen, fazla çalışma ücretinin ücrete dahil olduğuna ilişkin kayıtlar, yıllık 270 saatlik fazla çalışmayı kapsamaktadır. Bu durumda işçi daha fazla çalıştığını ispat ederse, işçinin yaptığı fazla çalışmadan aylık 22,5 saat veya haftalık 5,2 saat düşülmekte, bu şekilde geriye kalan miktar üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanmaktadır. Zira bu halde işçi, aylık 22,5 saat veya haftalık 5,2 saatlik fazla çalışmanın karşılığını ücretin içinde almıştır.

“Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Somut uyuşmazlıkta, fazla çalışma ücreti olarak davacının bordrolarına yansıtılan miktar her ay sabit olup, gerçeği yansıtmadığından davacının bundan daha fazla çalışmasının bulunduğu (Haftada 18 saat fazla çalışma yaptığı) dosya kapsamı ile sabit olduğundan, ödenenlerin mahsubu ile bakiyesinin fazla çalışma ücreti olarak hüküm altına alınması gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” (T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2015/5112 Karar No. 2016/2468 Tarihi: 15.02.2016, www.calismatoplum.org)

“4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Yasanın 41 inci maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olup, 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır. 1475 sayılı önceki İş Yasasında günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılacağına ilişkin bir hüküm bulunmadığından, söz konusu Yasanın yürürlükte olduğu dönemde gerçekleşen, 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinden fazla çalışma yapılması mümkün olmadığından, işçinin fazla çalışma yaptığının kabulü mümkün değildir. Ancak değinilen Yasa döneminde gerçekleşen 24 saat mesai 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda, 4 gün çalışılan haftalarda (4x14=) 56 saat çalışma yapılacağından, sadece bu haftalarda işçinin haftalık (56-45=) 11 saat fazla çalışma yaptığının kabulü gerekir. Sağlık Bakanlığı nezdinde Türkiye'deki hastanelerde statü hukuku dışında hemşire, ebe, doktor, eczacı, anestezi uzmanı vs. olarak çalışanlar, haftalık normal mesailerinde fazla çalışma yapmadıklarından, sadece tuttukları nöbetlerle sınırlı olarak fazla çalışma yapmış olmaktadırlar. Nöbet çizelgeleri ile belirlenen bu tür çalışmalar hafta içi ve hafta sonu olarak gerçekleşmektedir. Hafta içi nöbetler 17:00-08:00 saatleri arasında 15 saat olarak yapılmaktadır. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 3 saat ara dinlenmesi indirilerek hafta içi nöbette 12 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmektedir. Hafta sonu nöbetler 24 saat sürmekte, işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 4 saat ara dinlenme indirildiğinde 20 saat fazla çalışma yapılmış olmaktadır. Ancak, bu durumlarda fazla çalışmalar, tutulan hafta içi ve sonu nöbet sayısına göre denetlemeye elverişli bilirkişi raporu ile belirlenmelidir. Nöbet tutan çalışanın çoğunlukla ertesi gün nöbet izni kullanarak çalışma yapmaması nedeniyle, normal mesai devam çizelgeleri de mutlaka getirtilmelidir. İşçi, nöbetin ertesi günü nöbet izni kullandığında, ertesi gün (8 saat normal mesai süresi kadar) çalışmadığından hafta içi nöbette (12-8=) 4 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Hafta sonu nöbette ise, Cumartesi ve Pazar günü normal tatil olduğundan Cuma ve Cumartesi gecesi tutulan nöbetlerden, ertesi gün çalışılmadığı gerekçesi ile indirim yapılma olanağı yoktur. Öte yandan genel tatile denk gelen nöbet günlerinde de ayrıca genel tatil ücreti verildiğinden yukarıda anlatılan şekilde indirim yapılmalıdır. Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu doğrultudadır (Yargıtay 9. H.D. 2007/40834 E, 2009/7566 K sayılı ilamı). 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. İşçiye fazla çalışma yaptığı saatler için normal çalışma ücreti ödenmişse, sadece kalan yüzde elli kısmı ödenir. Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır. Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir. İşçinin normal çalışma süresinin sözleşmelerle haftalık kırkbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları “fazla sürelerle çalışma” olarak adlandırılır (İş Kanunu, Md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır. 4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmada ise bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle attırılması mümkündür. Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir. Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine “yüzde usulü ücret” denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak dağıtmak zorundadır. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin % 150 zamlı miktarına göre değil, sadece % 50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır. Hasılata bağlı günlük yevmiyeli olarak çalışan işçilerin yevmiyelerinin miktarı günlük çalışma süresine bağlı olup, ne kadar çok çalışırsa yevmiye artacağından çalışılan tüm saatlerin normal ücreti yevmiye içerisinde alındığından fazla çalışma ücretinin zamsız tutarının yevmiyenin içinde ödendiği kabul edilerek fazla çalışma ücretinin sadece %50 zamlı kısmı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda taktiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir(Yargıtay 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K).” (T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2015/18840 Karar No. 2016/8610 Tarihi: 06.04.2016, www.calismatoplum.org)

1. **Dinlenme Süreleri**
2. Ara Dinlenmesi

İş Kanununun 68. maddesinde *“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. Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullandırılabilir. Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz”* hükmüne yer verilmiştir. Buna göre, işveren, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında işçilere anılan maddede belirtilen sürelerde ara dinlenmesi vermekle yükümlüdür.

İşçinin işyerini terk etmeksizin ve her an iş görmeye hazır şekilde ara dinlenmesini geçirmesi, ara dinlenmesinin verilmediği sonucunu oluşturur. Bu halde işçi, haftalık 45 saatlik çalışma süresini geçirmesi halinde fazla çalışma ücretine hak kazanır. Buna karşılık, işçi ara dinlenmesini işyerinde geçirmekle birlikte bu zamanı serbestçe kullanabiliyor ve iş görmüyorsa, iş görmeye hazır da bekletilmiyorsa, ara dinlenmesi verilmiş kabul edilir.

Ara dinlenme süreleri, işçilerin fazla çalışma yapıp yapmadıkları ve bunun süresinin belirlenmesinde önem arz eder. Zira Yargıtay, işçinin günlük çalışma süresinin belirlenmesinde ara dinlenme sürelerinin hesaptan düşülmesi gerektiğine karar vermekte, hatta 11 saat üzerindeki çalışmalarda işçinin 1,5 saat ara dinlenmesi yaptığının kabul edilerek buna göre hesaplama yapılmasına hükmetmekte, aksi yöndeki ilk derece mahkemesi kararlarını bozmaktadır.

“Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanununun 68'inci maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az onbeş dakika, dört saatten fazla ve yedibuçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedibuçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. İş Kanununun 63'üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68'inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir. İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir. Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir. İş Kanununa ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3'üncü maddesinin ikinci fıkrasında, ara dinlenmelerinin iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliğine göre yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak verileceği hükme bağlanmıştır. Değinilen maddenin birinci fıkrasında ise, ara dinlenme süresinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıklanmıştır.” (T.C YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2014/13525 Karar No. 2015/74 Tarihi: 19.01.2015, www.calismatoplum.org)

1. Hafta tatili

Diğer bir dinlenme süresi hafta tatilidir. İş Kanununun 46. maddesi uyarınca işveren işçilere, İK 63’e göre çalışılmış yedi günlük zaman dilimi içinde en az 24 saatlik dinlenme hakkını hafta tatili olarak tanımakla yükümlüdür. Yargıtay 24 saatten az verilen izinleri, hafta tatili olarak kabul etmemektedir. Zira burada amaç, işçinin aralıksız 24 saat dinlenmesidir. Bunun gibi yüksek mahkeme, ayda dört gün toptan hafta tatili kullanılmasını da hukuka uygun kabul etmemektedir.

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılması kanunda ayrıca düzenlenmediğinden, yüksek mahkeme içtihatlarıyla fazla çalışma olduğu kabul edilmiştir. Bu nedenle hafta tatilinde çalışan işçi, çalışmaksızın zaten o günlük ücretine hak kazanacakken, o gün de çalışması karşılığında %50 zamlı ücret olarak 1,5 yevmiyeye hak kazanır. Bu şekilde hafta tatilinde çalıştırılan işçiye toplam 2,5 yevmiye ödenmesi gerekir. İşçinin maktu aylık ücretle çalışması halinde, ücretin içinde zaten çalışmaksızın kazanılan 1 yevmiye bulunduğu için, işçiye sadece her çalışılan hafta tatili günü için 1,5 yevmiyenin ayrıca ödenmesi gerekir.

“4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde işçinin, tatil gününden önce aynı yasanın 63. maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla yedi günlük zaman dilimi içinde 24 saat dinlenme hakkının bulunduğu açıklanmıştır, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46. maddenin 2. fıkrasında ifade edilmiştir. Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullandırılamaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3 maddesine göre hafta tatili Pazar günüdür kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye Pazar günü dışında hafta tatili izni kullandırılması mümkündür. Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin hafta tatili alacağının bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, hafta tatili çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olanın dışında hafta tatillerinde çalışmaların yazılı delille kanıtlaması gerekir, işçiye bordro imzalatılmadığı halde, hafta tatili ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde hafta tatili çalışması yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Dairemizce son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, hafta tatili çalışmasının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.” (T.C YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2008/17653 Karar No. 2010/4012 Tarihi: 22.02.2010, www.calismatoplum.org)

1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

İşçilere tanınan bir diğer dinlenme hakkı, ulusal bayram ve genel tatillerdir. Arefe günleri dahil dini bayramlar ile resmi tatil günlerinde işçiler çalışmaksızın bir günlük ücretlerine hak kazanırlar. Ancak işçilerin bu günlerde çalıştırılmaları halinde ayrıca bir yevmiye daha ödenmesi gerektiği İş Kanununun 47. maddesinde düzenlenmiştir. Bu nedenle hafta tatilindeki çalışmadan farklı olarak, burada açık düzenleme olduğundan, UBGT günlerinde çalışan işçiler iki yevmiye ücrete hak kazanır. Maktu aylıkla çalışan işçilere ise UBGT günlerindeki çalışmaları karşılığında ayrıca bir günlük ücretleri ödenir.

1. Yıllık Ücretli İzin

İşçilerin en önemli dinlenme süresi ise yıllık ücretli izin dönemidir. İş Kanununun 53. maddesinde *“İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi; a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden, b) Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden, c) Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden az olamaz. Yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin süreleri dörder gün arttırılarak uygulanır. Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz. Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir”* hükmüne yer verilmiştir.

İşçinin anılan hükümde yer verilen yıllık izin sürelerine hak kazanabilmesi için, işyerinde en az bir yıllık kıdeme sahip olması gerekir. Ancak bu kıdemin hesabında, aynı işverene ait değişik işyerlerindeki aralıklı çalışmalar da dikkate alınır. Bu nedenle aynı işveren yanındaki çalışmaların birleştirilerek hem yıllık ücretli izne hak kazanılıp kazanılmadığı hem de kazanılan izin süresinin belirlenmesi gerekir. İşçinin çalışma süresinin bir kısmı 1475 sayılı Kanun dönemine rastlarsa, o halde 1475 sayılı Kanun dönemindeki izin süreleri dikkate alınmalı, 4857 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren hesaplanması gereken izin sürelerinde ise 4857 sayılı Kanun dikkate alınmalıdır.

Kıdem tazminatından farklı olarak yıllık ücretli izin hakkı bakımından bir yılı aşan süreler orantılı yıllık ücretli izne hak kazanmayı sağlamaz. İşçi, her bir yıllık çalışmasını tamamladığında yıllık ücretli izne hak kazanır. İşçinin kullanmadığı yıllık ücretli izin hakları, devlet memurlarından farklı olarak iş sözleşmesi devam ettiği sürece zamanaşımına uğramaz, zira bu, para alacağı değil, dinlenme hakkıdır. Nitekim İş Kanununun 59. maddesinde *“İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez”* hükmüne yer verilmiştir. İşçinin iş sözleşmesi süresi içinde kullanmadığı yıllık izin süreleri, iş sözleşmesi ne şekilde sona ererse ersin, para alacağına dönüşür ve işçi, son temel brüt ücreti üzerinden hesaplanacak şekilde kullanmadığı izin süreleri üzerinden yıllık izin ücretine hak kazanır.

İşçinin yıllık izin hakkını kullandığını işveren yazılı delille ispat etmek zorundadır. Bu nedenle işverenin işçi tarafından imzalanmış izin formlarını sunması gerekir. Aksi halde işçinin yıllık ücretli izin hakkını kullanmadığı kabul edilerek izin ücretine hükmedilir.

Yıllık izin ücreti alacağına yasal faiz uygulanacağı Yargıtay dairelerince kabul edilmekle birlikte, bu alacağın zamanaşımı süresi bakımından daireler arasında uyuşmazlık vardır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yıllık izin ücretinin, dinlenme hakkının bir uzantısı olduğunu, diğer ücret alacakları gibi dönemsel edim niteliği taşımadığını, dolayısıyla genel zamanaşımı süresi olan 10 yıla tabi olduğunu kabul ederken, 22. Hukuk Dairesi, bunun da bir ücret alacağı olduğunu, bu nedenle İK 32 uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabi olduğunu kabul etmektedir.

“4857 sayılı İş Kanununun 59 uncu maddesinde, iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada, sözleşmenin sona erme şeklinin ve haklı nedene dayanıp dayanmadığının önemi bulunmamaktadır. İşçinin işe iade davası açması durumunda, izin ücretinin talep edilip edilemeyeceği davanın sonucuna göre belirlenmelidir. Gerçekten işçinin dava sonucu işe başlatılması durumunda, önceki fesih ortadan kalkmış olmakla ve iş ilişkisi devam ettiğinde 4857 sayılı Yasanın 59 uncu maddesi uyarınca izin ücreti istenemez. İşçinin işe başvurusuna rağmen yasal bir aylık işe başlatma süresi içinde işe alınmaması halinde ise, işe başlatmama anı fesih tarihi olarak kabul edildiğinden, izin alacağı bu tarihte muaccel olur. Yıllık izinlerin kullandırıldığı noktasında ispat yükü işverene aittir. İşveren yıllık izinlerin kullandırıldığını imzalı izin defteri veya eşdeğer bir belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda ispat yükü üzerinde olan işveren, işçiye yemin teklif edebilir. Aktin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret, işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. 4857 sayılı Kanunun 54 üncü maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi zorunludur. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin sonraki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün değildir. Önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri, aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz.” (T.C YARGITAY 7. HUKUK DAİRESİ Esas No. 2014/3337 Karar No. 2014/11703 Tarihi: 29.05.2014, www.calismatoplum.org)