

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2021 Cilt/Vol: 23/Num:1 Sayfa/Page: 69-82

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yardımcı Editör / Managing Editor

Ulviye Tüfekçi Yaman

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (Ankara University)
Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (İstanbul Ayvansaray University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Dr. Öğr. Üyesi Memet Zencirkıran (Uludağ University)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoglu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşma katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, "Türkçe" ve "İngilizce" olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güc" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güc" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000-2021

“Is, Guc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000-2021

İÇİNDEKİLER

Yıl: 2021 / Cilt: 23 Sayı: 1

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA NUMARALARI
1	Prof. Dr. Aysen TOKOL “Yeni Standart Dışı Çalışma Şekilleri”	5
2	Öğr. Gör. Nazlı Yüceol, Arş. Gör. Tuğba KARABOĞA “Süper Akıllı Toplum Çağında İnsan Kaynağının Dönüşümü: Endüstri 4.0 ve Toplum 5.0 Geleceğin İşgücünü Nasıl Şekillendirecek?”	29
3	Doç. Dr. Meral ERDİRENÇELEBİ, Dr. Öğr. Üyesi Ebru ERTÜRK “Türkiye’de “Nepotizm” Konusunda Hazırlanan Çalışmalara Yönelik Bir İnceleme”	53
4	Cem BALOĞLU “Postalar Halinde Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri”	73
5	Assistant Professor İpek KOÇOĞLU “Farklılıklar Takımları Daha Başarılı Yapar Mı? Takımlarda Bilişsel Ayrışmanın Takım Dinamikleri Ve Çıktıları İle İlişkinine Dair Teorik Bir Değerlendirme”	87
6	Dr. Öğr. Üyesi Duygu ÖZYILMAZ MİSİCAN “İşe Gömülmüşlük Algısının Örgütsel Sosyalleşmenin Sinizm Üzerindeki Etkisinde Aracı Rolü”	115
7	Hediye Ceylan ASLANTAŞ, Dr. Atilla YELBOĞA “Öğrenen Organizasyonlarda Dijital Uygulamaların Çalışan Yetkinliklerini Geliştirmesine Yönelik Bir Çalışma”	137
8	Dr. Öğr. Üyesi Burcu AYDIN KÜÇÜK, Dr. Hazel ANGUN “The Impact of The Locus of Control on The Organizational Silence”	163
9	İlhan ALYAY, Kerim KARADAL, Prof. Dr. Zeyyat SABUNCUOĞLU “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bir Otomotiv Sektörü Araştırması”	185
10	Doç. Dr. Osman BAYRAKTAR “Çin’de İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Güncel Görünümü”	207

POSTALAR HALİNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ İZİNLERİ

Cem BALOĞLU¹

ÖZET

Şüphesiz hafta tatili izin hakkı birçok çalışan için çalışma hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Bu nedenle de, hem anayasa hem de uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Bunun yanında, hafta tatili izniyle ilgili birçok yasal düzenleme de yürürlüğe konulmuştur.

Diğer çalışanlar gibi, postalar halinde çalışan işçiler de bu hakka sahiptir, Bu hak tüm çalışanlara tanınmıştır. Ancak, postalar halinde çalışan işçilerin hafta tatili izinlerini ne şekilde kullanabilecekleri doktrin ve uygulamada tartışma konusudur. Bu makalede, öncelikle hafta tatili izin hakkından bahsedilerek, postalar halinde çalışan işçilerin hafta tatili izin haklarıyla ilgili değerlendirilmede bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hafta, İşçi, İzin, Posta, Tatil.

1 (İş Başmüfettişi) (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)

ABSTRACT

Undoubtedly, weekly rest right is an indispensable part of working life for many employees. For this reason, it is guaranteed by both constitution and international conventions. In addition, many legislative arrangements have been put into effect about it.

As well as other employees, workers who are working in shifts have this right, This right is vested to all employees. But, how they can use this right is controversial in doctrine and practice. In this article, first of all, it is mentioned about the weekly rest right and then evaluated the weekly rest rights of the workers who work in shifts.

Key Words: Week, Worker, Rest, Shift, Holiday.

1.GİRİŞ

John Maynard Keynes 1930'lu yıllarda torununun gelecekte haftada sadece 15 saat çalışacağı bir işi olacağı ve geri kalan zamanında hayatın tadını çıkaracağı hayalini kurmuştu.¹ Oysa istatistikler, tüm yaşanan teknolojik gelişmeler ve artan verimliliğe rağmen, çalışanların hala hayatlarının önemli bir kısmını işte ya da işle geçirdiğini göstermektedir. OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) istatistiklerine göre Meksika yılda ortalama 2.255 saat (haftalık ortalama 43 saat) ile en uzun çalışma sürelerine sahip ülke iken; Almanya yılda 1.363 saat ile en az çalışma sürelerine sahip ülke konumundadır. Dolayısıyla Almanlar her yıl Meksikalılardan 892 saat daha az çalışmaktadır. Almanların daha az çalışma sürelerine sahip oluşu, verimliliği daha ön plana çıkarır bir anlayışa sahip olmalarından ileri gelmektedir. Türkiye'de ise insanlar yılda 1.832 saat ortalamayla çalışmaktadır. OECD ortalaması 1.744 saattir.²

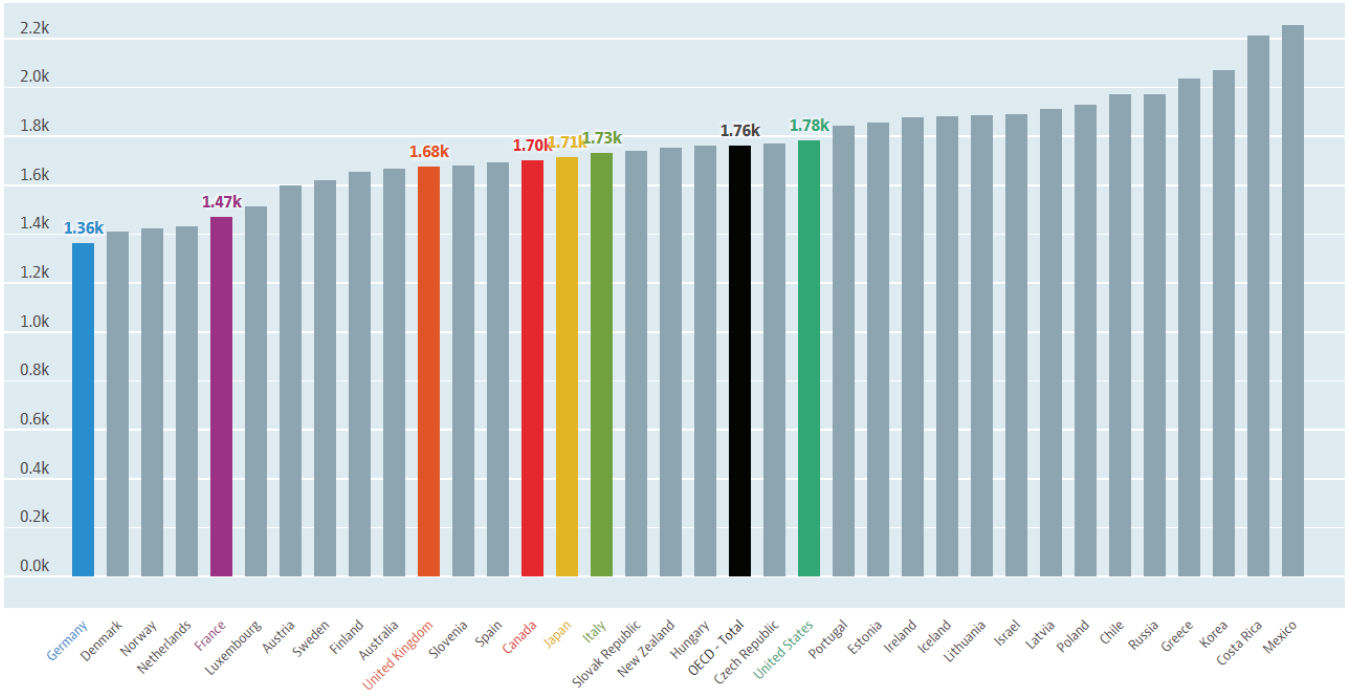
Günümüzde insanlardan neredeyse hiç dinlenmeden çalışmaları istenmektedir. Bu durumun yarattığı avantaj ve dezavantajlar tartışılır hale gelmiştir.³ Çalışma sürelerindeki bu durum, doğal olarak dinlenme hakkının öneminin ve değerinin her geçen gün daha da artmasını sağlamıştır. Şüphesiz dinlenme hakları arasında yer alan hafta tatili izin hakkı ise birçok çalışanın ve çalışma hayatının vazgeçilmez niteliğindedir.

1 Lee Sangheon, McCann Deirdre, Messenger Jon (2007). "Working Time Around The World", International Labour Office: Geneva, s.16.

2 OECD (2017). "Hours Worked", Erişim: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

3 ILO (2004). "Weekend Work", Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170725.pdf

Tablo: 2017 Yılında Ülkelerin Yıllık Ortalama Çalışma Saatleri



Kaynak: OECD Data

2.Hafta Tatili İzin Hakkı

Anayasa'nın "Çalışma şartları ve dinlenme hakkı" başlıklı 50'nci maddesinde belirtildiği üzere, dinlenmek, tüm çalışanların anayasal hakkıdır. Bunun yanında, Türkiye'nin de onaylamış olduğu ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) hafta tatili izninin düzenlenmesine yönelik 14 No'lu Sözleşmesinde, çalışanlara her yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat süreyle dinlenme izni verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla, hafta tatili izni anayasal bir hak olmasının yanı sıra, aynı zamanda, uluslararası sözleşmelerle de güvence altına alınmış, evrensel nitelikli bir haktır.

Bahse konu Anayasal hüküm ve ILO Sözleşmesi yanında, hafta tatili izin hakkıyla ilgili olarak, 4857 sayılı İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tazimi Hakkında Kanun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda çeşitli düzenlemelere yer verilmiştir.

Bununla birlikte, hafta tatili ile ilgili olarak, Cumhuriyet döneminde çıkarılmış ve bu dönemde çalışanları ilgilendiren ilk kanunlardan olması sebebiyle de önem taşıyan 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun şeklinde ayrı bir düzenleme de mevcuttu. Ancak, söz konusu yasal düzenleme, 01.07.2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7033 Sayılı Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretim Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 1'inci maddesiyle birlikte yürürlükten kaldırılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde; "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile **yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.**" hükmü yer almaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun bahse konu hükmü, 14 No'lu ILO Sözleşmesiyle paralel bir biçimde, yedi günlük zaman dilimi içinde kullanılacak kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenmenin hafta tatili izni için yeterli kabul edileceğini ifade etmektedir.

Gerek 14 No'lu ILO Sözleşmesi, gerekse de 4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesi uyarınca, yirmi dört saatin altında bir sürenin haftalık izin olarak verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde kullanılmış bir hafta tatili izninden söz edilemeyecektir. Ayrıca, hafta tatili izninin bölünerek kullanılması da mümkün değildir. Aksi halde yerleşik yargı kararlarında da yer aldığı üzere, hafta tatili hiç kullanılmamış sayılacaktır.⁴ Bununla birlikte, Yargıtay, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmi dört saatini dinlenerek geçiren bir çalışanın, dinlenme koşulu gerçekleştiğinden ayrıca hafta tatili isteğinde bulunamayacağına hükmetmiştir⁵

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun "Haftalık İzin" başlıklı 19'uncu maddesinin 1'inci fıkrasında; "Her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür." hükmü yer almaktadır. Söz konusu Kanun hükmü uyarınca, sürekli gündüz çalışan bir gazetecinin haftalık iş süresi altı gün, sürekli gece çalışan gazetecinin haftalık iş süresi ise beş gündür. Haftanın geri kalan günleri ise hafta tatili izni olarak geçirilir.⁶ Yine Aynı Kanunun Ek 1'inci maddesi uyarınca, hafta tatili izin gününün sabit bir gün olarak belirlenme zorunluluğu bulunmayıp, haftanın herhangi bir günü hafta tatili izin günü olarak serbest bir biçimde belirlenebilmektedir.⁷

854 Sayılı Deniz İş Kanununun "Hafta Tatili" başlıklı 41'inci maddesine göre; "Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir." Aynı Kanunun "Hafta Tatili Ücreti" başlıklı 42'nci maddesinin son fıkrasında ise; "Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir." hükmü yer almaktadır. Dolayısıyla, 854 sayılı Deniz İş Kanunu hafta tatilini gemi adamının liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde veya kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde, çalışmasına göre ikili ayrıma tabi tutmuştur.⁸

6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun "Hafta Tatili ve İş Arama İzni" başlıklı 421'inci maddesinin 1'inci fıkrasında; "İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür." hükmüne yer verilmiştir.

Öte yandan, 4857 sayılı İş Kanununa nazaran daha eski bir düzenleme olan, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3'üncü maddesinin (A) bendinde ise; "Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar." hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla, 2429 sayılı Kanunun söz konusu hükmünde, sadece hafta

4 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2008/17653, Karar No: 2010/4012, Karar Tarihi: 22.02.2010, Erişim: <https://calismatoplum.org/yargitay-karari/hafta-tatili-6>; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No:2017/15673, Karar No: 2020/4921, Karar Tarihi: 08.06.2020, Erişim:<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/hafta-tatili-11>

5 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2011/52703, Karar No: 2014/3124, Karar Tarihi: 04.02.2014, Erişim: <https://calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1133>; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2008/17653, Karar No: 2010/4012, Karar Tarihi: 22.02.2010, Erişim:<https://calismatoplum.org/yargitay-kararlari-arsivi/1150>

6 Karaca, Nuray Gökçek (2003). "Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7/2, s.4.

7 Karahisar, Tuba (2008). "Basın İş Kanuna Göre Gazetecinin Yasal Hakları", Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi,13, s.72.

8 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas No: 2012/25671, Karar No:2014/3980, Karar Tarihi:11.02.2014, Erişim: <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-3793-232f7ef0.pdf>

tatili izni kullandırılması zorunluluğundan bahsetmekle yetinilmemiş, 4857 sayılı Kanunda olduğu gibi, hafta tatilinin en az kaç saat olarak kullandırılması gerektiğine ilişkin alt sınır da düzenlenmiştir.

Hafta tatili izin hakkıyla ilgili olarak buraya kadar yapılan değerlendirmeler içerisinde, özellikle 4857 sayılı İş Kanunu ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununda yer alan düzenlemeler oldukça önemlidir ve üzerinde durulması gerekir. 2429 sayılı Kanunla çalışanlara en az otuz beş saat olarak kullandırılması gereken hafta tatili izin süresinin alt sınırı, 4857 sayılı Kanunla birlikte yirmi dört saate indirilmiştir.

3. Postalar Halinde Çalışanların Hafta Tatili İzin Hakkı

3.1. Postalar Halinde Çalışma:

4857 sayılı İş Kanununda çalışma süreleri düzenlenmiş olmakla birlikte, bir işyerinde, işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerle ya da işin niteliği devamlı olarak çalışmayı gerektirmediği halde tamamen işverenin inisiyatifiyle postalar gece ve gündüz yirmi dört saat aralıksız faaliyette bulunulması mümkündür.⁹ Postalar halinde çalışma, kural olarak, günlük çalışmanın gece çalışması olarak devamını gerektiren faaliyetlerin ortaya çıkardığı bir zorunluluktur.¹⁰

Öte yandan, postalar halinde çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun 76'ncı maddesinin 2'nci fıkrasına dayalı olarak çıkarılmış olan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiş ve belirli şartlara tabi kılınmıştır.

Öncelikle, postalar halinde çalışan işyerlerinde posta sayısının yirmi dört saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme yirmi dört saatte iki posta olacak şekilde yapılabilmektedir (Yön./mad.4/a).

İşveren veya işveren vekilleri, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işyerinde işçilerin kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür (Yön./mad.3).

Söz konusu postaların ise; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Yön./mad.8). Ayrıca, posta değişimlerinde işçilerin sürekli olarak en az on bir saat dinlendirilmesi gerekmektedir (Yön./mad.9).

Bunun yanında, postalar belirlenirken, 4857 sayılı İş Kanunu ve buna dayalı olarak çıkarılmış olan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile beraber, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ve Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik hükümleri de oldukça önem arz etmektedir. Postaların söz konusu yasal düzenlemelere aykırılık teşkil etmemesi gerekmektedir.

Bu denli kapsamlı bir biçimde ve farklı mevzuat başlıkları altında düzenlenmiş olan postalar halinde çalışma şeklinde, hafta tatili izin hakkının nasıl kullandırılması gerektiği ise uygulamada tartışma konusudur.

9 Süzek, Sarper (2008). "İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)", Beta Yayınevi: İstanbul, s.736.

10 Mollamahmutoglu, Hamdi (2008). "İş Hukuku (Genel Kavramlar – Bireysel İş İlişkileri)", Turhan Kitabevi Yayınları: Ankara, s.880.

3.2. Postalar Halinde Çalışanların Hafta Tatili İzin Hakkı:

Gerek 14 No'lu ILO Sözleşmesinde, gerekse de 4857 sayılı İş Kanununda çalışanlara, hafta tatili izni olarak, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme izni verilmesinden bahsedilmekle birlikte, 2429 sayılı Kanunda olduğu gibi, izin süresinin ne zaman başlayacağı ve ne zaman biteceğine ilişkin açık bir hükme yer verilmemiştir. Bu da, özellikle nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbirini ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde hafta tatili izinlerinin ne şekilde kullanılacağına yönelik belirsizlik yaratmıştır.

Doktrinde Süzek tarafından, işçilere, yedi günlük zaman dilimi içinde verilecek en az yirmi dört saatlik hafta tatilinin başlangıç ve bitiş zamanının, gece yarısından başlayarak bunu izleyen gece yarısına (saat:00.00'dan 24.00'a) kadar geçen süre olduğu ifade edilmekle birlikte, gece ve gündüz sürekli faaliyet gösterilen ve postalar halinde işçi çalıştırılan işyerlerinde, işçiye kesintisiz yirmi dört saat dinlenme sağlanmış olması koşuluyla hafta tatili gününün gece yarısından başka bir saatte de başlatılabileceği görüşü ortaya konulmuştur.¹¹

Yine, Çelik tarafından, posta düzeninde çalışan bir işyerinde, cumartesi günü saat:24.00'da vardiyaya giren işçinin pazar günü (hafta tatili) saat:08.00'a kadar çalışmasının hafta tatili çalışması sayılmayacağı ve bu durumda işçiye zamlı ücret ödemesi yapılmayacağı, çünkü bu durumun postalar halinde çalışmanın bir sonucu olduğu ifade edilmiştir.¹²

Yargıtay da postalar halinde çalışılan işyerlerinde, yirmi dört saat dinlenme süresinin sağlanmış olması kaydıyla, hafta tatilinin gece yarısından başka bir saatte de başlatılabileceği görüşü benimsemekte ve bu yönde kararlar vermektedir.¹³

Doktrin ve uygulamada esas alınan bu görüşlere katılmanın neden mümkün olmadığını bir örnek yardımıyla açıklanmasının uygun olacağı değerlendirilmektedir.

Örneğin; aşağıda A,B ve C isimli üç işçinin, 08.00-16.00, 16.00-24.00 ve 24.00-08.00 postalarında, dönüşümlü bir şekilde ve yarım saat ara dinlenmesi kullanarak çalıştıklarını varsayalım. Pazar günü cumartesi gününe dek 08.00-16.00 postasında çalışan A işçisi, haftanın altı günü toplam kırk beş saat çalışmış olmakta ve dolayısıyla 4857 sayılı İş Kanununa göre hafta tatili iznine hak kazanmış bulunmaktadır. Postaların da Yönetmelik hükümlerine uygun bir şekilde pazar gününden itibaren değiştiğini kabul edelim. Bu durumda, cumartesi günü saat:16.00 itibariyle çalışmasını sonlandıran bu işçinin, ertesi gün saat:16.00'ya kadar hafta tatili iznini kullandığı varsayıldığında aşağıdaki tabloda belirtildiği gibi bir durum karşımıza çıkmaktadır. A işçisi, her bir günün yirmi dört saatlik zaman diliminden oluştuğu göz önüne alındığında, yedi günlük zaman dilimi içerisinde aslında kırk beş saat değil; elli iki buçuk saat çalışmış olmaktadır.

GÜN/İŞÇİ	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
A	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	16.00-24.00
B	16.00-24.00	16.00-24.00	16.00-24.00	16.00-24.00	16.00-24.00	16.00-24.00	24.00-08.00
C	24.00-08.00	24.00-08.00	24.00-08.00	24.00-08.00	24.00-08.00	24.00-08.00	08.00-16.00

11 Süzek, a.g.e., s.765.

12 Çelik, Nuri (2005). "İş Hukuku Dersleri", Beta Yayınevi: İstanbul, s.323.

13 Yılmaz, Orhun (2018). "Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma", Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1/1, s.106,107.

Öte yandan, bu kez A işçisinin, postalar halinde çalışan bir işçi değil de, aşağıdaki tabloda belirtildiği şekilde, haftanın altı günü 08.00-16.00 saatleri arasında ve gün içerisinde yarım saat ara dinlenmesi kullanarak sabit bir çalışma düzeniyle çalıştığını ve pazar günleri de hafta tatili iznini kullandığını varsayalım.

GÜN/İŞÇİ	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
A	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	08.00-16.00	Hafta Tatili

Bu durumda, sabit bir çalışma düzeniyle çalışan A işçisi hafta tatili iznini, pazar günü dışında herhangi bir gün de kullanmış olsa, haftada kırk beş saat çalışmış olmaktadır. Cumartesi günü saat:16.00 itibariyle işini sonlandırdığı ve izleyen haftada yeniden saat:08.00 itibariyle işbaşı yapacağı düşünüldüğünde ise, kesintisiz kırk saat hafta tatili izni kullanmış olmaktadır. Ayrıca, yukarıda bahsedilen görüşlere göre, sabit çalışma düzeninde çalışan A işçisi pazar günü hafta tatili iznini kullanmak yerine, 16.00-24.00 saatleri arasında çalışma yapmış olsa bile, hafta tatili izin hakkını kullanamadığı iddiasında bulunamayacaktır. Çünkü bu durumda sabit çalışma düzeninde çalışan A işçisi, tıpkı posta düzeninde çalışan A işçisinin durumunda olduğu gibi, yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmi dört saatini dinlenerek geçirmiş olacaktır.

14 No'lu ILO Sözleşmesinde ve 4857 sayılı İş Kanununda çalışanlara, hafta tatili izni olarak, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme izni verilmesinden bahsedilmekle birlikte, bahse konu düzenlemeler hafta tatili izin hakkının başlangıç ve bitiş zamanlarına yönelik özel düzenlemeler yapılmasına engel teşkil etmemektedir.¹⁴

Bu çerçevede, 4857 sayılı İş Kanununa dayalı olarak çıkarılmış olan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hafta Tatili" başlıklı 11'inci maddesinde oldukça önemli bir düzenleme mevcuttur. Buna göre; "Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, **haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.**" Dolayısıyla, bahse konu Yönetmelikte, 14 No'lu ILO Sözleşmesinde ve 4857 sayılı İş Kanununun 46'ncı maddesinde olduğu gibi sadece yirmi dört saat ibaresine yer verilmekle yetinilmemiş, aynı zamanda, "haftanın bir gününde" şartı da ilave edilmiştir.¹⁵ Bu nedenle, postalar halinde çalışan işçilerin hafta tatili izin haklarını kullandıklarından bahsedilebilmesi için, en az haftanın herhangi bir gününü (00.00-24.00 saatleri arasında) çalışmadan geçirmeleri gerektiği değerlendirilmektedir.

Sonuç

Postalar halinde çalışan işçilerin, sadece kesintisiz yirmi dört saat dinlenme sağlanmış olması koşulu göz önünde bulundurularak, hafta tatili günlerinin gece yarısından başka bir saatte de başlatılabilmesinin, özellikle Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 11'inci maddesine aykırı sonuçlar doğurabileceği değerlendirilmektedir. Bu şekilde çalışan işçilerin hafta tatili izin haklarını kullandıklarının kabul edilebilmesi için, sadece yedi günlük zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az yirmi dört saati dinlenerek geçirip geçirmediğine

14 ILO (2015). "Rest Periods: Definitions and Dimensions", Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_491374.pdf

15 Aktay, Nizamettin, Arıcı, Kadir, Kaplan, Tuncay (2011). "İş Hukuku", Gazi Kitabevi Yayınları: Ankara, s.215.

bakmakla yetinilmemesi; aynı zamanda haftanın herhangi bir gününü (00.00-24.00 saatleri arasında) çalışmadan geçirip geçirmediğinin de dikkate alınması gerekmektedir.

Son olarak, hafta tatili izninin kullandırılmasına, salt bir yasal zorunluluğun yerine getirilmesi olarak bakmamak gerekir. Bir işçinin daha uzun sürelerle çalışması, o işçiden daha fazla verim alındığı anlamına gelmemektedir. Aksine, belirli bir eşğin üzerinde yapılan ilave çalışmalar verimliliği olumsuz yönde etkilemekte ve işyerine zarar vermektedir. Bu nedenle, günümüz dünyasında bizi ileriye taşıyacak ve işgücü piyasası yönüyle bize rekabet avantajı sağlayacak anlayışın, ne kadar çalıştığın değil; nasıl çalıştığın sorusuna verilen cevapta gizli olduğu kanaatindeyim.

KAYNAKÇA

- Akray, Nizamettin, Arıcı, Kadir, Kaplan, Tuncay (2011). “İş Hukuku”, Gazi Kitabevi Yayınları: Ankara.
- Çelik, Nuri (2005). “İş Hukuku Dersleri”, Beta Yayınevi: İstanbul.
- ILO (2015). “Rest Periods: Definitions and Dimensions”, Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_491374.pdf
- ILO (2004). “Weekend Work”, Erişim: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170725.pdf
- Karaca, Nuray Gökçek (2003). “Basın İş Kanunu’na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 7/2.
- Karahisar, Tuba (2008). “Basın İş Kanuna Göre Gazetecinin Yasal Hakları”, Marmara Üniversitesi İletişim Dergisi,13.
- Lee Sangheon, McCann Deirdre, Messenger Jon (2007). “Working Time Around The World”, International Labour Office: Geneva.
- Mollamahmutoglu, Hamdi (2008). “İş Hukuku (Genel Kavramlar – Bireysel İş İlişkileri)”, Turhan Kitabevi Yayınları: Ankara.
- OECD (2017). “Hours Worked”, Erişim: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>
- Süzek, Sarper (2008). “İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)”, Beta Yayınevi: İstanbul.
- Yılmaz, Orhun (2018). “Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma”, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1/1.