

GÜNLÜK ÇALIŞMANIN BAŞLAMA VE BİTİŞ SAATLERİ

I- GİRİŞ

İş sözleşmesi, işçiyi, taahhüt ettiği işi ifa için işverenin emrine belirli bir süre ayırmak mevkiinde bırakır. İşveren, işten beklediği çıkarı temin için bu süreyi tespit ve düzenlemede yönetim hakkı çerçevesinde belirli bir serbestiye sahip ise de işçinin korunması amacıyla kanun koyucu, "iş süresi", "çalışma süresi" adı verilen bu sürenin düzenlenmesinde işvereni tamamen serbest bırakmamış; çoğu mutlak emredici mahiyette kurallarla hem bu sürenin azami ne kadar devam edeceğini hem de nasıl düzenlenip uygulanacağını belirleme yoluna gitmiştir[1]

Bu çerçevede 4857 sayılı İş Kanununun 67. maddesindeki düzenlemeye göre, "*günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.*" İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin Günlük Çalışma Süresinin Duyurulması başlıklı 8. maddesi de Kanun hükmünü bire bir tekrar etmiştir.

1475 sayılı İş Kanununda da benzer bir madde vardı. Maddenin gerekçesine göre " 1475 sayılı Kanunun 63 üncü madde başlığı "Günlük İşe Başlama ve Bitiş Saatleri" olarak değiştirilmiş; genel bir düzenleme ile işverenin işe başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerini işyerinde işçilere duyurulacağı hükmü getirildikten sonra, işin başlama ve bitiş saatlerinin işin niteliğine göre işçiler hakkında farklı bir şekilde belirlenebileceği hüküm altına alınmıştır[2]."

II- SAATLERİN BELİRLENMESİ

İş Kanununun 67. maddesi oldukça kısa bir maddedir. Kanımca fazla kısaltma yapılarak özne de eksik bırakılmıştır. Zira, maddedeki duyurma, düzenleme yüklemelerini kimin yapacağı konusunda açıklık bulunmamaktadır. Ancak, bu eksiklik genel kurallar çerçevesinde değerlendirildiğinde, işveren tarafından yapılacağı anlaşılmaktadır.

Mevcut hükme göre, işveren işçilerin günlük çalışmalarının hangi saatte başlayıp hangi saatte biteceğini ve bu arada yine saatlerde çalışmaya ara verilip dinlenme imkanı tanınacağını işyerinde işçilere duyurmakla yükümlüdür. Ancak duyurunun nasıl yapılacağına dair bir açıklığa maddede yer verilmemiştir. Bir ihtimal İş K. 109'daki yazılı bildirim yöntemi/koşulu akla gelebilirse de, işvereni buna zorlamak katı bir tutum olur. Bizce anılan duyurunun her bir işçinin kolaylıkla görüp bilgilenebileceği şekilde broşür (basılı bilgi formu) yahut çalışılan departmanlar ile giriş-çıkışlar ve yemekhaneye asılma veyahut da sözlü anons vs. gibi yollarla gerçekleştirimi mümkün ve geçerlidir. Zira önemli olanı, o işyerinde her bir işçinin anılan saatlerden haberdar olmasını ve böylece kendisini buna hazırlamasını sağlamaktır[3]. Tekrar olsa da belirtmek gerekir ki bu duyuru işyerinde yapılmalıdır.

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini işveren, yönetim hakkı çerçevesinde belirleyebilir[4]. Diğer bir ifadeyle işçinin bu saatleri belirleme konusunda yetkisi bulunmamaktadır. İşveren haftalık çalışma saatleri, ara dinlenmeleri konusundaki yasal zorunluluklara uyarak günlük çalışma ve dinlenme saatlerini tek başına belirleyebilir.

İşin başlayışı, ara dinlenmeleri ve bitiş saatleri, işyerine asılacak levhalarda gösterilmelidir. Levhalar, *-maksat işçilerin işin başlayış ve bitiş saatleriyle dinlenme saatlerini bilmeleri olduğu için-*, okunaklı ve işyerinin bu maksada elverişli bir yerinde asılmış bulunmalıdır[5].

İşveren, çalışma saatlerini belirlerken günlük azami çalışma saat sınırı olan 11 saate, gece çalışma saatlerine uymalı, toplu iş sözleşmesinde bu hususa ilişkin kurallar getirilmiş ise bunları esas almalıdır. Bir de Medeni Kanunun 2. maddesi gereğince işveren bu konudaki hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Zira, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz. Dürüstlük kuralı, bir hak sahibinin hakkını kullanırken veya bir borçlunun borcunu yerine getirirken iyi ve doğru hareket etmesi, yani dürüst, namuskar, makul, fiilin sonucunu bilen, orta zekalı her insanın benzer olaylarda takip edecek olduğu yolda hareket etmesidir[6].

İş Kanununun 67. maddesindeki bu yükümlülüğe uymayan işveren veya vekili için herhangi bir idari para cezası öngörülmemiştir.

İş Kanunu, günlük çalışma süresi içinde işçiye dinlenmesi ve yemek, içmek gibi ihtiyaçlarını giderebilmesi için ara dinlenmesi verilmesini öngörmüştür. Normal olarak ara dinlenmesi, çalışma süresinin "ortalama bir zamanında verilir". Bu zamanın ayarlanmasında o yerin gelenekleri ve işin gereği göz önünde tutulur[7]

Aynı İşyerinde Farklı Çalışma Saatleri

İş Kanununa, önceki İş Kanunundan farklı olarak *işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir*, hükmü getirilmiştir. Gerçi bu ek düzenleme yapılmamış olsaydı bile işveren, yönetim hakkı çerçevesinde işçilere farklı çalışma saatleri belirleyebilirdi.

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceğine izin verilmiştir. Örneğin, bir lokantada aşçılar için farklı işe giriş çıkış saatleri garsonlar için farklı düzenlenebilir. Çünkü işin nitelikleri farklıdır[8].

Yakın zamanlara kadar, tam süreli çalışma esasında günün muayyen bir zamanında başlayarak yine muayyen bir zamanında sona eren tekdüze, blok, genel, kollektif nitelikte bir süre olarak algılanan çalışma süresi, yeni teknolojilerin de ivmelendiği esnekleşme talepleri karşısında giderek bu niteliğini kaybetmeye yüz tutarak işletme ve işçinin gereksinimlerine göre bireyselleşen ve bu nedenle de tekdüze ve kollektif bir çalışma süresi yerine bireysel, değişken bir çalışma süresi kavramına doğru bir değişim geçirmekte, hukuk da bu değişimi takip etmektedir. Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanunundan farklı olarak başta işletme gereklerine olmak üzere işçi gereksinimlerine de cevap verebilecek şekilde çalışma sürelerinin her işgünü için aynı, blok, homojen süre şeklinde katı uygulanması yerine esneklik ve bireysellik kazandırmaya yönelik düzenlemeler getirmiştir[9].

III- SONUÇ

İş Kanunumuzda çalışma süreleri, haftalık çalışma süresi esas alınarak düzenlenmiştir. Haftalık çalışma süresi 45 saattir, aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Buna göre haftada 5 gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 9 saat, haftada 6 gün çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 7,5 saattir.

Çalışma süresinin genel olarak düzenlenme yetkisi işverene aittir. İşyerinde işin başlayış ve bitiş saatlerini, dinlenme saatlerini belirleyen işverendir. Çünkü işveren işçinin işgücünden, işyerinin değişen gereksinimlerine göre yararlanma yetkisine sahiptir. Bu durum işverenin yönetim (emir ve talimat verme) hakkından doğar[10]. İşveren, dürüstlük kuralına uygun bir şekilde belirleyeceği günlük çalışmanın başlama ve bitme saatleri ile dinlenme saatlerini işçilere duyurmakla yükümlüdür.

[1] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.853.

[2] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[3] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1996.

[4] Müjdat ŞAKAR, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2009, s. 588.

[5] Mustafa ÇENBERCİ, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 934.

[6] Turgut AKINTÜRK, Medeni Hukuk, İstanbul 2003, s. 91.

[7] Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2011, s. 360.

[8] Mustafa KILIÇOĐLU, İş Kanunu Yorumu, Ankara 2005, s. 500.

[9] Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.856.

[10] Kemal ÖZCAN, Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, D.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Diyarbakır 2006, s. 10.