

50

Soruda

İş Kanunu'nda
Çalışma Süreleri



01





50

Soruda

İş Kanunu'nda
Çalışma Süreleri

01 numaralı
el kitabı
serisi

giriş

50 Soruda İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri El Kitabı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından işçilerin eğitimi ve iş mevzuatından kaynaklanan hakları konusunda bilinçlendirilmeleri amacıyla hazırlanmış el kitapları serisi içinde yer almaktadır.

El Kitabı ilk olarak 2011 yılında hazırlanmış ve o tarihten itibaren işçi eğitimi toplantılarında yaygın şekilde kullanılmış, aynı zamanda İTKB resmi web sitesi üzerinden işçilere ulaştırılmıştır.

Kitap içerisinde çalışma yaşamının önemli başlıklarından birisi olan çalışma süreleri konusunda İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde öngörülen hak ve yükümlülöklere ilişkin kısa ve öz bilgilere yer verilmiştir. Zaman içinde mevzuatta meydana gelen değişiklikler sebebiyle revize ihtiyacı doğmuş ve 2017 yılı Temmuz ayı içinde kurulan çalışma grubu tarafından el kitabı revize edilerek güncel mevzuatla uyumu sağlanmıştır.

Revize edilen el kitapları, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi tarafından yürütölen "Türkiye'de Suriyeli Mültecilerin ve Ev Sahibi Toplulukların İşgücü Piyasasına Katılımının Geliştirilmesi" projesi kapsamında Arapçaya çevrilmiş ve Türkçe ve Arapça dillerinde basımı yapılmıştır.

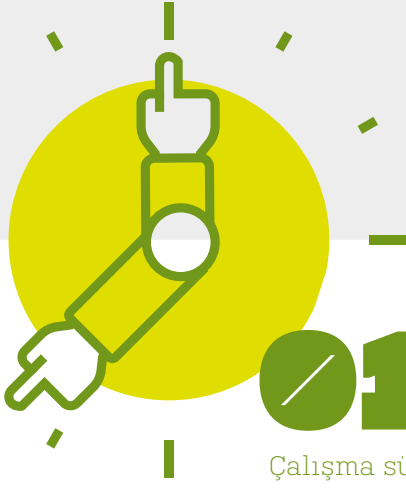
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak temel amacımız kaynaklarımızı etkin ve verimli kullanarak, çalışma barışının ve sosyal güvenliğin sağlanması yolunda sunduğumuz hizmetlerin uluslararası normlara, çalışma hayatının gereklerine ve değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve sürekli iyileştirilmesidir. Bu bağlamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının denetlemeye yetkili birimi olan ve çalışma barışının tesisi ve çalışanların sağlık ve güvenliğinin sağlanması amacıyla görev yapan İş Teftiş Kurulu Başkanlığı programlar dâhilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatından kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yürütmektedir. Bu bağlamda çalışma süreleri konusunda temel bilgileri içeren bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; günlük ve haftalık çalışma süreleri, denkleştirme çalışması, kısmi süreli çalışma, telafi çalışması, postalar halinde çalışma ile kısa çalışmaya ilişkin İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde yer alan düzenlemelere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olacağını düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Hulusi AY

İş Teftiş Kurulu Başkanı

Ön- Söz



1 Çalışma süresi nedir?

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.

2- Çalışma süresinden sayılan haller hangileridir?

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

- Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.
- 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 işin yapmaksızın geçirdiği süreler.
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin 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.

3- Ara dinlenme süreleri ne kadar olmalıdır?

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

- a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika,
- b) Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dâhil) süreli işlerde yarım saat,
- c) Yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi verilmelidir.

Kanunda öngörülen ara dinlenme süreleri asgari olup, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile artırılmaları mümkündür. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

4- Ara dinlenme süreleri tek seferde mi kullanılmalıdır?

Genel kural ara dinlenme sürelerinin aralıksız olarak kullanılmasıdır. Ancak bu süreler, iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilir.

5- Haftalık çalışma süresi ne kadardır?

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

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir.



11 saat

Günlük çalışma
süresini aşamaz.

6-Günlük azami çalışma süresi ne kadardır?

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

Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılması halinde, 4857 sayılı İş Kanununun fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin madde hükümleri uygulanır.

Çalışma süresine ilişkin sınırlamalar işlere ya da işyerlerine değil, işçinin şahsına ilişkindir.

Sağlık kuralları bakımından, günde, ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçiler hakkında, iş süreleri yönünden, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. maddesine göre çıkarılan yönetmelik hükümleri uygulanır.

7- Günde ancak yedi buçuk saat çalışılabilecek işler nelerdir?

İşçilerin günde azami 7,5 saat çalıştırılabileceği işler aşağıda belirtilmiştir:

Kurşun ve arsenik işleri

- Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işleri,
- Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işleri,
- Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle



yapılan kurşun alaşımı

işleri,Çalışma Süreleri

d) Kurşun levha ve lehimlerin alevle kesilmesi, kurşunlu boyaların alevle yakılması işleriyle levha, tel, boru, akümülatör, şişe kapsülü, yapımı gibi kurşun veya kurşun

alaşımıyla çalışılan işler,

e) Üstübeç, sülügen, kurşun tetraetil gibi zehirli ve kimyasal kurşun veya arsenikli bileşiklerin hazırlanması işleri,

f) İçinde kurşun ve arsenik bulunan boya ve vernik gibi maddelerin kullanıldığı emaye, güderi, meşin, kauçuk, çini, cam, yapma süs taşları, yapma çiçek ve oyuncak yapımı işleriyle bina, dokuma ve otomobil boyacılığı ile dar, iç mekan ve sağlığa uygun olarak havalandırılmayan mekanlarda yapılan boyacılık, renkli baskı ve harf matbaacılığı (tipografi) işleri,

g) Kurşun levhaları birbirine kaynatma işleri.

Cam sanayii işleri

a) Cam yapımında kullanılan ilkel maddeleri toz haline getirme, eleme, karıştırma ve kurutma işleri (bu işleri yapmak üzere tam kapalı odalar içinde otomatik makineli tesisat veya çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde),

b) Eritme işleri (otomatik besleme fırınlarıyla çalışılmadığı takdirde),

c) Ateşçilik işleri,

d) Üfleme işleri (tamamen otomatik makinelerle yapılmadığı takdirde),

e) Basınçla yapılan cam işleri (cam tazyiki işleri),

f) Ayna camı sanatında potalı cam dökümü işleri (potalar kalıp masasına mekanik araçlarla taşınmadığı takdirde),

g) Camı fırın başından alma işleri,

h) Yayma fırınlarında düzeltme işleri,

ı) Traş işleri,

i) Asitle hak ve cilalama işleri,

k) Basınçlı havayla kum püskürten cihazlarla yapılan işler (çalışma ortamındaki tozları sağlık için tehlike oluşturmayacak düzeye indiren havalandırma tesisatı bulunmadığı takdirde),



1) Pota ve taş odalarında görülen işler.

Cıva sanayii işleri

- Cıva amalgamlarından altın ve gümüş ayırma işleri, akümülatörcülükte çinko amalgamı işleri, harç malzemesi yapımında cıvalı kurşunlu yapılan lehimcilik işleri,
- Cıvalı aletler yapımı işleri,
- Cıva buharlı elektrik ampulleri yapımı işleri,
- Süblime, kalomel ve cıva fulminat gibi cıvalı bileşiklerin hazırlanması işleri ve laboratuvarlarda cıvaıyla yapılan işler.

Çimento sanayii işleri

- İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işleri,
- Otomatik fırınlarda pişirme işleri,
- Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işleri (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde).



Kok fabrikaları ile termik santrallerdeki işler

- Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işleri,
- Kimyasal arıtma işleri,
- Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işleri,
- Kok fabrikalarında kömür ve ocak işleri,
- Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri, (ateşçiliğin elle yapılması durumunda veya kül ve kömürlerin taşınmasında tozun etrafa yayılmasını önleyici tesisler olmadığı takdirde).
- Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri(ateşçiliğin elle yapılması durumunda veya kül ve kömürlerin taşınmasında tozun etrafa yayılmasını önleyici tesisler olmadığı takdirde).

Çinko sanayii işleri

- Çinko madeninin toz haline getirilmesi, karıştırılması, elenmesi ve fırınlanması işleri,
- Damıtma fırınının işletilmesi, fırınlardan küllerin ve cürufun kaldırılması işleri,
- Çinkoyla alaşım yapılması işleri,
- Çinko tozunun ambalajlanması işleri,
- Sürekli olarak yapılan galvanizli demir lehimciliği işleri,
- Çinko tozu kullanılan kimyasal ve sınai işler,
- Elektrolitik çinko madeni üretilen tesislerdeki işler.

Bakır sanayii işleri

- Bakır cevheri çıkarılan maden ocaklarında yapılan işler,
- Cevherin kuru veya yağ yöntemiyle zenginleştirilmesi ve elde edilmesi işleri,
- Bakır fabrikalarında cevherin yıkama, flotasyon ve izabe işleri,
- Hurda bakırın eritilerek dökülmesi işleri.

Alüminyum sanayii işleri

- Alüminyum oksit üretimi işleri,
- Alüminyum bronz hazırlama işleri,
- Alüminyum madeni üretimi işleri.

Demir ve çelik sanayii işleri

- Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işler,
- Çelikhanelerin çelik yapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işler,
- Sıvı haldeki demir ve çeliğin tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işler,
- Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işleri,



- e) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlar da, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı çelik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yanı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işleri,
- f) Demir ve çelik presleme makinelerinde yapılan işlerle bu makinelerin sıcak demir veya çelikle beslenmesi ve yapılan sıcak parçaların kaldırılma veya taşınması işleri,
- g) Cürufun kırılması, ezilmesi, toz haline konulması, tozların çuvallara doldurulması ve yükletilmesi işleri.

Döküm sanayii işleri

- a) Kalıp kumunun hazırlanması işleri,
- b) Döküm kalıp ve maçalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işleri,
- c) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınının döküme hazır duruma getirilmesi işleri,
- d) Maden eritme ve dökme işleri,
- e) Kalıpların sökülmesi ve dökümlerin temizlenmesi işleri,
- f) Savurma ve düşey döküm yapımı işleri.

Kaplamacılık işleri

- a) Parlak ve mat kaplama işleri (galvano),
- b) Polisaj işleri,
- c) Kalaycılık işleri,
- d) Doldurma yoluyla galvanizleme işleri,
- e) Asitle yüzey temizleme işleri.

Karpit sanayii işleri

Kireç ve kokun ark fırınında eritilmesi işleri.

Asit sanayii işleri

- a) Asit için hammaddelerin hazırlanması işleri,
- b) Asidin yapılma safhalarındaki işler,
- c) Asidin dinlendirilme, yüklenme, boşaltılma ve taşınması işleri,

d) Baca gazlarından asit elde edilmesi işleri.

Akümülatör sanayii işleri

- a) Akümülatör yapım ve onarım işleri,
- b) Akümülatör suyu hazırlama ve şarj işleri.

Kaynak işleri

- a) Her çeşit koruyucu gaz altında yapılan kaynak işleri,
- b) Toz altı kaynak işleri,
- c) Oksijen ve elektrik kaynağı işleri.



Madenlere su verme işleri

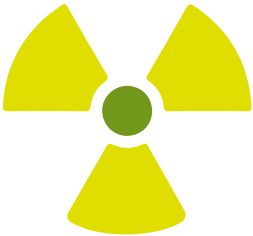
- a) Su verme işleri (sertleştirme),
- b) Semantasyon işleri.

Kauçuk işlenmesi işler

- a) Kauçuk hamurunun karıştırılması, fırınlanması işleri,
- b) Sağlığa uygun olarak havalandırılmayan yerlerde, otomatik tesisat kullanılmadan yapılan sıcak vulkanizasyon işleri.

Yeraltı işleri

Maden ocakları işleri (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işler.



Radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler

Doğal ve yapay radyoaktif, radyoiyonizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emasyon kaynakları ile yapılan işler.

Gürültülü işler

Gürültü düzeyi 85 dB(A)'yı aşan işler

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işlerden 20 metre-ye kadar derinlik veya 2 kg/cm² basınçta yapılan işler (iniş, çıkış, geçiş dahil).

Pnömokonyoz yapan tozlu işler

Pnömokonyoz yapan tozların bulunduğu işyerlerindeki işler.

Tarım ilaçları

Tarım ilaçları kullanımı işleri.

7.5
Saatden Az



Günde yedi buçuk saatten daha az çalışılması gereken işler nelerdir?

Bir çalışanın günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılacağı aşağıda belirtilmiştir;

Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler (iniş, çıkış, geçiş dahil)

- 20-25 (20 hariç) m. derinlik veya 2-2,5 (2 hariç) kg/cm² basınçta 7 saat,
- 25-30 (25 hariç) m. derinlik veya 2,5-3 (2,5 hariç) kg/cm² basınçta 6 saat,

c) 30-35 (30 hariç) m. derinlik veya 3-3,5 (3 hariç) kg/cm² basınçta 5 saat,
Süreleri

d) 35-40 (40 hariç) m. derinlik veya 3,5-4 (3,5 hariç) kg/cm² basınçta 4 saat.

Dalgıçlar için bu süreler, 18 metreye kadar 3 saat, 40 metreye kadar olan derinliklerde 1/2 saattir.

Cıva işleri

- a) Cıva izabe fırınlarında görülen işler 6 saat,
- b) Elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işler 6 saat

Kurşun işleri

Kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işleri 4 saat.

Karbon sülfür işleri

Karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işler 6 saat.

Ensektisitler

Karbonatlı ve organik fosforlu ensektisitlerin yapımı, paketlenmesi, çözültü olarak hazırlanması ve uygulanması işleri 6 saat.



Günlük çalışma süresinin işyerinde duyurulması gerekir mi?



Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere duyurulması gereklidir.

10- İşin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir mi?

Yapılan işin niteliğine göre, işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.



başlama ve bitiş

11- Çalışma sürelerinin belgelenmesi gerekir mi?

İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. İşveren imza föyü, saat kartı, puantaj vb. kayıtlarla çalışma süresini belgeleyebilir.

12- Denkleştirme esasına göre çalışma nedir?

Tarafların anlaşması ile haftalık 45 saatlik normal çalışma süresinin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilmesine denkleştirme uygulaması denmektedir.

Bu durumda yoğunlaştırılmış iş haftası ya da haftaları olabilecek, yoğunlaştırılmış iş haftalarında işçi günde 11 saati aşmamak kaydı ile daha uzun sürelerle çalıştırılabilecek, ancak yoğunlaştırılmış iş haftasını izleyen haftalarda işçinin daha az çalıştırılması suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini geçmeyecek şekilde denkleştirilecektir.

Örneğin; haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde işçi, dört hafta boyunca $(45+15=)$ 60 saat çalışmış ise, daha sonraki dört hafta boyunca $(45-15=)$ 30 saat çalıştırılmak suretiyle çalışma süresi denkleştirilebilir. Bu durumda haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır.

13-Denkleştirme uygulamasında uyulması gereken kurallar nelerdir?

- Denkleştirme için taraflar arasında yazılı bir anlaşma olması gereklidir.
- Denkleştirme uygulamasını en çok iki aylık bir dönem için yapılabilir. Ancak toplu iş sözleşmesi ile bu süre dört aya kadar uzatılabilir.
- Turizm sektöründe dört aylık süre içinde denkleştirme yapılabilir, denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.
- Çalışma süreleri haftanın çalışılan günlerine farklı dağıtıldığında dahi günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati geçemez.
- Denkleştirme dönemi içinde haftalık ortalama çalışma süresi 45 saat olmalıdır.
- Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir.



14 Kısmi süreli çalışma nedir?

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

Örneğin; bir işyerinde, emsal işçi tam süreli iş sözleşmesi ile haftada 45 saat çalışıyorsa, o işyeri için 30 saat ve daha az süreyle yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmadır.

15- Kısmi süreli çalışmada sigorta primleri nasıl hesap edilir?

Bir ay içerisinde kısmi süreli olarak çalışılan toplam süre, günlük çalışma süresi kabul edilen 7,5 saate bölünür. Çıkan miktar üzerinden işçinin sigorta primi ödenir. Bu işlemde kesirlerde tama iblağ edilir.

Örnek: Ayda 15 saat çalışan bir işçinin sigorta prim ödeme gün sayısı; $15:7,5 = 2$ gün olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na bildirilecektir.

16- Ebeveynlerin çocuğun yetiştirilme döneminde kısmi süreli çalışma hakkı var mıdır?

İş Kanununun 74. maddesinde analık hali durumunda verilen izinlerin bitiminden itibaren ebeveynlerden biri, çocuğun mecburu ilköğretim çağına geldiği tarihe kadar kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.

Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih sebebi sayılmaz ancak işçinin bu talebini bir ay önceden işverene yazılı olarak bildirmesi gerekir.

Eşlerden birinin çalışmaması halinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz.

Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.

Hangi sektör veya işlerde kısmi çalışma yapılabileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

17- Çocuğun yetiştirilme döneminde olarak kısmi süreli çalışmaya hakkından yararlanan işçi, istediği zaman tam zamanlı çalışmaya dönebilir mi?

Çocuğunun yetiştirilme döneminde kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı

çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Ancak tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçinin işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirmesi gerekmektedir.

18- Telafi çalışması nedir?

İşyerinde;

- Zorunlu nedenlerle işin durması,
- Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi,
- İşçinin talebi ile kendisine 4857 sayılı İş Kanunu, iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile öngörülen yasal izinleri dışında izin verilmesi hallerinde,



işçinin çalışmadığı bu sürelerin telafisi için işçiye yaptırılacak çalışmaya, telafi çalışması denilmektedir.

19- Telafi çalışmasında uyulması gereken kurallar nelerdir?

- Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılmalıdır.
- Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.
- Telafi çalışması günde 3 saatten fazla olamaz ve telafi çalışması yapılan günlerde toplam çalışma süresi 11 saati aşamaz.
- Telafi çalışması yaptıracak işveren, bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun 64. maddesinde sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık

olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.



Telafi çalışması fazla çalışma sayılır mı?



Telafi çalışması fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmadığından, kanunda sayılan hallerdeki eksik çalışmaların telafisi için yapılan bu çalışmalarda fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmesi gerekmez.

21- Çağrı üzerine çalışma nedir?

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

22- Çağrı üzerine çalışmada uyulması gereken kurallar nelerdir?

- İşçinin ne kadar süre ile çalışacağı taraflar arasında belirlenmemiş ise, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır.
- İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini talep eden işveren, bu çağrını, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır.
- Sözleşme ile günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.
- Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

23-Uzaktan çalışma nedir?

Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

24- Uzaktan çalışmaya ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinde hangi hususlar yer almalıdır?

Uzaktan çalışmaya ilişkin olarak yapılacak iş sözleşmesinde; işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler yer alır.



25- Kısa çalışma nedir?

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle, işyerinde uygulanan çalışma süresinin, üç ayı geçmemek üzere, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasına kısa çalışma denmektedir.

26- İş mevzuatına göre genel ekonomik kriz, bölgesel kriz ve sektörel kriz nedir?

Genel ekonomik kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamdan etkileyip sarstığı durumları,

Bölgesel kriz; ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumları,

Sektörel kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumları,

ifade etmektedir.

27- İş mevzuatına göre zorlayıcı sebepler nelerdir?

Zorlayıcı sebepler, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilere ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenlerdir.



28- Kısa çalışma talebi hangi kuruma yapılır?

Genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, bu talebini derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna bildirir. İşyerinde toplu iş sözleşmesi varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya da işveren tarafından ayrıca yazılı bildirimde bulunulur.

29- Kısa çalışma talebinin değerlendirilmesi nasıl yapılır?

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bil-

dirim yapılır. Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler kurum tarafından belirlenecektir.

30- Kısa çalışma ödeneği nedir?

Kısa çalışmadan yararlanma koşullarının sağlanması halinde yapılan ödemeye kısa çalışma ödeneği denir. Kısa çalışma ödeneği genel ekonomik kriz, bölgesel kriz, sektörel kriz ve zorlayıcı sebeplerin varlığı tespit edilirse ödenir.

Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilir.

31- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları nelerdir?

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşverenin kısa çalışma talebinin kurumca uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50. maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması, gerekmektedir.

32- Kısa çalışma ödeneğinin ödeme süresi ve miktarı ne kadardır?

Kısa çalışma süresi, zorlayıcı sebebin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır.



33- Kısa çalışma ödeneği ne zaman ödenir?

Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir.

34- Kısa çalışma ödeneği hangi hallerde kesilir?

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilir.

35- Kısa çalışma ödeneği hangi hallerde durdurulur?

Ayrıca kısa çalışma uygulaması devam eden işyerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleri ile ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hakkında hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği durdurulur.

36- Hangi çalışmalar postalar halinde çalışma sayılır?

Bir çalışma sisteminin postalar halinde çalışma sayılabilmesi için postaların birbiri ardına devam etmesi gerekmektedir.

37- Postalar halinde işçi çalıştırmak için izin alınması gerekir mi?

Postalar halinde işçi çalıştırılması için izin alınması gerekmemektedir.

38- Postalar halinde çalışmada bildirim yükümlülüğü var mıdır?

İşveren veya işveren vekilleri, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler ile bu işçiler için işe başlamadan önce alınan periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

39- Postalar halinde çalışmada ilan yükümlülüğü var mıdır?

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.

40- İşçi postaları sayısı nasıl düzenlenir?

İşçi postaları;

- Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir.
- Bu durumun dışında kalan ve işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenir.
- Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30. maddesine göre çıkarılan yönetmelik hükümlerine göre belirlenir.
- İşçi postaları sayısının düzenlenmesinde, 4857 sayılı İş Kanununun olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin madde hükümleri göz önünde bulundurulur.

41- Postaların çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden indirim yapılır mı?

İşçi postası ile yürütülen işlerde,



- İkili ya da daha çok posta sayısının artırılması ya da
- Üç posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin

7,5 saatin altında saptanması sonucunda çalışma sürelerindeki azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun, indirim yapılamaz.

7.5
saat

Fazla çalıştırılmaları yasaktır.

42- Gece postalarında işçiler en fazla ne kadar süre ile çalıştırılır?

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanununun zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin madde hükümleri ile Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.

Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmetleri yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

43- Bir postadaki çalışmanın gece çalışması sayılabilmesi için gerekli koşullar nelerdir?

Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayıp en erken 06.00'ya kadar geçen süredir.

Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.



44- Gece postasında kimler çalıştırılmaz?

18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır.

45- İşçi postalarının değişme süresi ne kadardır?

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde postalar; en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle ve postalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir.

İşin niteliği ve yürütümü, iş sağlığı ve güvenliği göz önünde tutularak, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasları da uygulanabilir.

46- Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçinin postası değiştirilebilir mi?

Zorunluluk olmadıkça işçilerin postaları değiştirilemez. Ancak gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.

47- Postaların değişiminde dinlenme süresi en az ne kadar olması gerekir?

Posta değişiminde işçiler sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Bu hüküm, postası değiştirilen işçilere de uygulanır.



48- Postalar halinde çalışmada ara dinlenmesi nasıl verilir?

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir.

49- Bir postada çalışan işçilerin hepsine aynı anda ara dinlenmesi kullandırmak gerekir mi?

İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelikteki esaslara göre verilir.



50- Postalar halinde çalışan işçilere hafta tatili nasıl verilir?

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilir.





ILO Türkiye Ofisi

Ferit Recai Ertuğrul Cad. No:4

T: +90 312 491 98 90 • F: +90 312 491 99 45

ankara@ilo.org • ilo.org/ankara



İş Teftiş Kurulu Başkanlığı

Emek Mahallesi, 17. Cadde No: 13 06520 Çankaya /ANKARA

T: +90 312 296 62 31 • F: +90 312 212 29 61

isteftis@csqb.gov.tr • csqb.gov.tr