

## **İŞ KANUNU KAPSAMINDA ÇALIŞMA DÜZENİ**

Son dönemde iş kanunu mevzuatında yapılan değişiklikler ile çalışma hayatının taraflarından işveren ve çalışan arasında çalışma düzeni ile alakalı sorunlar çıkmaktadır. Bu yazımızla, işyerlerindeki çalışma düzenine fayda sağlayacağımızı umut ediyoruz.

### **- Çalışma Süresi ve Hafta Tatili**

Bilindiği gibi iş kanunu kapsamında haftalık çalışma saati 45 saat, çalışma gün sayısı 6(altı) gündür. İş kanunu günlük çalışma saatini azami olarak 11 saat olarak belirlemiştir. İş kanunu kapsamında azami olarak belirlenen bu süreler üzerinden; işveren tarafından haftalık çalışma süreleri(saat/gün=) hesaplanmaktadır.

İşveren, çalışma gün sayısını altı gün olarak dikkate alır ise günlük çalışma saati (45/6=) 7,5 saat olacaktır. Kanun kapsamında 7,5 saate kadar olan çalışma süresinde günlük yarım saatlik ara dinlenme süresi olacaktır. Çalışanın ara dinlenme dahil işe başlama ile işyerinden çıkış arası sekiz saat olarak belirlenmektedir. Örneğin sabah saat 9'00 işbaşı yapan kişi işyerinden saat 17'de çıkacaktır.

Çalışma gün sayısı 5 gün olarak belirlendi ise (45/5=) günlük çalışma saati 9 saat olacaktır. Kanun kapsamında 7,5 saati aşan çalışmalarda ara dinlenme süresi 1 saat olacaktır. Yine yukarıdaki örneğe göre; sabah saat 9'00 işbaşı yapan kişi işyerinden saat 19'de çıkacaktır.

Hafta tatili ise 6 günlük çalışma sonrası kazanılan bir günlük tatildir. Bu günün Pazar günü olması gibi bir zorunluluk bulunmamaktadır.

### **Çalışma süresi**

**Madde 63** - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş 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.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.

Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.

### **Ara dinlenmesi**

**Madde 68** - Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- 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 kullanılabilir.

Dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullanılabilir.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

### **Hafta tatili ücreti**

**Madde 46 -** 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 yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Şu kadar ki;

a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

b) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

### **- Yıllık İzin Süresi**

İşyerinde de işe başladığı tarihten itibaren bir senesini dolduran çalışanlar yıllık izin hakkı kazanmaktadır. Takip eden senelerde de aynı süre dikkate alınarak senelik izin süresi hesaplanır. Ancak işveren ile anlaşan çalışan avans izin süresinde kullanabilir.

Genel olarak yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Ancak, kanunda öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir.

Yukarıda da belirttiğimiz gibi haftalık çalışma günü 6 gündür. Hali hazırda çoğu işyeri çalışma gün sayısını haftada 5 gün olarak belirlemiş olup, cumartesi günleri personeli çalıştırmamaktadır. Ancak yıllık izin süresinde cumartesi günleri çalışma günü olarak görülmekte ve yıllık izin hesaplamalarında düşmektedir. Örneğin; 22 Eylül Cuma günü (izne dahil gün) izne çıkan bir kişi 2 Ekim pazartesi iş başı yapar ise kullanılan yıllık izin gün sayısı 8 gün olacaktır.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

### **Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri**

**Madde 53 -** İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

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.

### **Bu kapsamda**

- İşletmeler esnek çalışma imkânı sağlayarak ve çalışma süresi telafisi yönünde planlama ile çalışma süresini şirket faaliyetlerinin yoğunluk zamanına göre ayarlayabilir.
- Hali hazırda işletmeler haftalık 45 saatlik çalışma süresinden daha az çalışma süresi belirleyebilmektedir. Çalışanların hafta sonlarını daha verimli kullanması ve dinlenmiş bir şekilde geçirmesi için cumartesi günlerini çalışma gününe dâhil etmemektedir. İşverenler bu şekilde çalışanlarının üretim verimliliği ve yüksek performanslarını beklemektedir.
- Yıllık ücretli izin süresi en az bir kere 10 gün kesintisiz olarak çalışana işveren tarafından kullandırılmak zorundadır. Diğer kalan izin süresi taraflar arasında anlaşma ile bir veya daha fazla günlere bölünebilir.

**SAYGILARIMIZLA,..**