

VARDİYALI (POSTALAR HALİNDE) ÇALIŞMA ve TÜRK İŞ HUKUKU'NDAKİ DÜZENLEMESİ

Yrd.Doç.Dr. Refik Korkusuz*

ÖZET

Vardiyalı çalışma, artan uluslar arası rekabet ve teknolojik gelişmenin sonucu olarak ortaya çıkan işyeri gereksiniminden kaynaklanmaktadır. Bu tür çalışmada, özellikle gece vardiyasına kalan, işçilerin psikolojik ve sosyal problemleri bulunmaktadır. Bu nedenle, hukukumuzda işçi lehine yapılan düzenlemeler öğretinin de katkısı ile geliştirilmiş, bir sisteme bağlanmaya çalışılmıştır. Özellikle vardiyalı çalışma sistemini, birbirini izleyen periyodik çalışmalar için şart koşturmuş, çalışma dönemine ilişkin olarak nöbetleşme usulü getirmiş, günlük çalışmayı 7,5 saat ile sınırlamış, fazla çalışmayı ancak haftalık çalışma süresini aşan kısım için kabul etmiştir. Bu düzenlemeler AB hukuku ile paralellik arz etmektedir. Ayrıca toplu sözleşmeler veya ferdi hizmet sözleşmeleri ile işçi lehine yeni ek koruma hükümlerinin kabul edilmesi mümkündür.

Anahtar Kelimeler

Vardiyalı Çalışma, Toplu İş Sözleşmesi, Ferdi Hizmet Sözleşmesi

SUMMARY

Shift work, one of the most striking issues in working life, because of the various reasons. Especially international competition and technological developments defining element on this type of work. Workers whose work in night shifts face with psychological and social problems. Thus, Turkish Law regulations on shift work has tried to minimize this problems. Especially rotating shift regulations, limitation on length of shift work (7,5 hours) etc. These regulations in harmony with EU law, furthermore, collective agreements and labour contracts could bring more positive regulations on the side of worker.

Key Words

Shift Work, Collective Agreements, Labour Contracts

I- GENEL OLARAK VARDİYALI ÇALIŞMA VE NEDENLERİ

Çağımıza damgasını vuran küreselleşme ve beraberinde getirdiği yoğun uluslararası rekabetin sonuçlarından birisi de çalışma hayatının değişen koşullara uyum amacıyla, giderek esnekleşmesi, katı kurallı olarak bilinen normal çalışmaların dışında yeni biçim ve esasların da yerini almasına neden olmuştur. Başta bilgi, iletişim ve ulaşım teknolojilerinde

* Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

yaşanan gelişmeler olmak üzere; bir dizi karmaşık faktörün etkileşimiyle ortaya çıkarak, hızla yayılan küreselleşme olgusu ve yoğun uluslararası rekabet, çalışma yaşamını da derinden etkileyerek, yen tür çalışma sistemi olgusunu gündeme taşımıştır ¹. Bunlardan en önemlilerinden bir tanesi de, vardiyalı çalışma ya da postalar halinde çalışma olarak bilinen vardiyalı çalışma sistemidir. Vardiyalı çalışma sisteminin mutlak bir tanımı bulunmamaktadır. Ancak, mevzuattaki düzenlemeye ve uygulamaya bakarak aşağıdaki tanımı yapmak imkan dahilindedir.

İşin veya işyerinin niteliği gereği, sürekli olarak faal vaziyetteki işyerlerinde, günün (veya haftanın) tüm zamanlarında, aynı günün değişik (birbirini izleyen) zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubu çalıştırılması biçiminde yapılan çalışma biçimine “vardiyalı (postalar halinde)” çalışma düzeni adı verilir.

Vardiyalı çalışma, temeli Romalılara kadar dayanan, esas olarak ise, sanayi devriminden sonra, geniş bir şekilde uygulama alanı bulan bir kurumdur. Yirminci yüz yılın ilk yarısındaki teknolojik ilerleme; muazzam bir biçimde çağdaş toplumun ihtiyaçlarını gidermeye yönelik, üretimi arttırıcı ve verimliliği yoğunlaştırıcı metotlar geliştirmiştir. Bu durum, doğal kaynakların ve insan gücünün daha iyi kullanılması yolunda yeni sistemlerin de keşfine neden olmuştur. Belirtilen gelişmelerin sonucu olarak, genel olarak değişik tür çalışma sistemi özel olarak ise; vardiyalı çalışma sistemi yaygın yerini almıştır. Sistem; çalışma hayatındaki konumunu her geçen gün arttırmış ve halen de arttırmaktadır. Batı Avrupa’da 1904 yılında yapılan araştırmada; tüm çalışanların % 2.8’inin gece postasında vardiyalı olarak çalışan kimselerden oluşmakta iken günümüzde ise büyük yüzdelere ulaşmıştır ².

Yukarıda bahsettiğimiz gibi küreselleşme sürecine giren dünyada vardiyalı çalışmaya artan bir şekilde ihtiyaç duyulmaktadır. Gece ve gündüz çalışmaları şeklinde ortaya çıkan vardiyalı çalışmaya gereksim duyulmasının belli başlı sebepleri şunlardır:

-Fabrikalarda bulunan araç ve gereçlerin kullanımının azami düzeye çıkarılması,

-Teknolojik yöntemlerin gelişiminin sürekliliğinin sağlanması,

¹ İŞİĞİÇOK, Özlem, Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>, 06.12.2003.

² PATİ, Atanu Kumar, CHANDRAWANSHI, Arti , REINBERG, Alain, “Shift work: Consequences and Management”, Current Science, VOL. 81, NO. 1, 10 JULY 2001, s. 32. <http://www.iisc.ernet.in/~currsci/jul102001/32.pdf>, 12.10.2003.

-İletişim, sağlık, güvenlik, turizm ve ulaşım gibi hizmet sektörlerinde toplumun genelinin taleplerinin karşılanması ³.

-Vardiyalı çalışma, normal günlük çalışma ve fazla mesai çalışmasından başka çalışma sistemidir. Vardiyalı çalışma:

-Geceye yayılmış, genişletilmiş vardiyaları,

-Her 24 saat için belirlenmiş 2, 3 veya dört vardiya ile

-Farklı vardiyalardaki işçilerin vardiyaları değişimi veya sürekli olarak belirli vardiyalarda çalışmalarını içerir ⁴.

II- VARDİYALI ÇALIŞMA ÇEŞİTLERİ

Vardiyalı çalışma sisteminin var olabilmesi için birden fazla çalışma ekibine ihtiyaç vardır. Her bir ekip; vardiya olarak tanımlanan belli bir süre çalışmakta, bu süre sonunda işletmeye gelen diğer ekibe işi devretmekte ve diğer ekipte işi alıp, başka bir ekibe işi devretmektedir. Böylece birden çok ekip aynı yerde, aynı işlevleri, kendilerine tahsis edilen saatlerde yaparak, işletmenin uzun süre veya sürekli çalışmasını sağlarlar. Çalışma gruplarının fazla olduğu işletmelerde; sabit vardiya çalışmasından veya dönüşümlü vardiya çalışmasından söz edilebilir.

A- SABİT VARDİYA SİSTEMİ

Sabit vardiya çalışmasında, sürekli olarak gündüz, sürekli olarak öğleden sonradan gece yarısına değin veya sürekli olarak gece çalışan ekipler vardır. Olağan üstü bir durum olmadıkça, çalışanlar kendi vardiyalarında çalışmak zorundadırlar. Ancak sosyal hukuk kavramının, iş hukukunda daha da belirginleşerek ortaya çıkmasını müteakip; sürekli olarak gece çalışmasının; çalışanların fiziki ve psikolojik yönden olumsuz etkide bulunması nedeniyle bu vardiya sistemi, günümüz uygulamasında yeri azalmıştır. Zira, vardiyalı çalışanların, bu çalışma biçimine olan katlanmaları, kişiden kişiye değişmektedir. Nitekim bu sistemde çalışanlarda görülen sağlık problemlerinin kesafeti ve aile kurumunda taşıdıkları sorumluluk nedeniyle, her çalışan yönünden farklı olabilmektedir. Diğer bir deyişle bazı vardiyalı çalışanlar, vardiyalı çalışmaya daha fazla tahammül edebilirken, diğerleri vardiyalı çalışmaya daha az tahammül etmektedirler⁵. Bu nedenle, sürekli vardiyalı sistem, en azından Türk İş Hukuku açısından, kabul edilmemektedir.

³ Managing Shiftwork, Queensland Government Workplace Health and Safety, Brochure, November, 1997, s. 3. <http://whs.qld.gov.au/brochures/bro13v3.pdf> , 05.12.2003.

⁴ MANAGING, s. 3.

⁵ PATI, CHANDRAWANSHI, REINBERG, a.g.m. , s. 33.

B- DÖNÜŞÜMLÜ VARDİYA SİSTEMİ

Dönüşümlü vardiyalı çalışmada ise ekipler belli bir zamansal program içerisinde dönüşümlü olarak gündüz, öğleden sonra ve gece vardiyası şeklinde bir çalışma esasına göre düzenlenmiştir. Kimi işletmelerde sabit ve dönüşümlü çalışma birlikte uygulanır⁶. Bu sistem, günümüzde kabul gören ve çalışanlarca da makul addedilen bir sistemdir. Tüm çalışanlar, vardiya düzenlemesine göre, yasal süre taşımamak kaydıyla, günün her saatindeki çalışmada yerini almaktadır. Böylece çalışanlar, gerek fizik ve gerekse psikik olarak işyerinde ayrıma tabi tutulmadıkları kanaatini taşımaktadırlar.

Vardiyalı (Çok ekipli) çalışma sistemleri, vardiyanın değişimine bağlı olarak, kendi içinde üç gruba ayırmak olanaklıdır.

Süreksiz sistem ; Süreksiz vardiya çalışmasında işletme günde 24 saatten az çalışır. Genellikle sabah-akşam veya sabah-gece olmak üzere 16 saat süresince sabit veya dönüşümlü çalışır. Hafta sonu ve bayram tatillerinde çalışılmaz. Süreksiz çok ekipli çalışma, iki ekipli veya çift vardiyalı sistem olarak da bilinir. Bu sistem uygulamaya konması en kolay, yönetsel sorunların en az olduğu sistemdir.

Yarı sürekli sistem ; Bu sistemde işletme günde 24 saat çalışır. Hafta sonlarında ve bayramlarda çalışma olmaz. Genellikle üç vardiya ve üç ekip söz konusudur. Ekipler sabit yada dönüşümlü olarak sabah, öğleden sonra veya gece vardiyasında çalışırlar. Hafta içinde işletmenin aralıksız çalışması, gece çalışmasının azaltılmasına –ekip sayısı arttırılmadığında- imkan sağlamadığından sağlıksal sorunların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

Sürekli sistem; Sürekli çok ekipli çalışmada, işletme günde 24 saat, haftada yedi gün bayram tatilleri dahil olmak üzere aralıksız çalışır. En az dört ekip, çoğunlukla da dört veya yedi ekip sabit veya dönüşümlü olarak çalışırlar. Sürekli sistem, üretim kapasitesinden en üst düzeyde yararlanma şansı tanıyan, üretim etmenlerinin en uygun kullanımına olanak veren, işletmeye geniş açılımlar sağlayan bir sistemdir⁷.

III- DÜNYADA VE TÜRKİYEDE VARDİYALI ÇALIŞMA DÜZENİNDEKİ EĞİLİM

Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğinde, özellikle gelişmiş ve sanayileşmiş ülkelerde, vardiyalı çalışanların sayısında büyük bir artış yaşandığı, yapılan araştırmalardan, anlaşılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler de bu fenomeni yaşamaktan çok uzakta değildir. ABD’de yaklaşık yirmi yıl önce erkek çalışanların %27’si ve bayan çalışanların %16’sı vardiyalı olarak

⁶ İNCİR, Gülten, Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, No: 624, Ankara, 1998, s. 25.

⁷ İNCİR, a.g.e., s. 25-26.

çalışmaktaydılar. Benzer zamanlarda İngiltere’de imalat sanayisinde çalışanların oranı 1954 yılında %12.5 iken bu oran 1968 yılında %25’e çıkmıştır. Hollanda ve Fransa’da sırasıyla vardiyalı çalışanların oranının %19 ve %21 arasında olduğu tahmin edilmektedir⁸.

Kanada’da günümüzde yaklaşık 8.5 milyon tam zamanlı çalışan işçinin 2 milyon kadarı (%23) vardiyalı olarak çalışmaktadır⁹. 2000 - 2001 yılında çalışan her 10 Kanadalıdan 3’ü vardiyalı olarak çalışmıştır. 2000- 2001 yılında 18-54 yaş arasındaki erkeklerin %30’u ve bayanların %26’sı yıl boyunca standart olmayan çalışma takvimlerine (schedule) göre çalışmışlardır¹⁰.

Türkiye’de çalışan nüfusun %8’i vardiyalı çalışanlardan oluşmaktadır. Bu çalışanların esas itibarıyla vasıflı işçiler (%13), teknisyenler (%11) ve vasıfsız işçilerden (10) oluşmaktadır. Genellikle ulaşım (%19), elektrik, benzin ve su (%14) ve oteller ve lokantalar (%13) ve çok az miktarda da (%4) toptancılık ve perakende ticaret ve diğer hizmet sektörlerinden oluşmaktadır¹¹.

Türkiye’de vardiyalı çalışmanın en çok rastlanan biçimleri sabahtan başlayıp, öğleden sonra biten vardiyalar (07-15 veya 08- 16 vardiyası) gündüz ve gece dönüşümlü vardiyalar (vardiyalı çalışanların %20’si) veya sabah başlayıp öğleden sonraya değin devam eden (07-15 vardiyası) vardiyaları (%15) ve sürekli gece ile öğleden sonra başlayıp, gece yarısına değin süren ve çalışanlar arasında 15-23 vardiyası olarak bilinen, vardiyalarıdır¹². Bu son iki vardiya çeşidinde çalışanların oranı ise, % 10’dur. Parçalı vardiyalar (günlük vardiyalar en az dört saat aralıdır) vardiyalı çalışanların %12.3’ü tarafından çalışılmaktadır. Vardiya takvimleri %44.4 oranında çalışanlar tarafından seçilmekte, %35.7 oranında şirket tarafından seçilmektedir. Öte yandan vardiyalı çalışanların %30’u oranında bir kitlenin ise, vardiyalı çalışmadaki değişikliklerden aynı gün haberdar olduklarını ifade etmişlerdir¹³.

IV- TÜRK İŞ HUKUKU’NDA VARDİYALI ÇALIŞMAYA (POSTALAR HALİNDE) İLİŞKİN DÜZENLEMELER

⁸ PATI, CHANDRAWANSHI, REINBERG, s. 32.

⁹ PATI, CHANDRAWANSHI, REINBERG, s. 33.

¹⁰ The Daily, “Shiftwork and Health”, Thursday July 25 2002. <http://www.statcan.ca/Daily/English/020725/d020725b.htm>

¹¹ PAOLI, Pascal, PARENT-THIRION, Agnes, Working conditions in the acceding and candidate countries, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2003, s. 87. www.eurofound.eu.int

¹² Ülkemizin bazı bölgelerinde ise, iklim ve coğrafik koşullara bağlı olarak 4-12 olabilmektedir.

¹³ PAOLI, PARENT-THIRION, s. 87.

A- HUKUKUMUZDA VARDİYALI ÇALIŞMANIN YASAL DAYANAKLARI

Vardiya çalışmasının beraberinde getirdiği psikolojik ve sosyal sorunlar göz ardı edilemez bir boyuta ulaşmıştır¹⁴. Bu durumdan sadece, özellikle gece vardiyasına kalan, işçilerin yanı sıra, vardiyalı çalışanların aile bireyleri ve yakın çevreleri de rahatsız olduğu yapılan araştırmalardan anlaşılmakta, her türlü sosyal ve ailevi ilişkilerin olumsuz biçimde etkilendiği görülmektedir. Bunun yarattığı moral bozukluklarına, düzensiz uyku ve ekonomik faktörlerin yanı sıra iş kolları ve çalışma biçimleri de eklenince vardiya çalışması genellikle arzu edilmez bir çalışma tarzı olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁵. Bu nedenle, bu konuda gerek kanun koyucu, gerekse kanun koyucunun verdiği yetkiye istinaden yürütme organları, vardiyalı sistemde bazı özel önlemler almak zorunda kalmışlardır.

Bu tür çalışmada; vardiyalı çalışanların olumsuz fizik ve psikik durumunu tespit eden araştırmalara rağmen, Türk iş hayatında da vardiyalı çalışma, özellikle sanayi sektöründe yaygın olarak, gözlemlenmektedir. Bu çalışma ile işverene sağlanan avantaj; vardiya değişimi yoluyla işçilerin günün veya haftanın değişik zaman dilimlerinde çalıştırılabilmesi imkanını sunmaktadır. Vardiyalı çalışma düzeninde, en fazla iki hafta gündüz vardiyasında çalışan bir işçi, izleyen iki haftada gece vardiyasında

¹⁴ İnsanlar, yaşadıkları hayatın doğal koşulları ve alışkanlıklar nedeniyle, gündüz çalışmaya temayüllüdürler. Gündüz çalışmak ve gece uyumak için adeta programlanan biyolojik yapı (dahili vücut saati/ sirkadian time)vardiyalı çalışmadan etkilenmektedir . İnsan organizması ve beden biyolojik alışkanlıkları (sirkadian ritm) birbirini takip eden uyku ve uyanıklık çemberi üzerine kuruludur. Vardiyalı çalışanlar; sağlıklı erişkinlerde uyku, organizmanın istediği saatte değil de, çoğu kez, bedenleri uyanık olmak istediği saatte uyumaya çabalar. İnsani alışkanlıklarda ortaya çıkan farklılık (sirkadian ritm) beraberinde iş performansını etkiler. Şöyle ki; insanoğlu, kendisi için, sabah 2:00-5:00 saatleri arasında en uykulu saatleri olarak benimsemiştir. Yıllarca gece çalışmış olsa da, çoğunlukla, bu durum değişmemektedir. Çeşitli laboratuvar çalışmaları ile saha çalışmalarının sonuçları uykusuz kalmanın veya uyku halinin kişinin performansını, hafızasını, zeka kapasitesini, hareket sistemini ve psikik davranışlarını etkilediğini göstermiştir.

¹⁵ Vücudun temel fonksiyonlarının bir çoğu, gündüz saatlerinde azami bir seviyeye yükselir ve gece ile birlikte bu fonksiyonlar asgari bir düzeye düşer. Örneğin; vücut ısısı, kalp atış hızı, kan basıncı, solunum oranı gün içerisinde yükselir, en yüksek seviyesine ulaştıktan sonra, gece düşer. Farklı insanlar işlerinin zamanlamasındaki değişikliklere adaptasyonda farklı yeteneklere sahiptir. Sabah tipleri erken kalkar, en iyi çalışmasını günün erken saatlerinde yapar ve akşam yavaşlar. Akşam tipleri ise, zirvelerine yavaşça akşamları ulaşırlar. İnsanların %10-20 si çok güçlü sabah tipleridir ve gece çalışmasına uyumu en zor şey olarak görmektedirler MANAGING, s. 4; SOĞANCIOĞLU, Şeniz, Vardiya Çalışmasının Yarattığı Stres, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, Milli produktivite Merkezi Yayınları No: 379, Ankara, 1989, ss. 93-100, s. 94.

çalışacaktır. İş sürelerinde esnekliğin en eski görünüm biçimi olduğu söylenen vardiyalı çalışma sistemine Türk İş Hukukunda da yer verilmiştir (İş K. 69, 73).

Bu çalışma sistemi ile amaçlanan husus işyerinin sürekli olarak açık kalmasını sağlamaktır. Vardiyalı çalışma sisteminde genellikle tam gün çalıştırılan işçilerin oluşturduğu gruplar söz konusu ise de kısmi süreli çalıştırma yoluyla vardiya usulünün tatbikine de engel hüküm de bulunmamaktadır. Bu bakımdan, kısmi vardiyalı çalışma yaptırmak ta mümkündür.

1475 sayılı yasa döneminde vardiyalı sisteme ilişkin olarak 23.3.1973 gün ve 7/6016 sayılı kararname ile 4 Nisan 1973'te yürürlüğe konulan "Postalar Halinde İşçi çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Tüzük (PHÇT)"¹⁶ ve 27 Temmuz 1973 tarihli ve 7/6909 sayılı kararname ile kabul edilen "Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzük (KİÇT)"¹⁷ adıyla iki tane de tüzük çıkarılarak yürürlüğe konulmuştur. Yeni yönetmelikler çıkana kadar bu tüzüklerin kanuna aykırı düşmeyen hükümleri geçerlidir.

İlgili tüzüklerin kabul tarihleri dikkate alındığında, vardiyalı (postalar halinde) çalışma usulü sistemimizde uzun bir süreden bu yana mevcut olduğu anlaşılabacaktır. Yasanın ilgili hükümleri incelendiğinde, vardiyanın (postanın) gece vardiyası ve gündüz vardiyası biçiminde ayrıldığı anlaşılabacaktır. 18 yaşını ikmal etmemiş olan çocuk ve gençler gece vardiyasında çalıştırılmazlar. 18 yaşını ikmal etmiş olan kadınlar ise, belirli koşullarla, gece çalıştırılması mümkündür. Mevzuatımızın gece çalışmasına ilişkin esaslar vazederken öncelikle hedeflediği işyerleri, faaliyetin niteliğine göre günün tamamında veya geceyi de kapsayacak şekilde önemli bir kısmında sürdürmek zorunda kalındığı; bunun için de postalar halinde çalışma düzeninin uygulamasının zaruri olduğu işyerleridir. Zira bu işyerlerinde günlük çalışmanın gündüz ve gece olarak ayrışması kaçınılmaz bir durumdur.

B- HUKUKUMUZDA VARDİYALI ÇALIŞMALARDA ESAS ALINACAK HUSUSLAR

Yasal düzenimize göre, postalar halinde çalışmalar her ne kadar gece ve gündüz yapılabiliyor ve gündüz çalışmalarında da bir posta düzeni söz konusu oluyor ise de, bu çalışmalarda korunması ve gözetilmesi gereken çalışma süresi gece yapılan vardiyalı çalışmalardır. Nitekim 4857 sayılı

¹⁶ R.G. T. 4 Nisan 1973 ve S. 14497

¹⁷ R.G. T. 22 Ağustos 1973 ve S. 14633

yasanın teklif tasarısının 69. maddesinde postalar halinde (vardiyalı) çalışmalar, “gece süresi ve Gece çalışmaları” olarak yer almış, getirilen düzenlemelerin Avrupa Birliği Direktifine uygun olarak, eski yasa hükmüne ilave olarak, 4. bir fıkranın eklenmiştir.

1- Vardiyalı Çalışmaya Tabi Tutulacak İşçilerin Sağlık Kontrollerinin Yaptırılması

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlıklarının korunması için işe başlamadan önce ve çalışırken periyodik sağlık kontrollerinden geçirilmesi ve gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu belgeleyen işçiye mümkünse gündüz postasında durumuna uygun iş verilmesi hususu düzenlenmiştir. Ayrıca 73. maddenin gerekçesinde de eski kanunda yer alan her yaştaki kadınlar için getirilen yasağın, kadın-erkek eşitliği ve bu konuda günümüzdeki gelişmeler dikkate alınarak kaldırıldığı ve gece çalıştırma yasağı sadece sanayide çalışan ve 18 yaşından küçük çocuk ve genç işçiler için kabul edildiği belirtilmiştir¹⁸. Ancak bütün bu anlatımlar vardiyalı çalışmanın, sadece gece çalışmasından ibaret olduğunu göstermemekte, sadece, gece çalışmanın normal gündüz çalışmalarına göre daha fazla gözetilecek bir durum olduğunu ortaya koymaktadır.

2-Vardiya (Posta) Sayısının Tespiti

İşin niteliği dolayısıyla işyerinde devam eden faaliyet gündüz ve gece devam etmekte ve birbiri ardına vardiya (işçi postaları) çalıştırılması gerekli bulunuyorsa, 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde bir düzenleme getirilmesi şarttır (PHÇT m. 4/a). Bunlar dışında kalan ve işi postalar ile yürütülen diğer işlerde ise, posta sayısı, kanunen belirlenen günlük çalışma süreleri aşılmamak kaydıyla işveren tarafından tespit edilir veya toplu iş sözleşmelerine konulan hükümlerle belirlenir (m. 4/b). Yani, niteliği gereği 24 saatten az süren çalışmalarda 3 vardiya olması şart değildir. İşin vasıf ve mahiyeti gereği 2 vardiya da olabilir. İşçilerin değişik işlerine göre, ayrı ayrı postalar halinde atanmaları ve görevlendirilmeleri mümkün olabildiği gibi, işyerinde postalar halinde çalışma ile doğrudan bağlantısı bulunmayan birimleri (büro hizmetleri gibi) de vardiya çalışmaları dışına, işveren tarafından, çıkartılması da mümkündür. Postaların birbirini izlemesi asıl ise de, sonra gelen postanın doğrudan doğruya önceki postayı izlemesi de şart değildir. Çalışılan yerin havalandırılması, makinelerin bekletilmesi veya bakımı gibi nedenlerle sonraki posta başlamadan ara verilmesi de mümkündür¹⁹.

¹⁸ GÜNDAY, s. 1271, 1272.

¹⁹ EKONOMİ, İş Hukuku, s. 291.

Günde 7,5 saat veya daha az çalıştırılması gereken işlerde işçi postalarının sayısı, bu işler için öngörülen günlük çalışma süreleri aşılmamak üzere işverence tespit edilir, gerektiğinde toplu iş sözleşmelerine bu hususta hükümler de konulabilir.

3-Bildirim ve İlan Yükümlülüğü

PHÇT' e göre; işveren, çalıştırdığı işçi postalarının sayısı ile her postanın işe başlama ve işi bitirme saatlerine yazılı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Bölge Müdürlüklerine bildirmek ile yükümlüdür (m.2). Verdiği bildirimde değişiklik yapmak isteyen işveren, yine aynı müdürlükten izin almak zorundadır. Bu değişiklik toplu sözleşmeden kaynaklanıyor ise, bunun için ayrıca izin almaya gerek yoktur (m.3)²⁰

Tüzük, kadın işçilerin gece postalarında çalışabileceği işleri sınırlamıştır. Ancak, sonradan kabul edilen, 4857 sayılı yasada ise, kadınlar lehine konulan genel koruma önlemleri dışında, eski yasada yer alan yasakların çoğu kaldırılmıştır. Ancak tüzük hükümleri halen yürürlükte bulunduğundan, gece postasında kadın çalıştırmak isteyen işveren ilgili bölge müdürlüğünden izin talep etmek zorundadır. Bu talep, gerekli incelemeler yapıldıktan sonra, 15 gün içinde, kendisine verilir.

İlgili tüzük, işverene, işçi postalarının işe giriş ve işten çıkış saatlerine, postalardaki işçilerin ara dinlenmelerini ve hafta tatillerini işyerinde işçilerin kolayca okuyabilecekleri levhalarda ilan etmekle yükümlülüğü getirmiştir (m. 2).

İşverenler veya işveren vekilleri, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler düzenlemek ve istendiğinde yetkililere göstermekle yükümlüdürler (m. 11/1).

Konu ile ilgili olarak, tüzük düzenlemesinin dışında Deniz İş Kanunu'nda da düzenlemeler yapılmıştır. Gerçekten deniz işlerinin süreklilik göstermesi, gemide çalışma vardiya düzenini gerekli olmaları nedeniyle, yasa, işveren veya işveren vekiline, gemi adamlarının dinlenme zamanlarını bir çizelge ile belirtmeleri ve bu çizelgeyi onların görebilecekleri bir yere asma zorunluluğu getirmiştir²¹.

4-İşçinin Çalıştığı Postanın ve İşçi Postalarının Değiştirilmesi

²⁰ EKONOMİ, Münir, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul-1979, s. 58

²¹ NARMANLIOĞLU, İş Hukuku, s. 387.

Postaların değiştirilmesi, kural olarak, ancak zorunlu hallerde söz konusu olabilir. Zorunluluk olmadıkça ve iki vardiya arasında 11 saat geçmedikçe, işçilerin postalarının değiştirilmesi mümkün değildir.

Belirtilen şartlarda olmak üzere, iki tür posta değişimi söz konusu olabilir. Birincisi bir postaya dahil olan bir veya birden fazla işçinin postasının değiştirilmesi, ikincisi ise, bir postada çalışan tüm işçilerin çalıştıkları gün dönemi (gündüz-gece) postalarının değiştirilmesidir.

Posta değişiminin yapıldığı her durumda; ikili ya da daha çok posta usulünün uygulanması, işçi postaları çalıştırılarak yürütülen bir işin posta sayısının artırılması ya da posta halinde çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresinin 7,5 saatin altında kalması halinde, çalışma sürelerinde azalma nedeniyle, işçilerin ücretlerinde, her ne şekilde olursa olsun, indirme yapılamaz (PHÇT m.5).

PHÇT’nin 9. maddesine göre postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere İş K. m. 68’de belirtilen esaslara göre ara dinlenme hakkı tanınması gerekir. İşin niteliği gereği bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak yok ise, bu dinlenme, işçilere gruplar halinde arka arkaya çalışmasının ortasından başlayarak İş kanunu ve tüzükteki esaslara göre verilmesi gerekmektedir. Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi zorunludur (m. 10) ²².

a- Bir postada çalışan işçilerden bir veya birkaçının postasının değiştirilmesi

Bu değiştirme; İş Kanunu’nun 69/4. maddesinde belirtilen “ gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, mümkünse gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir” hükmü gereğince, işçinin sağlığı nedeniyle ve talebi üzerine vardiyasının değiştirilmesi gerekir. Bu durum bir zorunluluk değil ise de, işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenin çalışanların sağlık ve güvenliklerinden sorumluluğunu düzenleyen diğer hükümler dikkate alındığında, bu durumun işveren yönünden bir yükümlülük oluşturacağı açıktır.

İşyerinin şartları veya işçinin gündeme gelebilecek özel konumu gereği, işçinin de muvafakati ile, işçinin postası değiştirilebilir. İşini niteliği, işyeri zorunluluğu veya işçinin özel durumu gibi her hangi bir zorunluluk olmaksızın, işçilerin postalarının değiştirilmesi mümkün değildir (m. 11/2). Ancak, işyerinde yürürlükte bulunan toplu iş sözleşmesine konulan bir

hükme istinaden, vardiyanın değiştirilmesi mümkün olabilir. Bu durumda işçinin muvafakatini almayan gerek yoktur.

- b- Bir postaya dahil tüm işçilerin çalıştıkları gün dönemi (gece-gündüz) postalarının değiştirilmesidir.

İşçi postaları çalıştırılarak yürütülen işlerde en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçiler, ondan sonra gelen ikinci iş haftası gündüz çalıştırılacak ve postalar birbirlerinin yerlerini alacak şekilde sıraya konacaktır. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postalar kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konabileceği gibi, gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilecektir²³.

Bütün posta değişikliklerinde, yukarıda da belirtildiği gibi, postası değiştirilen bir işçi, kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmesi gerekir. Bu süre geçmeden, işçinin diğer postada çalıştırılması mümkün değildir (İş K. m. 69/5-6)²⁴. Gece çalışması 7,5 saati aşamayacaktır. Yani geceleyin fazla çalışma yaptırılması yasaktır(İş K. 69, 73). Gece işinde günlük çalışma süresinin azami 7,5 saatle sınırlandırılmış bulunması, bu dönemde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağını da ortaya koymaktadır. Fazla Çalışma Tüzüğü'nün 3/b maddesi'nde gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma uygulanamayacağını yasa hükmü ile paralel olarak açıkça hükme bağlanmıştır. Ancak bu sınırlamanın "genel sebeplerle" yapılan fazla çalışmaları kapsadığı, zorunlu ve olağanüstü sebeplerle veya özel yasa hükümleri nedeniyle yapılacak fazla çalışma zorunluluğu ile hazırlama, temizleme ve tamamlama İşleri Tüzüğü'nde öngörülen haller dışındaki fazla çalışmaları, kapsadığı anlaşılmaktadır²⁵. Mevzuatımızdaki bu

²³ 1475 sayılı yasanın yürürlükte olduğu dönemde geçerli olan; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işin niteliği, işçi sağlığı ve iş güvenliğini göz önünde tutarak gece ve gündüz postalarında on beşer günlük nöbetleşme suretiyle posta düzenine izin verebileceği yönündeki PHÇT m. 7 hükmü, yeni İş Ka. M.69/7 karşısında yürürlükten kalktığı söylenebilir. Bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Yayınevi, Ankara-2004, s. 668.

²⁴ 23.3.1973 gün ve 7/6016 sayılı kararname ile 4.4.1973'te yürürlüğe konulan "Postalar Halinde İşçi çalıştırılması Koşulları Hakkında Tüzük" 8/2 . maddesi "postası değiştirilecek işçinin sürekli olarak en az 8 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz" hükmünü getirmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/son madde hükmü ise " postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz." hükmünü düzenlemiştir. Bu durumda yasa ile mevcut yürürlükte bulunan tüzük arasında bir farklılık söz konusudur. Gerek işçi lehine yorum ilkesi, gerekse İş Kanunu'nun tüzük hükümlerine tekaddüm edeceği ilkesi dikkate alındığında, postası değiştirilen işçinin en az 11 saat dinlendirilmesi gerektiği hükmünün esas alınması gerektiği ortaya çıkacaktır.

²⁵ EKONOMİ, Münir, Ferdi İş Hukuku, Cilt I, 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul-1984, s. s. 290 v.d. ; AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku,

düzenleme; AB Hukukunda 23 Kasım 1993 tarihli ve 93/104 sayılı yönerge ile kabul edilen gece çalışma süresinin 24 saatlik dönemde 8 saatten fazla olamayacağını öngörmekle birlikte esas alınan belirli bir periyotta ortalama gece çalışmasını 8 saat düzenleyen hükmü ile paralellik arz etmektedir. Yönerge ortalama gece çalışması dediğine göre, bazı zamanlarda 8 saatlik sınırın aşılabileceğine cevaz vermektedir²⁶.

c- Aynı İşyerinde Çalışan Eşlerin Aynı Postada Çalıştırılmaları

Aynı işyerinde birlikte çalışan eşlerin; aynı vardiyada birlikte çalıştırılıp çalıştırılmamasına ilişkin olarak, takdir yetkisi tamamen işverene aittir. Ancak, işyerinde iş barışının sağlanması, sosyal huzurun işyerinde de yerleşmesi ve üretimin daha verimli olması açısından, işverenin aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı postada çalışmaları yönündeki arzularına olumlu cevap vermesi yerinde olacaktır. Postalar halinde çalışmayı düzenleyen tüzüğün 7/2 maddesi de; aynı işyerinde çalışan karı kocanın aynı gece postasında çalışma isteklerinin, işverence, imkan nispetinde karşılanır, hükmüne yer vermiştir.

5- Gece Postalarında Çalışan Kadın İşçilerin İşyerine Götürülüp Getirilmeleri

İşçilerin, uzak ta olsa, işyerine getirilip götürülmeleri konusunda yasa herhangi bir düzenleme yapmamıştır. Ancak, KİÇT; kadın çalışanın ikamet ettiği belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenlerini ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla ulaşım problemi bulunan işyeri işverenlerini, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri sağlayacakları “uygun araçlarla” şehrin belirli merkezinden işyerine götürüp getirmekle yükümlü kılmıştır. İşin niteliği ile ilgili bulunmayan böyle bir götürüp getirme dolayısı ile işverence sağlanan araçlarda geçen zamanlar çalışma süresinden sayılmaz²⁷. PHÇT, gece çalışmasında kadın işçiyi koruma bağlamında bir taşıma yükümlülüğü öngörmektedir²⁸.

İlgili “PHÇT” ün 2. maddesinde postalar halinde çalıştırılacak işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerinin, ara dinlenmelerinin ve hafta tatillerinin işverence düzenleneceği açıklandıktan sonra, 19. maddesinde de postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçilere haftanın bir gününde nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Hafta tatili gününün, normal çalışmalardan farklı olarak, cumartesi ya da

Seçkin Yayınevi, 3. Baskı, Ankara-2003, s. 278.

²⁶ MOLLAMAHMUTOĞLU, s.665

²⁷ EKONOMİ, İşin Düzenlenmesi. S. 59.

²⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 69 ; SARACEL, N. Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları, Eskişehir-1987, s. 105.

pazar günü olması şartı bulunmamaktadır²⁹. İşveren, vardiya sisteminin konumuna göre, bu günlerin dışında bir günde, vardiyalı işçinin hafta tatili iznini kullandırabilecektir.

V- VARDİYALI (POSTALAR HALİNDE) ÇALIŞMA DÜZENİNİN AYRIT EDİCİ ÖZELLİKLERİ

Yukarıda da belirtildiği gibi, vardiyalı çalışma yapabilmenin temel ölçütleri yasa ve tüzük tarafından, net olarak, ortaya konmamıştır. Esasen vardiyalı çalışma düzenini, yapılan işin niteliği gerekli kılabilceği gibi, işi gereği olmasa bile işveren tarafından, işverenin yönetim yetkisine istinaden,

29

Yargıtay 9. HD önüne gelen bir Mahkeme kararı ile ilgili konuda, “ İşyerinde uygulanmakta olan 1.3.1987-28.7.1989 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesinin 31. maddesinde hafta tatilinin Pazar günü olduğu, Cumartesi gününde akdi tatil günü olduğu yazılıdır. Davacı Sendika TİS’nin bu hükmü uyarınca işçilere Pazar gününün hafta tatili olarak uygulanması gerektiğinin tespitini istemiştir. Davalı ise, savunmasında işyerinde vardiya düzeni ile çalışıldığını, bu tüm çalışan işçilere, Pazar günü ve Cumartesi gününün karşılayacak şekilde hafta içinde izin verildiğini ve bu çalışma düzeninin TİS’nin 26. maddesinin verdiği yetkiye dayanılarak yapıldığını, bu nedenle davanın yerinde olmadığını belirtmek istemiştir. Gerçekten TİS’nin 31. maddesinde ki hafta tatili Pazar günüdür, Cumartesi akdi tatil günüdür” sözlerinin vardiya düzeni dışında normal çalışan işçiler için söz konusu olduğu açıktır. Bu itibarla normal düzende çalışan işçiler yönünden taraflar arasında bu konuda bir uyuşmazlık olmaması gerekir. Şu halde konunun vardiya düzeninde çalışan işçiler için önem taşıması icap eder ve taraflar arasındaki uyuşmazlığı böyle anlamak gerekir. “postalar halinde ... Tüzük”ün 2. maddesine postalar halinde çalıştırılacak işçilerin işe giriş ve çıkış saatlerinin, ara dinlenmelerinin ve hafta tatillerinin işverence düzenleneceği açıklandıktan sonra, 10uncu maddesinde de postalar haline işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde işçilere haftanın bir gününde nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir. TİS’ nin 26. maddesinde de haftalık çalışma sürelerinin ve vardiya çalışmalarında vardiya sayıları ile saatlerinin işveren tarafından düzenleneceği öngörülmüştür. Aynı sözleşmenin 25. maddesinde normal çalışma süresi belirtildikten sonra, vardiyalı işçilere de haftada 2 gün tatil yaptırılacağı kararlaştırılmış, Cumartesi günü (vardiyalı işlerde karşılığı gün) denilmek suretiyle vardiyalı çalışan işçilerin, akdi ve kanuni tatil günlerinin mutlak olarak Pazar ve Cumartesi günleri olmayacağı, Cumartesi ve Pazar çalıştırıldığı takdirde, bu günlere karşılık hafta içinde izin verileceği vurgulanmak istenmiştir. Böylece TİS’nin 25, 26, 31. maddelerinin birlikte incelenmesinden vardiyalı işçiler için Pazar gününe bir özellik tanınmadığı, Pazar ve Cumartesi günleri çalışan vardiyalı işçilerin hafta tatili gününün normal haftalık çalıştığı günleri takip eden gün olmak gerektiği ve ancak Cumartesi gün karşılığının, hafta tatili günü karşılığı olan günden önce verilmesi icap ettiği sonucuna varılmaktadır. Bu düzenlemede de yasaya ilgili tüzüğe ve sözü edilen TİS hükümlerine bir aykırılık yoktur. aksine uyguluk vardır bu durumda mahkemenin işyerinde hafta tatilinin Pazar günü olduğunun tespitine şeklindeki kararın bozularak kaldırılmasına, işyerindeki vardiyalı işçilerin hafta tatili günlerinin TİS’te öngörülen haftalık normal çalışma süresini takip eden gün olduğunun tespitine ... karar verildi” 9. HD. 20.12.1988 T., 9845/12249, GÜNDAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara-2004, s. 1160.

böyle bir çalışma yönteminin ihdas edilmesi mümkündür. Mevcut yasal mevzuatın yanı sıra, doktrin ve Yargıtay kararları doğrultusunda vardiyalı (postalar halinde) çalışma ölçütlerini şu şekilde tespit etmek mümkündür.

A- VARDİYALARIN (POSTALARIN) BİRBİRİNİ İZLEME ZORUNLULUĞU

4857 sayılı yasa; gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir hafta gece çalıştırılan işçilerin, takip eden ikinci çalışma haftasında, gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar halinde sıraya konulacağını, gerektiğinde gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşe esası da uygulanabileceğini hüküm altına almıştır (m. 69/7). Amaç vardiyalı çalışılan işyerlerinde çalışanların devamlı gece çalışmasının engellenmesidir³⁰.

İster işin niteliği olsun, isterse işverence kararlaştırılmış bulunsun bu şekilde çalışma düzeninde, postaların birbiri ardına gelmesi şart değilse de, bunların çalışma sürelerinin iç içe girmemesi gerekir. Örneğin işyerinde 24 saat çalışma zorunlu değilse, bir vardiyanın gece, diğerinin gündüz çalıştırılması ya da her iki postanın gündüz sayılan çalışma döneminde çalıştırılması mümkündür. Ancak aynı zaman dilimine rastlar şekilde gruplar halinde işçi çalıştırılması vardiyalı çalışma kapsamında değerlendirilemeyecektir³¹.

B- VARDİYALARIN İŞİN NİTELİĞİ GEREĞİ PERİYODİK BİR SİSTEMİNE TABİ TUTULMALARI

Yargıtayımız, vermiş olduğu bir kararında, vardiyalı çalışma ölçütleri konusunda önemli ipuçları vermiştir. Kararda, vardiyalı (postalar halinde) çalışmadan söz edilebilmesi için öncelikle bu çalışmanın PHÇT çerçevesinde yapılmasının gereğini ifade etmiştir. Bu kararda, özet olarak, “işin niteliği gereği durmaksızın birbiri ardına çalışmayı zorunlu kılması” ve “belli zamanlarda postalar halinde çalıştırılan işçilerin periyodik bir çalışma sistemine tabi tutulmamaların gereği” ölçütü kullanılmıştır. Yargıtay’ın bu kararı doğrultusunda, birbiri ardına devam etmeyen ve periyodik uygulamayı gerektirmeyen bir çalışma düzeninin vardiyalı çalışma sistemi olarak kabulü” nün mümkün olamayacağı sonucuna ulaşmıştır³².

³⁰ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuk I, Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi yayınları No. 3, Ankara-1988, s. 387.

³¹ NARMANLIOĞLU, Ünal, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul-1988, s.22.

³² İşyerinde daha önce 07-14.00 ve 14.00-21.00 saatleri arasında iki posta çalıştırıldığı halde 1983 yılı bu sistem değiştirilmiş, işçiler iki gruba ayrılarak bir grubun 08.30-17.00, diğerinin 11.00-20.00 saatleri arasında çalıştırılacakları, keza cumartesi ve arife günlerinde birinci grubun 13.00-18.00 saatleri arasında

C- SÖZLEŞMELERDE ÖZEL HÜKÜM YOKSA, GÜNLÜK DEĞİL, HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN ÜSTÜ FAZLA ÇALIŞMA KABUL EDİLMEKTEDİR

Vardiyalı çalışma düzeninde, çalışanlar lehine; gerek toplu sözleşmede ve gerekse ferdi hizmet akitleri ile özel bir hüküm bulunması hali hariç olmak üzere, vardiyalı çalışanlar fazla çalışma hakkına, ancak haftalık fazla çalışma süresinin aşılması halinde ulaşabileceğine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, müstakar içtihatları ile karar vermiştir. Yüksek Mahkeme; muhtelif kararlarında, fazla çalışma bulunup, bulunmadığını belirlerken haftalık çalışma süresinin kıstas olarak almış ve öğretide günlük çalışma süresini aşan kısımların yasa gereği fazla çalışma olduğu ve vardiyalı çalışmada da günlük çalışma süresini aşan çalışmaların da, fazla çalışma sayılması yönündeki, 1475 sayılı yasanın yürürlükte bulunduğu dönemdeki, öğretinin haklı görüşüne karşılık, olması gereken hukuk yönünden değerlendirme yapmıştır³³.

Yine Yargıtay kararlarında 24 saat ve sürekli olarak çalışılan işyerlerinde vardiya başına düşen 8 saatlik sürenin 7,5 saatlik sürenin fiili çalışma süresi ve kalan yarım saatinin ise ara dinlenmesi olarak kabulünün zorunluluğu yer almıştır³⁴.

D- TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ İLE GECE ZAMMI SÖZ KONUSU İSE, BU HÜKÜMDEN ANCAK GECE ÇALIŞAN VARDİYA YARARLANABİLİR

İş hukukumuzda, kural olarak, gece çalışması zamlı değildir. Ancak, işyerlerinde; 4857 sayılı yasa ve ilgili tüzüklerin getirdiği yasal koruma dışında, toplu iş sözleşmeleri ve istisnai olarak ta ferdi iş sözleşmelerinde

çalıştırılacakları şeklinde, bir çalışma sistemi kabul edilmiştir. Yargıtay bu durumda her iki grup işçinin birbirini izleyen günlük çalışma süresinin 08.30-20.00. arasında olduğunu, ve tamamının 11.30. saatten ibaret bulunduğunu; bu sürenin kanuni günlük iş süreleri itibarıyla de iki vardiya halinde çalışmayı gerektirecek bir süre olmadığını; bu sebeplerle söz konusu işyerinde vardiyalı çalışmanın söz konusu olamayacağından, davacının “vardiya primi” istemesinin de mümkün bulunmadığını, reddi gereken davayı kabul etmenin isabetsizliğini dile getirerek kararı bozmuştur. Y.9. HD 4.2.1986 T., 9916/10982, Yasa Hukuk Dergisi, C.10, Mart 1987, s.412. Yargıtayın bu görüşüne doktrinde de iştirak olmuştur. Bkz. NARMANLIOĞLU, Karar Değerlendirmesi, s. 23.

³³ Konu ile ilgili tartışmalar için bkz. ENGİN; murat, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara-2002, s. 19 ; Y. 9. HD. 25.1.1974 T., 1973/19603-1403 ; YHGK, 4.7.1973 T., 1972-9-1101/604, TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, İstanbul-1986, s. 293.

³⁴ Y. 9. HD. 31.5.1989 T., 4801/4966; Y. HD. 27.10.1989 T., 8789/8546, Bkz. TÜHİS, İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Yargıtay Kararları, C. II, Ankara-1991, s. 169,170.

de, vardiyalı çalışma düzeni içinde, gece çalışmak zorunda kalan vardiya çalışanlarına, genellikle, “gece zammı” veya “gece vardiyası zammı” olarak isimlendirilen zamlı ücret düzeni de getirilmiş olabilir³⁵. Böyle bir durumda, bu hükümden ancak, vardiyası geceye rastlayan çalışanlar yararlanabileceklerdir.

E- VARDİYALI ÇALIŞMA DÜZENİNDE HAFTA TATİLİ DEĞİŞKENLİK ARZETMEKTEDİR

Yargıtayımızın bu güne değin vermiş olduğu ve istikrar kazanmış kararlarında, vardiyalı çalışanların hafta tatili gününün Pazar günü olamayacağını, bu tür çalışanların Pazar günleri çalıştırılmaları halinde, haftanın diğer bir gününde hafta tatili hakkının kullanılabilmesine hükmetmektedir.

Şüphesiz, toplu iş sözleşmeleri ve ferdi hizmet sözleşmeleri ile bu durumun aksini kabul etmek mümkündür. Yargıtayın istikrar kazanmış bu yöndeki kararlarına, haklı olarak, doktrin de iştirak etmektedir. Gerçekten, bir işyerinde, haftanın tüm günlerinde iş görülmekte ise, Pazar günü çalıştırılan işçilere haftanın diğer bir gününde hafta tatili hakkının tanınmasının 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu’nda yer alan istisnai durumlardan birini teşkil etmektedir³⁶.

F- GECE VARDİYASINDAN ÇALIŞAN KADININ İŞE GETİRİLİP GÖTÜRÜLMESİNDEN İŞVEREN YÜKÜMLÜDÜR

KİÇT; belediye sınırları dışındaki her türlü işyerlerinde çalışanlar ile, belediye sınırları içinde olmakla beraber posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyerlerinde çalışan kadınların işverenlerine, gece çalışacak kadın işçileri sağlayacakları uygun araçlarla şehrin belirli merkezinden işyerine götürüp getirmekle yükümlü kılmıştır.

KAYNAKÇA

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, 3. Baskı, Ankara-2003..

³⁵ İNCE, Ergun, Her Yönüyle Ücret, Milliyet Gazetesi Yayınları, No. 115, İstanbul-1990, s. 109 ; ULUCAN, Devrim, Ferdi İş İlişkisinin kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul-1992, s.11.

³⁶ EYRENCİ, Öner, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul-1991, s.14.

ENGİN Murat, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara-2002.

EKONOMİ, Münir, İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1976 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1976, İstanbul-1979.

EKONOMİ, Münir, Ferdi İş Hukuku, Cilt I, 3. Bası, İstanbul Teknik Üniversitesi Yayını, İstanbul-1984.

EYRENCİ, Öner, Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul-1991, s.14.

GÜNDAY, Cevdet İlhan, İş Hukuku, Yeni İş Yasaları, 2. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara-2004.

İŞİĞİÇOK, Özlem, Küreselleşme ve Çalışma Hayatında Esnekliğe İlişkin Genel Bir Değerlendirme, <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/9/06-ozlem/ozlem.htm>, 06.12.2003.

İNCİR, Gülten, Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik tasarımı, Milli Produktivite Merkezi Yayınları, No: 624, Ankara, 1998.

İNCE, Ergun, Her Yönüyle Ücret, Milliyet Gazetesi Yayınları, No. 115, İstanbul-1990.

MANAGING Shiftwork, Queensland Government Workplace Health and Safety, Brochure, November, 1997, s. 3. <http://whs.qld.gov.au/brochures/bro13v3.pdf>, 05.12.2003.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, Turhan Yayınevi, Ankara-2004.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuk I, Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi yayınları No. 3, Ankara-1988.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1986 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul-1988.

PAOLI, Pascal, PARENT-THIRION, Agnes, Working conditions in the acceding and candidate countries, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2003, s. 87. www.eurofound.eu.int.

PATİ, Atanu Kumar, **CHANDRAWANSHI**, Arti, **REINBERG**, Alain, "Shift work: Consequences and Management", Current Science, VOL. 81, NO. 1, 10 JULY 2001, s. 32. <http://www.iisc.ernet.in/~currsci/jul102001/32.pdf>, 12.10.2003.

The Daily, "SHIFTWORK and HEALTH", Thursday July 25 2002. <http://www.statcan.ca/Daily/English/020725/d020725b.htm>

SARACEL, N. Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları, Eskişehir-1987.

SOĞANCIOĞLU, Şeniz, Vardiya Çalışmasının Yarattığı Stres, 2. Ulusal Ergonomi Kongresi, Milli produktivite Merkezi Yayınları No: 379, Ankara, 1989.

TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, İstanbul-1986, s. 293.

TÜHİS, İş Hukuku Mevzuatı İle İlgili Yargıtay Kararları, C. II, Ankara-1991, s. 169,170.

ULUCAN, Devrim, Ferdi İş İlişkisinin kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 1990 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, İstanbul-1992.

YASA Hukuk Dergisi, C.10, Mart 1988.