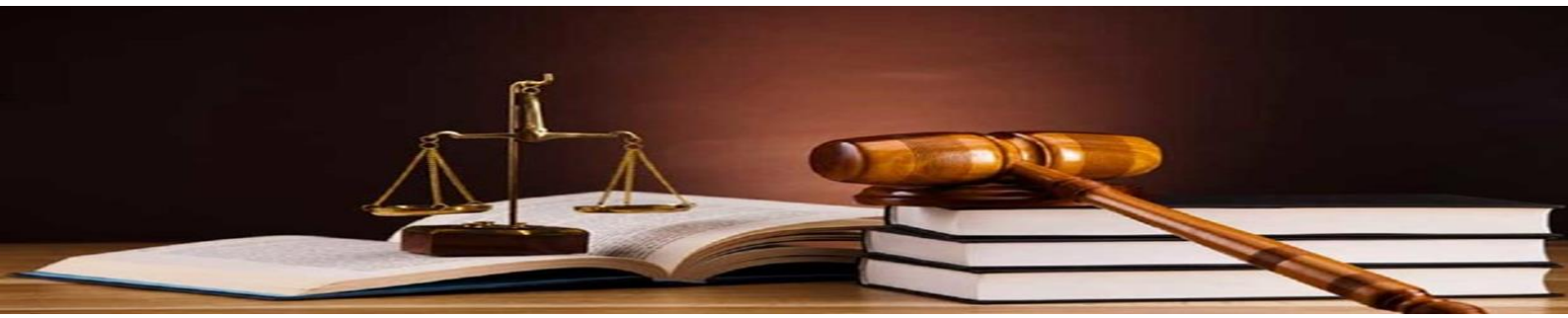
ÜREYHUKUK



İŞVEREN VARDİYALI ÇALIŞMAYI UYGULARKEN HANGİ ESASLARA DİKKAT ETMELİDİR?

26.08.2021

Yazarlar: Özlem Aldatmaz Bilge, Ahsen Sadıkoğlu

Günümüzde teknolojik gelişmeler, rekabet ortamı, sektörel ve işin niteliğinden kaynaklanan bazı hâller, iş yerlerinde 24 saat kesintisiz çalışma yapılmasını gerekli kıldığından, 24 saat çalışmayı mümkün kılan "vardiyalı çalışma" sıklıkla uygulama alanı bulmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun **("İş Kanunu")** 69. maddesine göre gece vardiyası; en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem olarak geçmektedir.

Gece çalışmaları; iş yerindeki günlük faaliyetin, yirmi dört saat sürdürüldüğü veyahut gündüz saatlerini aşıp gece de devam ettiği durumlarda söz konusu olmaktadır. Bu bağlamda günün yirmi dört saati kesintisiz faaliyetin gerekmediği diğer iş yerleri ve işlerde zorunluluk yoksa gece çalışması yapılamaz. Nitekim İş Kanunu'nun 69. Maddesinde de "***gece işletilmelerinde ekonomik zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmasını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkarılabilir"*** hükmüne yer verilmiştir.

VARDİYALI İŞÇİ ÇALIŞTIRILARAK YÜRÜTÜLEN İŞLERDE GECE ÇALIŞMASI

Vardiyalı işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçiler gece vardiyasında 7.5 saatten çok çalıştırılamazlar. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde **işçinin yazılı onayının alınması şartıyla** 7.5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Gece postasındaki 7.5 saati aşan çalışmalar fazla mesai sayılmaktadır. İşçinin çalışması gündüz postasında başlayarak gece postasında da devam etmiş ise, bu çalışmanın yarısından fazlasının gece postasında gerçekleşmiş olması halinde tamamı gece çalışması sayılacaktır.

- Örneğin; iş yerindeki vardiya gündüz 18.00'de başlayıp, gece yarısından sonra 02.00'de bitmiş ise, yarısından fazlası gece postasında devam ettiğinden tamamı gece vardiyası olarak kabul edilecektir

Gece vardiyasının 7.5 saati aşması halinde, bu saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak nitelendirilecektir. **Sonuç olarak, haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olunsa dahi, günde 7.5 saati aşan gece vardiyası çalışmaları için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.**

KADIN İŞÇİ, GENÇ VE ÇOCUK İŞÇİLERİN VARDİYALI ÇALIŞMASINA DAİR YASAL DÜZENLEMELER

Bu husus gerek İş Kanunu gerekse **"Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"** ve son olarak **"Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"**'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Mevzuat hükümleri uyarınca; kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmesi, anılan işçilerin çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair iş yeri hekiminden sağlık raporu almaları ve kontrol muayenelerinin iş yeri hekimince uygun görülecek düzenli aralıklarla tekrarlanmasına tabi kılınmıştır.

İşverenler, kadın işçileri; iş yerinin belediye sınırları dışında olması halinde veya belediye sınırları içerisinde olmasına rağmen toplu taşıma ile ulaşım zorluğu bulunan hallerde, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden iş yerine götürüp getirmekle yükümlüdürler.

Kadın işçinin eşinin vardiya sisteminde aynı veya başka bir iş yerinde çalışması halinde, kadın işçinin isteği üzerine, gece çalıştırılması, eşinin çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. Eşlerin aynı iş yerinde çalışması halinde aynı gece postasında çalışma talepleri işverence olanaklar ölçüsünde karşılanmalıdır.

Kadın işçinin gebe olması halinde durumun doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere 1 yıl süre ile gece postalarında çalışmaları yasaklanmıştır. Emziren kadın için bu süre, anne veya

çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun iş yerinde görevli iş yeri hekimi raporuyla sabit olması halinde 6 ay daha uzatılacak ve bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmaları "**Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"** hükümleri dikkate alınarak gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenlenecektir. Bu konuda ufak bir hatırlatma yapmak gerekirse, hamile veya emziren kadın işçi her halükarda günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz. **Nitekim, kadın işçiler her ne koşulda olursa olsun gece postasında 7.5 saatten fazla çalıştırılamazlar.**

Bunların dışında ise; **sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır.**

ÇALIŞMA VARDİYALARININ DÜZENLENMESİ:

Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi vardiyaları çalıştırılarak yürütülen işlerde vardiyalar; **en fazla bir iş haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci iş haftasında gündüz çalıştırılmaları suretiyle** ve vardiyalar birbirlerinin yerini alacak şekilde düzenlenir. **Ancak işin esası, dinamikleri ve işleyişi karşısında iş sağlığı ve güvenliği de göz önünde tutularak, gece ve gündüz vardiyalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.** Her halükarda gece vardiyasında çalışılan süre üst üste iki haftayı geçmemelidir. Bu bağlamda; bir çalışma haftası gece vardiyasında çalışan işçinin diğer hafta gündüz vardiyasında çalışması şeklinde veya iki hafta gece sonraki iki hafta gündüz vardiyasında çalışması şeklinde nöbetleşme esası uygulanması mümkündür. Ayrıca, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun benimsediği genel karar uyarınca; iş yerindeki vardiya düzeni, 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme veya 24 saat çalışıp 48 saat dinlenme esasına göre de olabilmektedir.

İşveren zorunluluk olmadıkça işçilerin yukarıda anıldığı şekliyle düzenlenen vardiyalarını değiştirmemelidir. Ancak gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, iş yeri ve işin esası ile çalışma sistemine engel olmayacak düzende, olanakların elverdiği ölçüde gündüz vardiyasında durumuna uygun bir iş vermelidir. **Ayrıca, vardiya değişiminde işçiler kesintisiz olarak en az on bir saat dinlendirilmeden çalıştırılmamalıdır.**

İlgili Yönetmelik hükümlerine göre; iştigal konusunun niteliği uyarınca, durmaksızın birbiri ardına vardiyalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen iş yerlerinde vardiya sayısı 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenmelidir. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte iki vardiya olacak şekilde yapılabilir.

<u>Çalışma vardiyaları düzenlenirken dikkat edilmesi gereken en önemli husus, günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması gerektiğidir.</u>

Sonuç olarak;

Yukarıdaki açıklamalarımız nazara alınmak suretiyle, iş yerindeki çalışma esaslarında aşağıdaki hususlara dikkat edilmesini tavsiye ederiz:

- İşçi, gece vardiyasında kesintisiz olarak en fazla iki hafta çalıştırılabilir. Bu sürenin sonunda işçi gündüz vardiyasında çalıştırılmadan önce en az 11 saat kesintisiz olarak dinlendirilmelidir.
- Kural olarak işçiler gece vardiyasında 7.5 saatten fazla çalıştırılamazlar. Bu doğrultuda, 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi gece vardiyasında 7.5 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak nitelendirilecektir.
- Çalışma süresinin yarısından çoğu gece vardiyasına rastlayan bir çalışmanın tamamı gece çalışması olarak nitelendirilmektedir.
- İşin konusu ve nitelikleri gereği, durmaksızın birbiri ardına vardiyalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen iş yerlerinde vardiya sayısı; 24 saatlik süre içinde en az üç işçi vardiyası çalıştırılacak şekilde düzenlenmelidir.
- Kadın işçilerin gece vardiyalarında çalıştırılabilmesi, anılan işçilerin çalışmalarına engel bir durumun olmadığına dair iş yeri hekiminden sağlık raporu almaları ve kontrol muayenelerinin iş yeri hekimince uygun görülecek düzenli aralıklarla tekrarlanmasına tabi kılınmıştır.
- Kadın işçiler ne koşul altında olursa olsun, gece postasında 7.5 saatten fazla çalıştırılamazlar.

İsmail Paşa Sok. No: 77
34718 Koşuyolu, Kadıköy/İstanbul
Tel : +90 0216 327 27 00 pbx
Faks : +90 0216 327 27 44
https://www.urey.av.tr

Bu bilgi notu ve varsa ekleri, sadece bilgilendirme amacıyla tarafınızla paylaşılmıştır. Bu bilgi notu, uygun yasal tavsiye olmaksızın herhangi bir özel durumda veya somut olayda uygulanmamalıdır. Bu bilgi notu, diğer internet adreslerinin linklerini içerebilir, ÜreyhukuK kendisine ait olmayan web sitelerinden hiçbir şekilde sorumlu değildir ve herhangi bir web sitesi ile ilgili bilgileri, içeriği, sunumu veya doğruluğu onaylamaz, açık veya zımni herhangi bir garanti vermez. Bu bilgi notunun telif hakları ÜreyhukuK'a ait olup işbu bilgi notu ÜreyhukuK'un önceden yazılı izni olmaksızın çoğaltılamaz, çevrilemez ve değiştirilemez.