

POSTALAR HALİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN HAFTA TATİLİ

Cumhur Sinan ÖZDEMİR *

ÖZ

İşin veya işyerinin niteliği gereği, sürekli olarak faal vaziyetteki işyerlerinde, günün veya haftanın tüm zamanlarında, aynı günün değişik ancak birbirini izleyen zaman dilimlerinde ayrı işçiler grubunun çalıştırılması biçiminde yapılan çalışma şekline postalar halinde çalışma adı verilir. Dönüşümlü vardiya sistemi olarak da adlandırılabilir postalar halinde çalışmada işçi grupları belli bir zaman içinde dönüşümlü olarak çalışmaktadır. Bir işçi grubu, bir vardiyada gündüz çalışıp, diğer vardiyasında gece çalışabilmektedir. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az onbir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68'nci maddesindeki esaslar uyarınca ara dinlenmesi verilir. 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 verilebilir. Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur.

Anahtar Sözcükler: İşçi – İşveren – İşyeri – Çalışma Süresi – Dönüşümlü Vardiya Sistemi – Nöbetleşe İşçi Postası – Hafta Tatili

1. GİRİŞ

Uygulamada işyerlerinde faaliyetin devamlılığı ya da işin niteliği gibi nedenlerle işçilerin postalar halinde çalıştırılmaları bir zorunluluk olarak ortaya çıkabilmektedir. Posta çalışması, normal çalışmadan farklı zorlukları beraberinde getirdiğinden işçinin korunması ilkesinin bir sonucu olarak kanunda özel bir şekilde düzenlenmiştir. Yasal mevzuatımızda postalar halinde çalışan işçilere, diğer işçiler gibi bedeni ve ruhi yorgunlarını gidermeleri için haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile

* İş Başmüfettişi

hafta tatili verilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu makalede 4857 sayılı İş Kanunu ve ilgili yönetmelik hükümlerinde yer alan postalar halinde çalışmaya ilişkin usul ve esaslar hakkında bilgi verilecek daha sonra postalar halinde çalışılan bir işyerinde işçilerin hafta tatillerinin nasıl kullanılması gerektiği sorusuna mevzuat hükümleri ve konuyla ilgili yargı kararı çerçevesinde cevap aranacaktır.

2. ÇALIŞMA SÜRESİ

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmelik 4'üncü maddesi gereği günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Yapılan işlerin niteliğine göre, işçiler için farklı şekilde düzenlenebilecek olan günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulması gerekmektedir.

2.1. Denkleştirme Esasına Göre Çalışmada Çalışma Süresi

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Günlük çalışma saatlerini 11 saate kadar artırılarak oluşturulabilecek yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Bu durumda, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. Toplu iş sözleşmeleri ile denkleştirme esasına göre çalışma süresi dört aya kadar artırılabilir. Parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de denkleştirmeye ilişkin hükümleri uygulanır. Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresi uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenmelidir.

2.2. Kısmi Süreli Çalışmada Çalışma Süresi

İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır. Buna göre, bir işin kısmi süreli sayılabilmesi için haftalık çalışma süresinin 30 saatten az

olarak belirlenmesi gerekmektedir. İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesi kapsamında çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 6'ncı maddesinde “ işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Gerekçede “üçte ikisinden az” olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir(Şakar, 2008).

2.3. Telif Çalışmasında Çalışma Süresi

Telif kelime anlamı olarak “karşılama, yerine koyma” demektir(Türk Dil Kurumu Sözlüğü). Telif çalışması, işçilerin bazı nedenlerle işyerinde çalışmamaları halinde çalışılmayan bu sürelerin belli bir zaman dilimi içinde ve normal çalışma sürelerinin üzerinde çalışarak işveren açısından fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek kalmaksızın telif edilmesini sağlayan bir çalışma biçimidir. 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 ya da işçinin 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 telifisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telif çalışmasıdır. Telif çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın yukarıda sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır. Telif çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır. Telif çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telif çalışması yaptırılamaz.

2.4. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Süreleri

Fazla çalışma, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan ve haftalık kırkbeş saati aşan ancak bir işçi için bir yıllık toplamı ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacak çalışmalardır. Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında kararlaştırıldığı işyerlerinde kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla süreli çalışma olarak ifade edilir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır. Her bir saat fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi suretiyle fazla çalışma ücreti ödenirken her bir saat fazla sürelerle çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde %25 yükseltilmesi ile fazla sürelerle çalışma ücreti ödenir. Bu tip işyerlerinde yapılan çalışma kırk beş saatin üstüne çıkarsa kırk beş saati aşan kısım için yine normal saat ücretinin yüzde ellisi olan fazla çalışma ücreti ödenir. Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.

2.5. Taşıtlarda Çalışma Süresi

Karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan

işlerde çalışma dönemi, işin niteliğine göre, en çok altı ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirlenir. Belirlenecek olan bu çalışma süresinin üst sınırı, bu dönem içindeki hafta sayısının, haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı aşmamalıdır.

Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanır. Bu kapsamdaki işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalamasının 45 saati geçmemesi koşuluyla 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Bu kapsamdaki işlerde günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresinin 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez.

2.6. Çalışma Süresinden Sayılan ve Sayılmayan Haller

-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 işini 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, çalışma süresinden sayılır. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz. İş Kanunu'nun, 68'inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri de, çalışma süresinden sayılmaz.

3. POSTALAR HALİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN HAFTA TATİLİ

Çalışma hayatının değişen koşullara uyum sağlaması amacıyla giderek esnekleşmesi, küreselleşme olgusu, teknolojik gelişmeler ve uluslararası rekabet normal çalışma biçimlerinin yerini yeni çalışma biçimlerinin almasına neden olmuştur. İşte bu yeni çalışma biçimlerinden biri de postalar halinde çalışmadır. İşyerlerinde faaliyetin devamlılığın sağlanması ya da işin niteliği gibi nedenlerle işçilerin postalar halinde çalıştırılmaları çoğu zaman zorunluluk olarak ortaya çıkabilmektedir. Ancak postalar halinde çalışma, normal çalışmadan farklı zorlukları beraberinde getirdiğinden işçinin korunması ilkesinin bir sonucu olarak kanunda özel bir şekilde düzenlenmiştir.

3.1. Yasal Düzenleme

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde işçilerin çalışma sürelerinin nasıl uygulanacağı ayrıntılı bir şekilde hükme bağlanmıştır. Kanunda tanımlanmayan çalışma süresi kavramı, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin, 3'üncü maddesinde "işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir" şeklinde tanımlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü maddesinde genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olacağı, aksi kararlaştırılmadıkça bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69'uncu ve 76'ncı maddelerinde ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte postalar halinde çalışmaya ilişkin özel koruyucu hükümlere yer verilmiştir(Özdemir, 2011).

3.2. Postalar Halinde Çalışma

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. 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 esası da uygulanabilir. 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. İşveren işçileri posta değişimlerinde en az 11 saat dinlendirmek, gece döneminde (saat 20.00-06.00 arası) çalışan gece vardiyasının çalışmasını 7,5 saatle sınırlandırmak zorundadır. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması gece çalışması sayılır. Posta değiştirilen işçiler de en az onbir saat dinlendirilmeden çalıştırılmaz. Gece postalarının oluşumunda gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçiler çalıştırılmayacağına dikkat edilmelidir. Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir. İşveren veya işveren vekilleri, “Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğe uygun şekilde 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. Yine Belediye sınırları dışındaki her türlü işyeri işverenleri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde alışılmış araçlarla gidip gelme zorluğu bulunan işyeri işverenleri, gece postalarında çalıştıracakları kadın işçileri, sağlayacakları uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür(Tunçomağ ve Centel, 2016).

3.3. Postalar Halinde Çalışan İşçinin Hafta Tatili

Uygulamada postalar halinde çalışmanın sabit posta çalışması ve dönüşümlü posta çalışması olmak üzere iki çeşidinin bulunduğu, sabit posta çalışması adı verilen sistemde işçilerin sürekli olarak gündüz veya sürekli olarak gece postasında çalıştırıldıkları, dönüşümlü posta çalışmasında ise işçilerin belli bir program içerisinde 24 saat içerisinde dönüşümlü olarak gündüz, öğleden sonra ve gece postasında çalıştırıldıkları, sabit posta çalışmasında, işçilerin sürekli aynı postada çalışmasının yarattığı fiziki ve psikolojik sorunlar nedeniyle bu sistemin terkedildiği, bu nedenle dönüşümlü posta çalışmasının yaygın hale geldiği belirtilmiştir(Günay, 2015). Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul

ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışılan işyerlerinde 24 saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde postaların düzenlenmesi gerektiği 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 posta olacak şekilde yapılabileceği belirtilmiştir. Nitelikleri dolayısıyla sürekli işçi çalışılmayan işyerlerinde de işçi postaları ile yürütülen diğer işlerde 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı, her bir işçi postasının çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirtilen günlük 11 saatlik çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Uygulamada en sık ve en bilinen posta çalışması 08:00-16:00/16:00-24:00/24:00-08:00 saatleri arasındaki üçlü posta çalışmasıdır. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "Hafta Tatili" başlığını taşıyan 11'inci maddesinde postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu düzenleme doğrultusunda üçlü posta halinde çalışılan bir işyerinde, örneğin; 08:00 postasında işten çıkan bir işçi, 24 saat dinlendirildikten sonra ertesi günü 08:00 postasında çalıştırılmaya devam ederse hafta tatili kullanılmış sayılırmı? Yönetmelik hükmünde, hafta tatilinin kullanılmış sayılabilmesi için iki şart aranmıştır. Bunlar; hafta tatilinin haftanın bir gününde verilmesi, 24 saatten az olmaması ve nöbetleşme yoluyla verilmesi şartlarıdır. İşveren, postalar halinde çalışma sisteminin konumuna göre, bu günlerin dışındaki bir günde işçinin hafta tatilini kullanmak zorundadır (Yargıtay 9.HD-E:2010/28788-K:2010/25224-T:21.09.2010). Yargıtay (Yargıtay 9.HD-E:2008/41023-K:2011/01080-T:27.01.2011) konuya ilişkin bir kararında vardiyalı işçilerin hafta tatili gününün normal haftalık çalıştığı günleri takip eden gün olması gerektiğini belirtmiştir. Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, bu çalışmanın yapıldığı günlerin dışındaki bir günde ve 24 saatten az olmamak üzere dinlenme verilmesi halinde hafta tatili kullanılmış sayılacaktır. Örneğin; Pazartesi günü 08:00 postasında işten çıkan bir işçi, salı günü 24 saat hafta tatilini kullandıktan sonra salı gece 24:00'ten sonra çalışmasına devam edebilecektir. İşçiye pazartesi günü 08:00 postasından sonra 24 saat dinlenme verilip salı günü 08:00 postasında işe başlatılarak hafta tatilini kullandığının

kabulü ilgili mevzuat hükümlerine ve yargı kararlarına aykırılık teşkil edecek, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 104'üncü maddesi gereğince idari para cezası söz konusu olacaktır.

4. SONUÇ

Çağdaş çalışma metotlarının çalışan bireye getireceği efor yüküne karşılık koyduğu asgari dinlenme süreleriyle bireyin sağlığını göz ardı etmemeyi hedefleyen günlük, haftalık veya aylık olarak saptanabilecek azami çalışma süresine ilişkin düzenlemeler, hangi tür çalışmanın hangi esaslarla ücretlendireceğini de içermektedir. Kanun koyucu, çalışma yaşamını tanzim etmek amacıyla getirdiği düzenlemelerle çalışma şekillerine göre çalışma ve dinlenme sürelerini getirdiği ölçüt ve sınırlamalarla belirlemiştir. Uygulamada işyerlerinde faaliyetin devamlılığı ya da işin niteliği gibi nedenlerle işçilerin postalar halinde çalıştırılmaları bir zorunluluk olarak ortaya çıkabilmektedir. Posta çalışması, normal çalışmadan farklı zorlukları beraberinde getirdiğinden işçinin korunması ilkesinin bir sonucu olarak kanunda özel bir şekilde düzenlenmiştir. Yasal mevzuatımızda postalar halinde çalışan işçilere, diğer işçiler gibi bedeni ve ruhi yorgunlarını gidermeleri için haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunluluğu getirilmiştir.

KAYNAKÇA

- Günay, C. İ.(2015). İş Kanunu Şerhi, [y.y.] : [yayl.y]
- Özdemir, C. S.(2011). *Açıklamalı, İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi*, İstanbul : Maliye Hesap Uzmanları
- Şakar, Müjdat (2008). *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*. [y.y.] : [yayl.y]
- T.C. Yasalar (10.06.2003). *4857 sayılı İş Kanunu*. Ankara : Resmi Gazete (25134 sayılı)
- Tunçomağ, K. ve Centel, T.(2016) İş Hukukunun Esasları. [y.y.] : [yayl.y]
- Yargıtay 9.Hukuk dairesi (21.09.2010) D-E:2010/28788-K:2010/25224
- Yargıtay 9.Hukuk Dairesi (27.01.2011). D-E:2008/41023-K:2011/01080
- Yönetmelikler (06.04.2004). İş Kanununa *İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği*. Ankara : Resmi Gazete (25425 sayılı)

Yönetmelikler (07.04.2004) *Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik*. Ankara : Resmi Gazete (25426 sayılı)

Yönetmelikler (16.07.2013). *Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik*. Ankara : Resmi Gazete (28709 sayılı)