



ÇSGB

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI

50 Soruda

İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri

Çalışma süresi nedir? Çalışma süresinden sayılan haller hangileridir? Ara dinlenmeleri verilirken hangi hususlar göz önünde bulundurulur? Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır mı? Haftalık çalışma süresi ne kadardır? Günde en fazla kaç saat çalışılır? İşçilerin günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılabileceği işler nelerdir? Gece döneminde en fazla kaç saat çalışılır? Günlük çalışma süresinin duyurulması gerekir mi? İşin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir mi? Çalışma süresinin belgelenmesi gerekir mi? Çalışma süresi nedir? Çalışma süresinden sayılan haller hangileridir? Ara dinlenmeleri verilirken hangi hususlar göz önünde bulundurulur? Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır mı? Haftalık çalışma süresi ne kadardır? Günde en fazla kaç saat çalışılır? İşçilerin günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılabileceği işler nelerdir? Gece döneminde en fazla kaç saat çalışılır? Günlük çalışma süresinin duyurulması gerekir mi? İşin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde

HAZIRLAYANLAR

Baş İş Müfettişi Mehmet CENGİZ

Baş İş Müfettişi Arif TEMİR

İş Müfettişi Birsen ERDİN

ISBN : 978 – 975 – 455 – 165 – 5

2. Baskı / ANKARA 2011

ÖNSÖZ

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 dahilinde denetim faaliyetleri yapmaktadır.

Kurulumuz sadece denetim faaliyetleri ile sınırlı kalmamaktadır. İşçi ve işverenlerin çalışma mevzuatının kurallarını öğrenmeleri konusunda çeşitli bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri de yapmaktadır. Bu bağlamda çalışma süreleri konusunda bu el kitabı hazırlanmıştır. Kitapta; günlük ve haftalık çalışma süresi, denkleştirme çalışması, postalar halinde çalışma ile kısa çalışmaya ilişkin 6111 sayılı kanunla getirilen en son düzenlemelere yer verilmiştir. İşçi ve işverenlerimiz için temel başvuru kaynağı olarak düşündüğümüz bu el kitabını hazırlayan iş müfettişlerine teşekkür ederim.

Mehmet TEZEL
İş Teftiş Kurulu Başkanı

ÇALIŞMA SÜRESİ

1-Çalışma süresi nedir?

Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.



2-Çalışma süresinden sayılan haller hangileridir?

Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

a) 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.

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

d) 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.



e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

f) 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 dinlenmeleri verilirken hangi hususlar göz önünde bulundurulur?

Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmidört saat içinde kesintisiz oniki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.



4-Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılır mı?

İş Kanunu'nun 68 nci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

5-Haftalık çalışma süresi ne kadardır?

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın işgünlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.

6-Günde en fazla kaç saat çalışılır?

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



Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında;

- a) 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri,
- b) 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve

Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanununun 6 ncı maddesi hükümleri uygulanır.

Sağlık kuralları bakımından, günde, ancak 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçiler hakkında, iş süreleri yönünden, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 ncü maddesinin son fıkrasında öngörülen sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlere ilişkin yönetmelik hükümleri uygulanır.

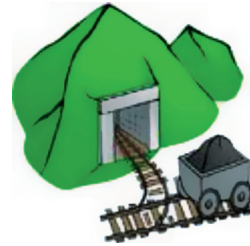
7- İşçilerin günde ancak 7,5 saat çalıştırılabileceği işler nelerdir?

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

-Kurşun ve arsenik işleri

a) Kurşun üretilen galenit, serüzit, anglezit gibi cevherlerin çıkarılmasına ilişkin maden ocağı işleri,

b) Kurşunlu madenlerden yahut içinde kurşun bulunan kül, maden köpüğü, kurşun fırın kurumu, üstübeç artığı ve benzeri maddelerden kurşun üretimi için yapılan izabe işleri,



c) Antimuan, kalay, bronz ve benzeri maddelerle yapılan kurşun alaşımı işleri,

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 tesisi bulunmadığı takdirde),

l) Pota ve taş odalarında görülen işler.

- Cıva sanayii işleri

a) Cıva amalgamlarından altın ve gümüş ayırma işleri, akümülatörcülükte çinko amalgamı işleri, harç malzemesi yapımında cıvalı kurşunlu yapılan lehimcilik işleri,



b) Cıvalı aletler yapımı işleri,

c) Cıva buharlı elektrik ampulleri yapımı işleri,

d) Süblime, kalomel ve cıva fulminat gibi cıvalı bileşiklerin hazırlanması işleri ve laboratuvarlarda cıvayla yapılan işler.

-Çimento sanayii işleri

a) İlkel maddeleri kırma, ufalama, ezme, eleme ve karıştırma işleri,

b) Otomatik fırınlarda pişirme işleri,

c) Klinkeri öğütme, eleme, torba ve fiçılara koyma işleri (otomatik olarak tozun etrafa yayılmasını önleyici bir düzenleme yapılmadığı takdirde).



-Havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler:

a) Havagazı fabrikalarında kömürün depo edilmesi ve taşınması işleri (tozun etrafa yayılmasını önleyici mekanik tesisler olmadığı takdirde),

b) Ateşçilik, ocak temizliği, jeneratör, doldurma, boşaltma ve temizleme işleri,

c) Kimyasal arıtma işleri,

d) Gazın geçtiği cihaz ve boruların onarılması ve temizlenmesi işleri,



e) Kok fabrikalarında kömür ve ocak işleri,

f) Elektrik enerji üretim santrallerinin kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri,

g) Termik santrallerle her çeşit buhar kazanlarının kazan dairesindeki ateşçilik, kül ve kömürlerin taşınması işleri.

-Çinko sanayii işleri

a) Çinko madeninin toz haline getirilmesi, karıştırılması, elenmesi ve fırınlanması işleri,

b) Damıtma fırınının işletilmesi, fırınlardan küllerin ve cürufun kaldırılması işleri,



c) Çinkoyla alaşım yapılması işleri,

d) Çinko tozunun ambalajlanması işleri,

e) Sürekli olarak yapılan galvanizli demir lehimciliği işleri,

f) Çinko tozu kullanılan kimyasal ve sınai işler,

g) Elektrolitik çinko madeni üretilen tesislerdeki işler.

-Bakır sanayii işleri

a) Bakır cevheri çıkarılan maden ocaklarında yapılan işler,

b) Cevherin kuru veya yaş yöntemle zenginleştirilmesi ve elde edilmesi işleri,

c) Bakır fabrikalarında cevherin yıkama, flotasyon ve izabe işleri,

d) Hurda bakırın eritilerek dökülmesi işleri.



-Alüminyum sanayii işleri

a) Alüminyum oksit üretimi işleri,

b) Alüminyum bronzu hazırlama işleri,

c) Alüminyum madeni üretimi işleri.

-Demir ve elik sanayii işleri

a) Demir izabe fabrikalarında cevherin demire çevrilmesi işleriyle boru fabrikalarının fırın ve döküm dairelerinde yapılan işler,

b) elikhanelerin elikiyapılan fırınlarıyla bunların teferruat ve eklentilerinden olan ikinci derecedeki fırınlarda ve konvertörlerde yapılan işler,



c) Sıvı haldeki demir ve eliğın tesisat ve teçhizatla veya mekanik olarak taşınmasına ilişkin işler,

d) Sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işleri,

e) Haddehanelerde (soğuk demirle çalışılan haddehaneler hariç), fırınlarda, hadde serilerinde, haddehaneyi kızgın veya sıvı elik yahut demirle besleyen tesisat ve araçlarla görülen işlerle kızgın halde olan yarı mamul parçaların kesilmesi ve hazırlanması işleri,

f) Demir ve elik 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 maalarının yapılması ve döküme hazır duruma getirilmesi işleri,

c) Döküm şarjının hazırlanması ve her çeşit maden eritme (izabe) fırınlarının 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 yapıma 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 emanasyon kaynakları ile yapılan işler.

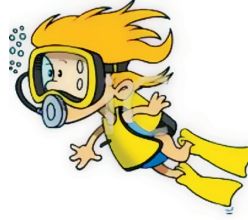
-Gürültülü işler

Gürültü düzeyi 85 dB(A)'yı aşan işler



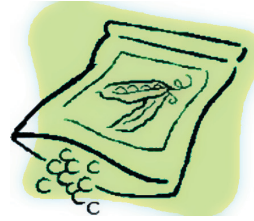
-Su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler:

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



- Pnöмокonyoz yapan tozlu işler

Pnöмокonyoz yapan tozların bulunduğu işyerlerindeki işler.



- Tarım ilaçları

Tarım ilaçları kullanımı işleri.

8-7,5 saatten daha az çalıştırılacak işler nelerdir?

Yedibuçuk saatten daha az çalıştırılacak işler aşağıda belirtilmiştir:

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



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

b) 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,

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, çözelti olarak hazırlanması ve uygulanması işleri 6 saat.

9-Gece döneminde en fazla kaç saat çalışılır?

20.00-06.00 saatleri arası gece dönemi sayılmaktadır. Gece döneminde 7.5 saatten fazla çalışılması yasaktır.

Gece çalıştırılacak işçilerin sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğu, işe başlamadan önce alınacak sağlık raporu ile belgelenir. Gece çalıştırılan işçiler en geç iki yılda bir defa işveren tarafından periyodik sağlık kontrolünden geçirilirler.



10-Günlük çalışma süresinin duyurulması gerekir mi?

Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere uygun araçlarla duyurulur.



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

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

12-Çalışma süresinin belgelenmesi gerekir mi?

İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır. İşveren puantaj vb kayıtlarla çalışma süresini belgeleyebilir.

DENKLEŞTİRME ESASINA GÖRE ÇALIŞMA

13-Denkleştirme esasına göre çalışma nedir?

Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı



şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleőtirilir. Bu şekildeki çalışma sistemine denkleştirme esasına göre çalışma denir.

14-Denkleştirme esasına göre çalışma en fazla ne kadar süre ile yapılabilir?

Denkleştirme iki aylık süre içinde tamamlanır. Bu süre toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Bu sürelerin bitiminde belirtilen süreler tekrar başlatılabilir.



Örnek: Haftanın 5 günü çalışılan bir işyerinde işçi iki hafta boyunca haftalık toplam 55 saat çalışmışsa, daha sonraki iki hafta boyunca haftada 35 saat çalıştırılmak suretiyle, haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saat aşılmamış olacaktır.

KISMİ SÜRELİ ÇALIŞMA

15-Kısmi süreli çalışma nedir?

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



Örnek:

Tam süreli iş sözleşmesi ile haftalık bir işyerinde 45 saat çalışılıyorsa bu işyerindeki kısmi süreli çalışma haftada 30 ve daha az yapılan çalışmalardır.

Örnek:

Tam süreli iş sözleşmesi ile haftalık bir işyerinde 36 saat çalışılıyorsa bu işyerindeki kısmi süreli çalışma 24 saat ve altında yapılan çalışmalardır.

16-Kısmi çalışma saat olarak uygulandığında sigorta primleri nasıl hesap edilir?

Bir ay içerisinde çalışılan süre genel olarak 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 sayısını hesap edelim. $15:7,5=2$. Buna göre işçinin prim ödeme gün sayısı, kuruma 2 gün olarak bildirilecektir.

TELAFİ ÇALIŞMASI

17-Telafi çalışması nedir?



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 telafisi için işçiye yaptırılacak çalışma, telafi çalışmasıdır.



18-Telafi çalışmasında nelere dikkat edilmelidir?

Telafi çalışması yaptıracak işveren; bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64 ncü maddesinde sayılan 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 izin verilmesi hallerinde, bu nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır.

19-Telafi çalışmasını yaptırma konusunda bir süre var mı?

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır.

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır.

20-Telafi çalışması günlük en çok kaç saat olarak yaptırılabilir?

Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Telafi çalışması, tatil günlerinde yaptırılamaz.



KISA ÇALIŞMA

21-Kısa çalışma nedir?



Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, 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 durdurulmasıdır.

22-Kısa çalışma ödeneği nedir ve hangi hallerde ödenir?

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.



23-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 anlamda 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,

İfade etmektedir.

24-İş mevzuatına göre zorlayıcı sebepler nelerdir?



Zorlayıcı sebepler, işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden 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.

25-Kısa çalışma talebi hangi kuruma yapılır?

Genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün ilgili birimine başvurur. İşyerinde toplu iş sözleşmesi varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya da işveren tarafından ayrıca yazılı bildirimde bulunur.

26-Kısa çalışma talebi hangi belgelerle yapılır?

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.



İşveren bildiriminde;

- Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkilerini ve zorlayıcı sebebin ne olduğunu,
- İşyerinin unvanını, adresini, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikayı ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını,
- Varsa iddiasını kanıtlayıcı somut belgeleri,

belirtir.

İşveren veya vekili tarafından inceleme sırasında; kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren liste, işveren veya vekili tarafından Kurumca belirlenen formatta hazırlanarak, manyetik ve yazılı ortamda Kurum yetkilisine teslim edilir.

27-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 yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.



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

28-Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları nelerdir?

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) İşverenin kısa çalışma talebinin kurumca uygun bulunması,

b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

Gerekmektedir.



29-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 Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan 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. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir.



Örnek: İşçi Mehmet bey işyerinde son 12 ay içerisinde her ay 1000 TL aylık ücretle çalışmaktadır. Mehmet beyin çalıştığı işyerinde kısa çalışma uygulaması yapılırsa Mehmet bey aylık kaç lira kısa çalışma ödeneği alacaktır?

Mehmet beyin aylık kazancının (1000 TL'nin) %60 kısa çalışma ödeneği olarak ödenecektir. Buna göre Mehmet beye aylık 600 TL kısa çalışma ödeneği olarak ödenecektir.

30-Kısa çalışma ödeneği ne zaman ödenir?

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

İşçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta(genel sağlık sigortası) primi, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılır.



31-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 itibariyle kısa çalışma ödeneği kesilir.



Kısa çalışma ödeneğinin kesildiği süre içerisinde 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği ödenecek sigorta primi ödenmez.

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.

32-Kısa çalışma ödeneği haczedilebilir mi?

Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

POSTALAR HALİNDE ÇALIŞMA

33-Hangi çalışmalar postalar halinde çalışma sayılır?

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



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

Postalar halinde işçi çalıştırılması için izin alınması gerekmemektedir.

35-Postalar halinde çalışan işçiler için sağlık raporu alınır mı?

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, çalışan işçiler için işe başlamadan önce sağlık raporu alınır.



36-Postalar halinde çalışan işçilerin sağlık raporu herhangi bir kuruma verilmek zorunda mıdır?

Periyodik sağlık raporlarının bir nüshası bir dilekçe ekinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bölge müdürlüğüne verilir.

37- Postalar halinde çalışan işçilerin listesi herhangi bir kuruma bildirilir mi?

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listeler bir dilekçe ekinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili bölge müdürlüğüne verilir.

38-Postalarda çalışan işçilerin işyerinde ilan edilmesi gerekir mi?

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 .



39-İşçi postaları sayısı nasıl düzenlenir?

İşçi postaları;



a- 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.

b- Bu maddenin (a) bendi dışında kalan ve 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 ncü maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen Yönetmelik'te belirtilen günlük çalışma süresini (11 saati) aşmayacak şekilde düzenlenir.

c- Sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işlerde işçi postaları sayısı, her bir postanın çalışma süresi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 ncü maddesinin son fıkrasında öngörülen Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir.

d- İşçi postaları sayısının düzenlenmesinde, 10.09.1960 tarih ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun'un 6 ncü maddesi ile 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 43 ncü maddesi hükümleri göz önünde bulundurulur.

40-BİR işçi postası ile yürütülen işlerde, ikili 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 indirim yapılır mı?

İşçi postası ile yürütülen işlerde, ikili 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.

Örnek: (A) işyerinde işçilerin günde 2 posta halinde ve her postada 30 dakika ara dinlenmesi vererek 6 saat çalıştığını varsayalım. Bu çalışma sisteminde işveren, işçilerin postalarda az çalışmasını gerekçe göstererek, işçilere çalıştıkları süreyle orantılı olarak (6 saat üzerinden) ücret ödemesi yapamaz.

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

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İş Kanunu'nun 42 ve 43 ncü maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunun 6 ncı maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 70 nci maddesinde öngörülen Yönetmelik'te belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır.



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

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

43-Gece postasında kimler çalıştırılmaz?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69 ncu maddesinin birinci fıkrasında tanımlanan gece dönemine denk düşen 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır .



44-Postaların değişmesi nasıl yapılır?

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.

45-Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçi hangi postada çalıştırılır?

Gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgeleyen işçiye işveren, olanakların elverdiği ölçüde gündüz postasında durumuna uygun bir iş verir.



46-Postaların değişimi en fazla kaç haftada bir yapılır?

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

Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi	Pazar
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

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-Postaların ara dinlenmesi nasıl verilir?

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68 nci 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.

