



TÜRK EĞİTİM-SEN

Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası

GENEL MERKEZİ



Sayı :GMT.430.00/1332
Konu :Fazla Mesai Ücreti Ödenmesi

15/06/2010

BAŞBAKANLIK MAKAMINA

- İlgi: a) 14 sayılı ILO (Uluslar arası Çalışma Örgütü) Sözleşmesi
b) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
c) 13.03.1975 tarih ve 15176 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Fazla Çalışmanın Uygulama Esaslarını Gösterir Yönetmelik
d) 4857 sayılı İş Yasası

İlgi (a) sayılı ILO Sözleşmesinin 1. maddesinde, çalışanların haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tahdidi olarak belirtilmesi yoluyla, haftalık normal mesai süresini aşan çalışmalar “fazla mesai” kavramı adı altında uluslar arası hukuka ve iç hukukumuza yerleşmiş ve bu fazla mesailerin ancak belli bir ücret mukabilinde yapılacağı kabul edilmiştir. Ülkemiz de bu sözleşmelerde taraf konumundadır. T.C. Anayasası'nın 90. maddesinin son fıkrası uyarınca “Usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hükmündedir. Bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamaz.”

İlgi (b) sayılı Yasa'nın “Çalışma Saatleri” başlıklı 99. maddesi; “Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir.

Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Ancak özel kanunlarla yahut bu kanuna veya özel kanunlara dayanılarak çıkarılacak tüzük ve yönetmeliklerle, kurumların ve hizmetlerin özellikleri dikkate alınmak suretiyle farklı çalışma süreleri tespit olunabilir.

Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir.”

“Fazla Çalışma Ücreti” başlıklı 178. maddesi ; “A) 99 ve 100 üncü maddeler hükümleri uyarınca tespit olunan günlük çalışma saatleri dışında:

a) Salgın hastalık ve tabii afetler gibi olağanüstü hallerin olması (Bu hallerin devamı süresince),

b) Fabrika, atelye, şantiye, işletme gibi yerlerde İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarca hizmetin gereği olarak işçi ile birlikte çalışma saatleri ve günü dışında çalışmanın zorunlu bulunması, hallerine münhasır olmak üzere, yapılan fazla çalışmalar ücretle karşılır.

Yukarıda sayılan hallerde yaptırılacak fazla çalışmanın süresi ve saat başına ödenecek ücret Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenir.

B) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 14.2.1997 tarih ve E.1997/20, K.1997/32 sayılı Kararı ile; yeniden düzenleme: 3.4.1998- 4359/4 md.) Kurumlar gerektiği takdirde personelini günlük çalışma saatleri dışında fazla çalışma ücreti verilmeksizin çalıştırabilirler. Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.” hükmünü içermektedir.

İlgi (c) sayılı Yönetmeliğin 3. maddesi, “A) Fazla çalışma: Devlet Memurlarının, genel olarak haftalık çalışma süresi olan, 40 saatin üstünde yaptıkları çalışma, fazla çalışmadır.

Bu Yönetmeliğin uygulanması yönünden, özel Kanunlarda mevcut yahut Devlet Memurları Kanunu'na veya Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmeliklerdeki:



a) Haftalık çalışma süreleri 40 saatten az olan Devlet Memurlarının 40 saatten fazla çalıştıkları süre;

b) Haftalık çalışma süreleri 40 saatten fazla olan Devlet Memurlarının; Özel Kanunlarında mevcut veya Devlet Memurları Kanunu ya da Özel Kanunlara dayanılarak çıkarılacak Tüzük ve Yönetmeliklerde belirtilen süreden fazla çalıştıkları süre; Fazla çalışma sayılır.

B) Nöbet Hizmeti: Kurumların faaliyetleri gereği, güvenliğin veya hizmetin devamını temin amacıyla, normal çalışma saatleri içinde veya dışında yapılan çalışmadır.”

5. maddesinde, “Çalışma saatleri içinde ve dışında yürütülen nöbet hizmetleri fazla çalışma sayılmaz.” hükümlerine yer verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığınca hazırlanan muhtelif mevzuat hükümlerinde eğitim personelinin nöbet görevine ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Nöbet görevi nedeniyle haftalık mesai süresi 40 saati aştığı halde, 657 Sayılı Yasa'nın 178. maddesinde yer alan fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verileceğine dair düzenleme göz ardı edilerek, çok sayıda eğitim çalışanına bu hak verilmemektedir. Bu sebeple, idareciler ile çalışanlar arasında problemler yaşanmaktadır. Bu durum ise çalışma ortamındaki barış ve huzuru olumsuz yönde etkilemektedir.

Nöbet görevi esnasında bütün sorumluluk nöbeti tutan personele aittir. Sorumluluğun artmasına karşılık, özlük haklarında da bir artış olması gerekmekte iken Yasa'da öngörülen izin hakkı dahi verilmemektedir. Eğitim çalışanlarının yaptığı nöbet görevine ve fazla mesailere karşılık ücret alamaması ise çalışma şevkini ve iş verimini düşürmektedir.

4857 Sayılı İş Yasası kapsamında işçi statüsünde çalışanların fazla mesai ücretlerine ilişkin düzenlemeler, ilgi (d) sayılı Yasa'da yer almaktadır. Yasa'nın 41. maddesinde, haftalık 45 saati aşan mesailer fazla mesai kabul edilmiş ve her bir saat fazla çalışma için verilecek fazla mesai ücretinin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yapılan çalışmaların fazla mesai kavramı içinde yer almasına karşılık, kamu ve özel sektör çalışanlarının fazla mesailerinin karşılığının farklı yönde düzenlenmesi, T.C. Anayasası ile güvence altına alınan eşitlik ilkesine aykırıdır.

İzah edildiği üzere, haftalık normal çalışma süresini aşan mesailere karşılık fazla mesai ücreti ödenmesi, taraf olduğumuz uluslararası sözleşmeler ve iç hukuk mevzuatının gereğidir. Bu bağlamda, 657 Sayılı Yasa'nın 178. maddesinin son fıkrasında yer alan “...Bu durumda personele yaptırılacak fazla çalışmanın her sekiz saati için bir gün hesabıyla izin verilir. Ancak, bu suretle verilecek iznin en çok on günlük kısmı yıllık izinle birleştirilerek yılı içinde kullanılabilir.” hükmünde yapılacak değişikliklerle, 657 Sayılı Yasa'ya tabi personelin, 4857 Sayılı İş Kanunu'na paralel düzenlemelerle, fazla mesai karşılığı izin kullanmak yerine, bu çalışmaları ücret mukabilinde yapmalarına yönelik yasal düzenlemelerin, 657 Sayılı Yasa'da değişiklik yapılması süreci içerisinde dikkate alınması hususunda;

Gereğinin arz ederiz.



M. Yaşar ŞAHİNDÖĞAN
Genel Mevzuat ve Toplu
Görüşme Sekreteri



İsmail KONCUK
Genel Başkan