

Sirküler No : 2025/26

04.03.2025, Bursa

Konu : Ramazan Ayı Çalışma Düzeni Uygulamaları-Sık Sorulan Sorular

1. Ramazan Ayına Özgü Gündüz Mesai Başlangıç Ve Bitiş Saatleri Hakkında

Ramazan ayında ulaşım imkanlarının kolaylaştırılması amacıyla mesai başlangıç ve bitiş saatleri "işverenin yönetim hakkı" ve "işçi lehine olma" kriterine göre aşağıdaki ilkeler dikkate alınarak değiştirilebilir.

- İş sözleşmesinde çalışma sürelerini değiştirme yetkisi işverenin yönetim hakkı kapsamında düzenlenmiş olmalıdır.
- Değişikliğin Ramazan ayına özgü olduğu ve geçici süreli olduğu vurgulanmalıdır.
- İşçiler açısından bu değişikliğin sonucunda zorlayıcı bir unsur yoksa (servis imkanının kaldırılması, değişiklik saatinde toplu ulaşım imkanı olmaması gibi) işçilerden onay alınmasına gerek bulunmamaktadır.
- Çalışma sürelerine dair değişiklik haftalık çalışma süresinin düşmesi şeklindeyse, işçi ücretinde de düşüş yönünde değişiklik yapılmamalıdır. Eğer ücretlerde düşüş yönünde değişiklik yapılacaksa ancak işçi onayıyla değişiklik yapılması mümkündür

2. Ramazanda Uzaktan Veya Hibrit Çalışma Modelleri Hakkında

İşyerinin tamamında veya bir bölümünde uzaktan çalışma ya da hibrit çalışmaya işçi talebi ve onay olmadan geçilebilmesi için zorlayıcı bir nedenin varlığı gerekir. Zorlayıcı nedenler genel olarak deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi hallerdir. Ramazan ayı, zorlayıcı neden kapsamında değerlendirilemeyeceğinden işverenin tek taraflı olarak uzaktan veya hibrit çalışma modeline geçmesi mümkün değildir, bu durum esaslı değişiklik kapsamındadır. Fakat işveren, "isteğe bağlı", yani işçinin tercihine bıraktığı bir modeli, sadece gönüllülük esasıyla kabul eden işçiler için işçi onayı olmaksızın uygulayabilir.

3. Oruç Tutan Çalışanlar Açısından Ara Dinlenme Hakkı:

Ara dinlenmesi, sağlık kuralları bakımından önem arz eden nispi emredici düzenlemedir. Kanunda belirtilen asgari ara dinlenme süreleri aralıksız verilmek zorundadır. Dolayısıyla işçi talep etmiş olsa dahi, "işçiye rağmen işçiye koruma" ilkesi gereği ara dinlenmesi verilmesi zorunludur. 4. İftar ve sahur dönemlerine rastlayan vardiya sistemlerinde ara dinlenmesinin bu sürelerle rastlayacak şekilde değiştirilmesi esaslı değişiklik niteliğinde sayılır mı? Kanunda yer alan "dinlenmeler bir işyerinde işçilere aynı veya değişik saatlerde kullandırılabilir" (4857 SK/m.68) hükmü gereğince, işveren ara dinlenme sürelerine ilişkin işçi açısından ağırlaştırıcı unsur oluşturmamak kaydıyla değişiklik yapabilir

Bilgilerinize sunulur...Saygılarımızla

Yukarıda yer verilen açıklamalarımızın mehmetkoçak sirkülerinden birebir alınmış(telif hakkı mehmetkoçak danışmanlığıdır) olup konuya ilişkin genel bilgileri içermekte olup konu hakkında ek bilgi gerektiğinde bizimle temasa geçmenizi önerilir