SÖYLEŞİ

Bu çalışmayı ele alma fikri nasıl ortaya çıktı? Turizm sektörü özelinde sizi en çok düşündüren mesele neydi?

Bu çalışmayı ele alma fikri, aslında iş hukukunda son yıllarda belirginleşen "esneklik–güvence dengesi"nin nerede kırılmaya başladığı sorusu üzerinden ortaya çıktı. Özellikle turizm sektöründe, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin giderek daha "esnek" hale gelmesi dikkat çekiyor. İlk bakışta bu esneklik, sektörel ihtiyaçlarla uyumlu ve pratik bir çözüm gibi görünse de turizm sektöründe beni en çok düşündüren mesele ise şu oldu: Bu sektörde çalışma düzeni zaten fiilen "7/24 süreklilik" mantığına çok yakın işliyor. Konaklama işletmeleri doğası gereği kesintisiz hizmet veren yapılar. Bu nedenle hafta tatili gibi koruyucu mekanizmalar pratikte zaten zor uygulanıyor. Tam da bu noktada getirilen erteleme modeli, bana şu soruyu sordurdu: Zaten fiilen zor kullanılan bir hakkın hukuken de esnetilmesi, koruma seviyesini düşürür mü? Bir diğer kritik mesele de şu: dinlenme hakkı sadece bir "zaman hesabı" değil, aynı zamanda işçinin bedensel ve zihinsel yenilenme kapasitesiyle ilgili bir sağlık güvencesi. Bu nedenle haftalık ritmin bozulması, yalnızca teknik bir düzenleme değil, doğrudan hakkın özüne müdahale anlamına gelebiliyor. Dolayısıyla bu çalışmanın çıkış noktası, turizm sektörünün ekonomik önemini reddetmeden, şu gerilimi görünür kılmaktı: Ekonomik süreklilik ihtiyacı ile işçinin anayasal dinlenme hakkının çekirdek koruması nerede dengelenmeli?

Ertelemeli hafta tatili düzenlemesini kısaca nasıl özetlersiniz?

14 Temmuz 2025 tarihli değişiklikle, turizm işletmesi belgesine sahip konaklama tesislerinde çalışan işçiler bakımından 4857 sayılı İş Kanunu m.46'da önemli bir esneklik getirilmiştir. Buna göre işçi normalde yedi günlük dönem içinde hak kazandığı hafta tatilini kullanırken, artık yazılı onayı veya talebi bulunması şartıyla bu tatil, hak kazanılan günü izleyen dört gün içinde kullandırılabilecektir. Bu düzenleme, klasik anlamda "6 gün çalışma + 1 gün dinlenme" yapısını turizm sektörü için esnetmekte; fiilen hafta tatilinin 7 günlük periyodun dışına taşınmasına imkân vermektedir. Uygulamada bu, işin organizasyonuna bağlı olarak "10 güne kadar çalışma – ardından 1 gün tatil" modeline yaklaşan bir sonuç doğurabilmektedir. Uluslararası çerçevede ise bu tür düzenlemeler, özellikle ILO normları ve AB'nin Çalışma Süresi Direktifi'nin (2003/88/EC) öngördüğü "her yedi günlük dönem içinde kesintisiz 24 saat dinlenme" ilkesine kıyasla daha esnek bir modeldir. Özetle düzenleme, turizm sektöründe iş organizasyonunu kolaylaştırmayı hedefleyen bir esneklik getirirken, hafta tatilinin zamanlamasını işçinin yazılı rızasına bağlı olarak ileriye erteleyen bir sistem kurmaktadır.

Dinlenme hakkını neden bu kadar merkezi bir hak olarak görüyorsunuz?

Dinlenme hakkını merkezi bir hak olarak görmemin temel nedeni, onun yalnızca "çalışmaya ara verme" değil, birçok temel hakkın fiilen kullanılabilmesini mümkün kılan yapısal bir hak

olmasıdır. İş hukukunda dinlenme hakkı, özellikle Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m.50'de düzenlenen haliyle, sadece sosyal bir imkân değil; iş sağlığı ve güvenliğinin anayasal güvencesi niteliğindedir. Bu yönüyle doğrudan kişinin bedensel ve ruhsal sağlığını ve bütünlüğünü korur. Bunu üç düzlemde açıklamak mümkün: İlk olarak, dinlenme hakkı biyolojik bir zorunluluktur. İnsan emeği sürekli çalışmaya uygun değildir. Haftalık dinlenme, yalnızca yorgunluğun giderilmesi değil, iş kazalarının önlenmesi ve bilişsel performansın korunması açısından da kritik bir işlev görür. İkinci olarak, bu hak özel hayat, aile yaşamı ve sosyal ilişki kurma hakkının fiili zeminidir. Dinlenme zamanının düzensizleşmesi, sadece çalışma süresini değil, kişinin sosyal yaşam kurma kapasitesini de etkiler. Üçüncü olarak ise dinlenme hakkı, modern iş hukukunda diğer hakların "taşıyıcı hakkı" gibidir. Örneğin sürekli çalışma sağlık hakkını zedeler; dinlenme yokluğu güvenli çalışma hakkını zayıflatır. Bu nedenle dinlenme hakkı, tek başına bir "izin hakkı" değil; çalışma hayatının insani sınırını çizen anayasal bir güvenlik hattıdır. ILO ve AB normlarının da bu hakkı bu kadar sıkı korumasının nedeni budur: çünkü dinlenme hakkı zayıfladığında yalnızca çalışma hakkı değil, çalışma koşullarının insan onuruna uygunluğu tartışmalı hale gelir. Bu yüzden onu merkezde görmek, aslında iş hukukunun temel mantığına dayanır: emeğin korunması, yalnızca çalışma süresinin düzenlenmesini değil, dinlenme süresini de korumayı gerektirir.

10 gün çalışıp 1 gün dinlenme modeli işçi sağlığı açısından ne gibi riskler doğurur?

"10 gün çalışma – 1 gün dinlenme" modeli, işçi sağlığı ve güvenliği açısından değerlendirildiğinde en kritik sorun, haftalık dinlenme ritminin kırılması ve yorgunluğun birikimli hale gelmesidir. Bu modelde riskleri birkaç başlıkta açıklamak mümkün: İlk olarak, fizyolojik yorgunluk birikimi ortaya çıkar. Dinlenmenin 10 güne yayılması durumunda kas-iskelet sistemi yorgunluğu, bağışıklık sistemi zayıflaması ve genel enerji düşüklüğü daha belirgin hale gelir. Bu durum özellikle ayakta çalışma ve fiziksel emek yoğun işlerde daha ağır sonuçlar doğurur. İkinci olarak, iş kazası riski artar. Uzayan çalışma periyotları dikkat süresini düşürür, reaksiyon hızını yavaşlatır ve hata yapma ihtimalini artırır. ILO çalışmalarında da uzun çalışma saatleri ile iş kazaları arasında güçlü bir pozitif korelasyon olduğu vurgulanır. Özellikle turizm gibi sürekli hizmet akışı olan sektörlerde bu risk daha da belirgindir. Üçüncü olarak, psikososyal riskler belirginleşir. Uzayan çalışma döngüsü; tükenmişlik, motivasyon kaybı ve uyku bozuklukları gibi sonuçlar doğurur. Dinlenme süresinin gecikmesi, "yenilenme etkisini" zayıflatır ve işçinin zihinsel toparlanmasını geciktirir. Dördüncü olarak, iş–yaşam dengesi ciddi biçimde bozulur. Dinlenme gününün gecikmesi, sosyal ilişkilerin senkronizasyonunu bozar. Bu da aile yaşamı, sosyal katılım ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etki yaratır. Son olarak, önemli bir nokta da şudur: Bu modelde dinlenme hakkı teknik olarak "veriliyor" olsa bile, etkili dinlenme hakkı olmaktan uzaklaşabilir. Çünkü dinlenmenin koruyucu etkisi yalnızca varlığıyla değil, düzenli ve öngörülebilir aralıklarla kullanılmasıyla ortaya çıkar. Bu nedenle 10 güne yayılan çalışma döngüsü, sadece "fazla çalışma süresi" sorunu değil; doğrudan işçi sağlığı, güvenliği ve insan onuru ile bağlantılı yapısal bir risk üretir.

Bu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğunu düşünmenizin temel gerekçesi nedir?

Bu düzenlemenin Anayasa'ya aykırı olduğu yönündeki temel gerekçem, tek bir noktaya indirgenebilir: dinlenme hakkının özünün zedelenmesi. Bunu biraz açarsak: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası m.50 uyarınca dinlenme hakkı ve bunun somut görünümü olan hafta tatili, işçiye yalnızca "izin" değil, iş sağlığı ve güvenliğini koruyan zorunlu bir sosyal haktır. Bu hakkın mantığı, işçinin belirli aralıklarla düzenli ve kesintisiz dinlenmesidir. Yeni düzenleme ise bu yapıyı değiştiriyor: hafta tatilinin yedi günlük periyot içinde kullanılması yerine, işçinin yazılı onayıyla dört gün sonrasına kadar ertelenebilmesine imkân tanıyor. Bu, dinlenmenin "düzenli ve periyodik olma" özelliğini zayıflatıyor. Anayasa m.13 açısından bakıldığında ise, temel haklara getirilen sınırlamalar: hakkın özüne dokunmamalı, ölçülü olmalı, ve demokratik toplumda gerekli olmalıdır. Benim değerlendirmemde sorun şu noktada ortaya çıkıyor: Bu erteleme modeli, hafta tatilini fiilen "esnek bir planlama aracına" dönüştürerek, onu koruduğu işlevden uzaklaştırıyor. Hafta tatili artık yedi günlük döngü içinde zorunlu bir dinlenme değil, ertelenebilir bir hak haline geliyor. Dolayısıyla aykırılık iddiası esasen şuradan doğuyor: Dinlenme hakkının amacı (işçinin düzenli ve sağlıklı biçimde yenilenmesi), erteleme mekanizmasıyla zayıflatılıyor ve bu da hakkın özüne müdahale niteliği taşıyor. Buna ek olarak ölçülülük ilkesi bakımından da turizm sektöründeki ekonomik gerekçeler ile işçinin kesintisiz dinlenme ihtiyacı arasında kurulan denge, işçi aleyhine aşırı bozulmuş kabul ediliyor.

ILO ve AB normlarıyla karşılaştırdığınızda Türkiye'deki bu değişiklik nerede duruyor?

ILO ve AB normlarıyla karşılaştırıldığında Türkiye'deki bu değişiklik, dinlenme hakkı bakımından "asgari koruma standardının altında esneklik" üreten bir yerde duruyor diyebiliriz. Şöyle açıklamak mümkün: Öncelikle ILO normları—özellikle 14 No'lu ve 106 No'lu sözleşmeler—hafta tatilini her yedi günlük dönem içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme olarak kabul eder. Burada iki kritik vurgu vardır: 1. Dinlenmenin 7 günlük döngü içinde kalması, 2. Mümkün olduğunca düzenli ve eşzamanlı (kolektif) kullanılması. Aynı yaklaşım AB hukukunda da görülür. 2003/88/EC sayılı Çalışma Süresi Direktifi, her ne kadar esneklik tanısa da işçiye her 7 günlük dönem içinde kesintisiz 24 saat dinlenme hakkını garanti eder. Avrupa Birliği Adalet Divanı içtihadı bu konuda bazı esneklikleri kabul etse bile, temel ilke bu 7 günlük periyodun dışına çıkılmamasıdır. Türkiye'deki yeni düzenlemede ise kritik fark şuradadır: Hafta tatili 7 günlük periyot içinde fiilen zorunlu bir dinlenme olmaktan çıkıyor, İşçinin onayıyla 4 güne kadar ertelenebiliyor, Bu da uygulamada dinlenmenin bir sonraki haftalık döngüye taşınmasına yol açabiliyor. Bu nedenle karşılaştırmalı olarak bakıldığında Türkiye'deki düzenleme: ILO'nun "haftalık döngü içinde kesintisiz dinlenme" standardından uzaklaşıyor, AB hukukunun "her 7 gün içinde garanti dinlenme" yaklaşımını esnetiyor, ve dinlenme hakkını zamanlaması belirsiz bir hakka dönüştürme riski taşıyor. Kısaca söylemek gerekirse: ILO ve AB sistemleri haftalık dinlenmeyi "sabit bir koruma çekirdeği" olarak görürken, Türk düzenlemesi bu çekirdeği koruyup etrafında esneklik yaratmak yerine, çekirdeğin zaman sınırını da esneten bir model ortaya koyuyor.