

**ÖZET: Kadın Çalışanların Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışanları kapsayıp kapsamadığı hk.(11/10/2013-19558)**

Kadın Çalışanların Gece Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışanları kapsayıp kapsamadığı hususunda Başkanlığımız görüşünün talep edildiği ilgi yazı ve ekleri incelenmiştir.

Bilindiği üzere; 24/07/2013 tarihli ve 28717 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in "Kapsam" başlıklı 2 nci maddesinde; "Bu Yönetmelik, 20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki işyerlerinde on sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarını kapsar." hükmü ile "Uygulamada öncelik" başlıklı 11 inci maddesinde; "Bu Yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında öncelikle çalışanın tabi olduğu ilgili mevzuat hükümleri dikkate alınır. 6331 sayılı Kanun kapsamında olup kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde çalışanlar açısından bu Yönetmelik hükümleri uygulanır." hükmü yer almaktadır.

Diğer taraftan; 20/06/2013 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun "Kapsam ve istisnalar" başlıklı 2 nci maddesinde mezkur Kanunun kamu ve özel sektöre ait bütün işlere ve işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine, çırak ve stajyerler de dâhil olmak üzere tüm çalışanlarına faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanacağı ifade edilmiştir.

Bu itibarla; her ne kadar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personeli de kapsıyor olsa da, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununa tabi olarak çalışan personele Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik'in 11 inci maddesi uyarınca öncelikle tabi oldukları personel mevzuatında çalışma saatlerine ilişkin ilgili hükümlerin uygulanması gerektiği, kendi özel mevzuatlarında hüküm bulunmaması halinde ise, mezkur Yönetmelik hükümlerinin uygulanması gerektiği değerlendirilmektedir.