

**T.C.**  
**ERZİNCAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**MALİ HUKUK ANABİLİM DALI**

**İŞ KANUNUNA GÖRE FAZLA ÇALIŞMA ve**  
**FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**Tekin GÜÇ**

**Danışman**

**Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ**

**Erzincan 2013**

İŞ KANUNUNA GÖRE FAZLA ÇALIŞMA  
TEZ KABUL TUTANAĞI

Erzurum Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim Dalı

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

ÖZET

Bu çalışma, Mali Hukuk Anabilim Dalının Mali Hukuk Bilim Dalında jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman / Jüri

: Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

Jüri

: Doç. Dr. Muhammed Emin RUHİ

Jüri

: Yrd. Doç. Dr. Veli KARAGÖZ

Yukarıdaki imzalar, adı geçen öğretim üyelerine aittir. 12 / 09 / 2013

Prof. Dr. Adem BAŞIBÜYÜK

Enstitü Müdürü

# İŞ KANUNUNA GÖRE FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

Tekin GÜÇ

Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Mali Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, Eylül 2013

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ

## ÖZET

Tezimizin konusu “*İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*”dır. Çalışmamız, 4857 sayılı İş Kanununun 41. ve diğer ilgili maddeleri uyarınca, öğretideki tartışmalar, yargı kararları eşliğinde incelenmeye çalışılmıştır. Üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı acil ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan ve mevzuatta belirtildiği üzere haftalık 45 saati aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. Fazla sürelerle çalışmalar ise haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, Kanunda belirlenen esaslar dâhilinde o işyerinde uygulanan ortalama çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

İncelemeye çalıştığımız fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmalar, iş süresi, ücretler, üretimin artırılması, milli gelirin yükseltilmesi ve paylaşılması gibi ekonomik ve toplumsal sorunların düğüm noktasında yer alan bir konudur. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin sorunların çözümünde ulaşılan sonuç, yasal ve Anayasal ilkelere uygun düşmelidir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmalar, işçiye ek kazanç sağlarken sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde birtakım olumsuzluklara neden olabilmektedir. Çalışma hayatında amaç, işçinin hayatını kazanmak için fazla çalışmak zorunda kalmamasını, uygun miktarda ücreti almasını sağlayabilmek olmalıdır. Ekonomik gelişmesini tamamlamış ülkelerde, yeni istihdam alanları oluşturabilmek için çalışma süreleri oldukça kısaltılmış, haftalık çalışma süresinin azaltılması, gittikçe daha çok kabul gören bir uygulama haline dönüşmüştür.

Tez, üç ana bölüm ve alt ana başlıklardan oluşmaktadır. Çalışmamızda, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın literatürdeki tanımı, tarihsel gelişimi, mevzuatta ki yeri, türleri, koşulları, karşılığı, sınırları, ispatı, yasakları ve yaptırımları yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Çalışma (İş) süresi, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, ücret, üretimin artırılması.

**According to the Labour Law, Overtime and Working Extra Hours**

**Tekin GÜÇ**

**Erzincan University Graduate School of Social Sciences Department of Financial Law**

**Master Thesis, September 2013**

**Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Sabahattin YÜREKLİ**

**ABSTRACT**

Thesis subject “According to the Labour Law, overtime and working extra hours”. This study, was carried out in accordance with labour law numbered 4857 and its articles numbered 41 and other related ones, judicial decisions and discussions about this issue. As stated in legislations, working more than 45 hours per week in order to increase the production, prevent the faults in production cost, meet some urgent needs of public and enterprise is defined as overtime work. On the other hand work at extra hours is seen when working time is determined under 45 hours per week with contracts but within the general principles in law average working time exceed that duration in those workplaces and may reach to 45 hours.

Overtime work and work at extra hours is a crucial point for economic and social problems such as hour of work, salaries, speed-up the production and increasing national income and sharing it. The result reached for the solutions of overtime work and work at extra hours problems should be suitable with legal and constitutional principles. While overtime work and work at extra hours derive an extra profit to worker, they can also cause some medical and social troubles working. The aim in working life should be not to urge the workers to overwork to live on and give him a suitable salary. In countries, which completed their economic developments, the hours of work are reduced relatively in order to create new area of employment also; the reducing of hour of work per week has gradually been a well-accepted practice.

The thesis consists of three main sections and sub-main topics. In this study, the definition overtime and working extra hours in the literature, the historical development of the legislation, the location, types, conditions for borders, proof, prohibitions and sanctions is located.

Key Words: Hours of Work, overwork, overtime work, wage, speed-up the production.

## ÖNSÖZ

Bu çalışma, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı "*Mali Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında*" yüksek lisans tezi olarak hazırlanmıştır. Çalışma konusu, çalışma hayatına emeğini sunarak katkıda bulunan işçinin korunması amacıyla, iş sürelerinin sınırlandırılması sonucu olarak ortaya çıkmış olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramıdır. Günümüzde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma başlı başına büyük önem arz eden bir konu niteliğini kazanmış ve mevzuatımızda oldukça net bir biçimde düzenlenmiş olmasına karşılık, işçi-işveren uyumsuzluklarının önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Ülkemizde hemen her işyerinde yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma, işçi ve işverenin yanı sıra istihdam politikalarını da yakından ilgilendiren önemli bir konudur. Ayrıca, iş güvencesinin yeterince sağlanamaması, işsizlik problemi, ekonomideki kayıt dışılık, fazla çalışmanın önemini giderek daha da arttırmaktadır. Nitekim, açılan iş davalarının büyük kısmı fazla çalışma iddiaları ile ilgilidir. Ayrıca, işçi de insan olması nedeni ile birtakım maddi ve manevi ihtiyaçlara gereksinim duyup, ihtiyaçlarının giderimi için uyku ve yemek dışında boş zamana sahip olmak zorundadır. Bu ihtiyaçlar, Anayasanın m. 17'de düzenlenen; "*kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme*" hükmünde kendine yer bulmaktadır. Bu da iş süresinin azaltılması ile mümkündür.

Çalışmamızda, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma konusunun iş hayatındaki önemine değinerek, işçinin sadece zamlı ücret kazanmasının değil, işçi-işveren ve devlet açısından taşıdığı öneminin de daha iyi anlaşılmasını sağlamaya çalıştık.

Bu çalışma, Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ danışmanlığında hazırlanmış, uygulamada karşılaşılan sorunlar, Yargıtay kararları ve öğretilerdeki görüşlere yer verilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmamda bana desteğini esirgemeyen çok değerli hocam Doç. Dr. Sabahattin YÜREKLİ'ye, çalışmalarım süresince beni hiç yalnız bırakmayan ve kendisine yeterince vakit ayıramadığım sevgili eşim, hayat arkadaşım Rabia'ya, biricik kızım Hatice Meryem'e ve oğlum Muhammed İsa'ya, tüm aileme, çalışma arkadaşlarıma ve bana her zaman destek olan sevgili dostum Ercan YELMAN'a teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

Erzincan, 2013 Tekin GÜÇ

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	I
ABSTRACT.....	II
ÖNSÖZ .....	III
İÇİNDEKİLER .....	IV
KISALTMALAR .....	XII
GİRİŞ.....	1

### Birinci Bölüm

#### FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA KAVRAM - TARİHİ SÜREÇ - MEVZUATA GENEL BAKIŞ

<b>I. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA KAVRAM.....</b>	<b>5</b>
A. Genel Olarak .....	5
B. Çalışma (İş) Süresi .....	5
C. Normal Çalışma (İş) Süresi .....	9
D. Normali Aşan Çalışma (İş) Süreleri.....	9
1. Genel Olarak.....	9
2. Fazla Çalışma .....	10
3. Fazla Sürelerle Çalışma.....	18
<b>II. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA TARİHİ SÜREÇ.....</b>	<b>21</b>
A. Genel Olarak .....	21
B. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	21
C. Cumhuriyet Sonrası Dönemi.....	22
1. 3008 Sayılı Kanun Öncesi Dönem.....	22

2. 3008 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	23
3. 931 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	23
4. 1475 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	24
5. 4857 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler.....	24
<b>III. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA MEVZUATA GENEL BAKIŞ.....</b>	<b>25</b>
A. Kanunlar.....	25
1. İş Kanunu .....	25
2. Deniz İş Kanunu .....	26
3. Basın İş Kanunu .....	27
4. Milli Koruma Suçlarının Affına, Milli Koruma Teşkilatı Sermaye ve Fon Hesaplarının Tavsiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun.....	28
5. Olağanüstü Hal Kanunu .....	28
6. Türk Borçlar Kanunu.....	29
B. Yönetmelikler.....	30
1. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği...30	30
2. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği.....30	30
3. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği .....	30
4. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik .....	30
5. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik .....	31
6. Hazırlama-Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği .....	31
7. Mevzuattaki Diğer Düzenlemeler .....	31

## İkinci Bölüm

### FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN TÜRLERİ – KOŞULLARI – KARŞILIĞI - İSPATI

<b>I. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN TÜRLERİ .....</b>	<b>33</b>
A. Genel Olarak .....	33
B. Fazla Çalışma Türleri .....	34
1. Normal (Olağan) Nedenlerle Fazla Çalışma .....	34
2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma .....	35
3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma .....	40
a) Genel Olarak .....	40
b) Olağanüstü Bir Durumun Bulunması .....	41
c) Bakanlar Kurulu Kararı .....	43
4. Hazırlama-Tamamlama ve Temizlik İşleri Nedenleriyle Fazla Çalışma .....	44
C. Fazla Sürelerle Çalışma Türleri .....	46
<b>II. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN KOŞULLARI .....</b>	<b>47</b>
A. Genel Olarak Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın İhtiyaç Olması .....	47
1. Ülkenin Genel Yararları .....	48
2. İşin Niteliği .....	50
3. Üretimin Arttırılması .....	51
B. Fazla Çalışmanın Koşulları .....	53
1. Genel Olarak .....	53
2. İşverenin Fazla Çalışma Yapılmasını İstemesi .....	54



3. İşçinin Onayı .....	62
4. Fazla Çalışma Yapılacağına İşçilere Duyurulması .....	72
C. Fazla Sürelerle Çalışmanın Koşulları.....	74
1. İşverenin Fazla Sürelerle Çalışma Yapılmasını İstemesi .....	74
2. İşçinin Onayı .....	75
3. Fazla Sürelerle Çalışma Yapılacağına İşçilere Duyurulması .....	77
D. Denkleştirme Uygulaması (Haftalık Dönemi Aşan Çalışma).....	78
1. Fazla Çalışmada Denkleştirme .....	78
2. Fazla Sürelerle Çalışmada Denkleştirme .....	81
3. Diğer İş Kanunlarında Denkleştirme.....	81
4. Denkleştirme Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Saptanması .....	82
<b>III. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI.....</b>	<b>83</b>
A. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinde Temel İlkeler.....	83
B. Fazla Çalışma Karşılığı .....	86
1. Genel Olarak.....	86
2. Karşılığın Zamlı Ücret Olarak Ödenmesi .....	87
a) Genel Olarak .....	87
b) Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanmasında Esas Alınacak Ücret.....	91
c) Fazla Çalışma Ücretinin Ücret Türlerine Göre Hesaplanması .....	94
(1) Zamana Göre Ücret.....	94
(a) Genel Olarak .....	94
(b) Saat Ücreti.....	95
(c) Gündelik Ücret.....	95

(d) Haftalık Ücret .....	96
(e) Aylık Ücret .....	96
(f) Örnek Hesaplama.....	97
(2) Parça Başına Göre Ücret (Akort Ücret-Verime Göre Ücret).....	98
(3) Yüzde Usulüne Göre Ücret.....	100
(4) Bahşişe Göre Ücret .....	102
d) Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı ve Yöntemi .....	103
3. Karşılığın Serbest Zaman Olarak Kullandırılması .....	107
C. Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığı.....	114
1. Karşılığın Zamlı Ücret Olarak Ödenmesi .....	114
2. Karşılığın Serbest Zaman Olarak Kullandırılması.....	117
D. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığının Verilmemesi Durumu...	118
1. Ücretin Ödenmemesi Durumu.....	118
2. Serbest Zamanının Kullandırılmaması Durumu.....	120
3. Faiz .....	121
4. Zamanaşımı .....	123
E. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinin Tespitinde Dikkat Edilmesi Gereken Esaslar .....	126
1. Genel Olarak.....	126
2. Haftalık Belirleme Esası.....	126
3. Uzun Sürelerle Çalışma ve Dinlenme Hali .....	127
4. Ara Dinlenmelerinin Düşülmesi.....	128
5. Günlük Çalışmanın Esas Alındığı Haller .....	130
6. Hakkaniyet İndirimi .....	131

7. Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışmaları.....	133
8. Çalışılan Yerde Yaşanılması .....	136
9. Radyum ile Çalışanlar .....	138
10. Profesyonel Ağır Vasıta Şoförleri .....	138
11. Hafta Tatili Olan Günde Çalışma .....	139
12. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Çalışma .....	142
<b>IV. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN İSPATI.....</b>	<b>145</b>
A. Genel Olarak .....	145
B. İspat Yüğü.....	147
1. İşverenin İspatı .....	147
2. İşçinin İspatı .....	150
C. İspat Araçları.....	151
1. Genel Olarak.....	151
2. İkrar .....	153
3. Senet .....	153
a) Genel Olarak.....	153
b) Makbuz .....	154
c) Banka Kayıtları.....	154
d) İbra Sözleşmeleri ve İbraname .....	155
e) Ücret Bordroları.....	157
f) İşyeri Giriş Çıkışları Gösteren Kayıtlar- Çalışma Çizelgeleri.....	160
g) Ücret Hesap Pusulaları .....	161
h) Değer Taşıyan Belgeler .....	162

4. Bilirkişi Raporları.....	163
5. Tanık Beyanı .....	164
6. Keşif .....	168
7. Yemin .....	168
8. İlgili Kurum ve Kuruluşların Bilgisine Başvurmak .....	170
D. İspat Açısından Önemli Bazı Hususlar .....	170
1. Hayatın Olağan Akışına Uygunluk .....	170
2. İşin Niteliği ve İşyerinin Hacmi .....	173
3. İşyerinin Çalışma Düzeni .....	175

### **Üçüncü Bölüm**

#### **FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA SINIR – YASAKLAR - SINIR ve YASAKLARA UYMAMANIN YAPTIRIMLARI**

<b>I. FAZLA ÇALIŞMA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN SINIRI .....</b>	<b>177</b>
A. Genel Olarak .....	177
B. Fazla Çalışmanın Sınırı.....	181
1. Normal (Olağan Nedenlerle) Fazla Çalışmanın Sınırı .....	181
a) Günlük Üst Sınır.....	181
b) Haftalık Üst Sınır.....	184
c) Yıllık Üst Sınır.....	187
2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışmanın Sınırı.....	191
3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışmanın Sınırı .....	192
4. Hazırlama-Tamamlama ve Temizlik İşleri Nedenleriyle Fazla Çalışmanın Sınırı .....	194
C. Fazla Sürelerle Çalışmanın Sınırı.....	195

<b>II. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA YASAKLAR</b> .....	<b>197</b>
A. Genel Olarak .....	197
B. Fazla Çalışmada Yasaklar .....	198
1. Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşler .....	198
a) Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler.....	198
b) Gece İşleri.....	199
c) Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Su Altında Yapılanları .....	202
2. Fazla Çalışma Yaptırılması Yasak Olan İşçiler .....	204
a) 18 Yaşını Doldurmamış Çocuk ve Genç İşçiler .....	204
b) Sağlık Nedeniyle Fazla Çalışma Yapamayacak İşçiler .....	206
c) Gebe-Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçiler .....	207
d) Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalıştırılan İşçiler .....	208
C. Fazla Sürelerle Çalışmada Yasaklar.....	210
<b>III. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA SINIR ve YASAKLARA UYMAMANIN YAPTIRIMLARI</b> .....	<b>211</b>
A. Hukuki Yaptırım .....	211
B. Cezai Yaptırım .....	216
C. Cezaların Uygulanması ve İtiraz Mercii .....	221
<b>SONUÇ</b> .....	<b>227</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>235</b>

## KISALTMALAR

<b>AB</b>	: Avrupa Birliği
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>AyM</b>	: Anayasa Mahkemesi
<b>bkz.</b>	: bakınız
<b>B.</b>	: Bası
<b>BÇM</b>	: Bölge Çalışma Müdürlüğü
<b>C.</b>	: Cilt
<b>Çalışma ve Toplum</b>	: Çalışma ve Toplum Dergisi Yargıtay Kararları Arama Motoru
<b>ÇGİÇY</b>	: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ÇSY</b>	: Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>D.</b>	: Dipnot
<b>DİK.</b>	: Deniz İş Kanunu
<b>E.</b>	: Esas
<b>f.</b>	: fıkra
<b>FÇT.</b>	: Fazla Çalışma Tüzüğü
<b>FÇY.</b>	: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
<b>GEKÇŞY</b>	: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HİGBÇSY</b>	: Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği

<b>HMK</b>	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
<b>HTTİY</b>	: Hazırlama-Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
<b>İŞK.</b>	: İş Kanunu
<b>K.</b>	: Karar
<b>Kazancı</b>	: Kazancı İçtihat Bilgi Bankası
<b>KHK</b>	: Kanun Hükmünde Kararname
<b>m.</b>	: madde
<b>M</b>	: Mükerrer
<b>Nu</b>	: Numara
<b>OHK</b>	: Olağanüstü Hal Kanunu
<b>ORHİM</b>	: Organizasyon ve Halkla İlişkiler Merkezi
<b>RG.</b>	: Resmi Gazete
<b>PHİÇY</b>	: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalıştırılanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
<b>S.</b>	: Sayı
<b>s.</b>	: sayfa
<b>SB</b>	: Sağlık Bakanlığı
<b>SKBY</b>	: Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
<b>T.</b>	: Tarih
<b>TİSGLK</b>	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

<b>TÜRMOB</b>	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği
<b>UBGTK</b>	: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
<b>vb.</b>	: ve benzeri
<b>vd.</b>	: ve devamı
<b>vs.</b>	: ve saire
<b>Y.</b>	: Yıl
<b>Yay.</b>	: Yayın
<b>Ynt.</b>	: Yönetmelik
<b>Yrg.</b>	: Yargıtay
<b>YHGK.</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YİBGK</b>	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu
<b>YTPİDHY</b>	: Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılmasına Hakkında Yönetmelik



## GİRİŞ

İşçi, iş sözleşmesinden kaynaklanan iş görme borcunu, iş sözleşmesinin türüne göre belirli belirsiz bir süre için işverenin emrine tahsis ederek yerine getirir.<sup>1</sup> İşçinin, işgücünü belirli veya belirsiz bir zaman dilimi için işverenin emrine tahsis ettiği süreler, işçinin çalışma sürelerini meydana getirir.<sup>2</sup> İşçinin, yükümlü bulunduğu işi ifa amacıyla işverenin emrine girdiği andan emrinden çıktığı ana kadar devam eden zaman parçasını ifade eden çalışma süresi<sup>3</sup>, insanlığın varoluşundan bu yana tartışılan bir konudur.<sup>4</sup> Zira bir işin 24 saat aralıksız devam etmesi, bir kişinin 24 saat sürekliliği çalışması, insanın fizyolojik yapısı gereği mümkün olmakla beraber, işçinin, yeme-içme, uyku gibi en temel ihtiyaçlarını giderebilmesi, kendisine, ailesine ve sosyal çevresine vakit ayırması, kişiliğini geliştirmesi ve en önemlisi ruhsal ve bedensel sağlığı için çalışmadan geçireceği zamana ihtiyacı vardır.<sup>5</sup> Bu çerçevede sosyal politikalar, işçilerin, çalışma (iş) sürelerinin uzunluğu, gün içindeki yeri ve dinlenme sürelerinin uzunluğu yönünden korunmasını hedeflemektedir.<sup>6</sup>

Gelişen üretim teknikleri, teknolojiye yaşanan ilerlemeler, uluslararası rekabetin yoğun yaşanması, ekonomik krizler, çalışma hayatında esnek ve farklı çalışma modellerini beraberinde getirmiştir. Çalışma sürelerinde esnekliği sağlayabilmenin başlıca yolu, fazla çalışmanın gün bazı esasına göre değil, daha uzun bir dönem için değerlendirilmesini sağlamak ve işverenlerin katı kurullarla kısıtlanmadan fazla çalışmaya başvurabilmeleridir. Ülkemizde de çalışma hayatını düzenleyen kurulların

---

<sup>1</sup> Vuslat Özyurt, *Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (Danışman: Prof. Dr. Tahir Baştaymaz), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2008, s. 1.

<sup>2</sup> Kadir Arıcı, “Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri”, Ankara 1992, s. 13-24.

<sup>3</sup> Ebru Yeşim Sargıcı, *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Danışman: Doç. Dr. Berrin Ceylan Ataman), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006, s. 1.

<sup>4</sup> Arıcı, s. 13-24.

<sup>5</sup> Sargıcı, s. 1.

<sup>6</sup> Ömer Zühtü Altan, “Sosyal Politika Dersleri”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, Yay. Nu: 185, Eskişehir 2004, s. 190.

esnekleştirilmesine ilişkin tartışmalar 1990'lı yıllardan itibaren yoğunluk kazanmış, esneklik ve iş güvencesi yaklaşımlarının referans alındığı 4857 sayılı İş Kanunu<sup>7</sup> 2003 yılından itibaren yürürlüğe girmiştir. Kanunun m. 41'le fazla çalışmalar yeniden düzenlenmiştir.

Üretimin arttırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı acil ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma olarak tanımlanmaktadır. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma konusu, çalışanların iş hayatı içerisinde doğrudan işverenin uygulamalarına terk edilmedikleri, kanuni sınırlamalar ile koruma altına alındıkları önemli bir konudur. Özellikle endüstri devriminin ilk döneminde, çalışanlar için haftalık iş süreleri oldukça yüksek tutulmakta ve bunun karşılığında oldukça düşük ücret ödenmekteydi.<sup>8</sup> İnsan onuruna yakışmayacak derecedeki koşulların varlığı çalışma hayatında ciddi tedbirlerin alınması ve çalışanların korunması gerekliliğini ortaya çıkarmış ve işçinin lehine devlet müdahalesi anlayışı benimsenmiştir<sup>9</sup>.

Günümüzde işçi ve işveren arasında kurulan iş ilişkisine ilişkin sınırlayıcı kurallara, çalışma hayatına ilişkin mevzuatta geniş bir şekilde yer verilmiştir. Fazla çalışma konusu mevzuatımızda düzenlenmiş olmasına karşılık, işçi-işveren uyumsuzluklarının önemli bir bölümü fazla çalışmalarla ilgilidir. Fazla çalışma konusunun düzenlenmesinin hem ekonomik hem de sosyal boyutu bulunmaktadır, zira işçinin fazla sürelerle çalıştırılması bir istisnai durum olmayıp fazla çalışmanın işverene sağladığı fayda ile işçinin fazla sürelerle çalıştırılmasının işçinin sağlık ve güvenliği üzerindeki etkisi arasındaki dengenin kurulması gerekmektedir.<sup>10</sup>

Fazla çalışma, işçiler açısından ek gelir kaynağı olarak görüldüğünden, uygulamada sıkça hukuka aykırı fazla çalışma yaptırılmaktadır. Fazla çalışma, işçiye

---

<sup>7</sup> RG. 10.06.2003/25134

<sup>8</sup> İsmail Kaşdemir, *4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mahir Gümüş), Çanakkale Onsekiz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 2009, s. 1.

<sup>9</sup> Kaşdemir, s. 1.

<sup>10</sup> Sargıcı, s. 64.

ek kazanç sağlarken sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde birtakım olumsuzluklara neden olabilmektedir. Çalışma hayatında amaç, işçinin hayatını kazanmak için fazla çalışmak zorunda kalmamasını ve uygun miktarda ücreti almasını sağlayabilmek olmalıdır. Dolayısıyla çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işçi-işveren, ülke ekonomisi ve istihdam politikaları açısından önemli bir konudur. Ayrıca iş güvencesinin yeterince sağlanamaması, işsizlik problemi, ekonomideki kayıt dışılık fazla çalışmanın önemini giderek daha da arttırmaktadır. Zira iş sözleşmeleri sona erdikten sonra açılan iş davalarının büyük bir kısmında fazla çalışma iddiaları ile ilgilidir.

İncelemeye çalıştığımız fazla çalışma, iş süresi, ücretler, üretimin artırılması, milli gelirin yükseltilmesi ve paylaşılması gibi ekonomik ve toplumsal sorunların düğüm noktasında yer alan bir konudur.

Çalışmamızın amacı, “*İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın*” mevzuattaki ve iş hayatındaki önemine ayrıntılı bir şekilde değinerek işçilerin, emeklerinin karşılıklarını tam olarak alabilmelerinin, fiziki ve ruhi sağlıklarının korunarak verimli çalışabilmelerinin, kişiliklerini geliştirmeleri için boş zaman sağlanabilmesinin ve sosyal yaşamlarını sürdürebilmelerinin üzerinde durmaktır.

Çalışmamızda 4857 sayılı İş Kanununun ilgili maddeleri, geçmiş İş Kanunları, diğer Kanun ve ilgili Yönetmelikler incelenmiş, öğreti ve yargı kararlarından yararlanılmıştır. Çalışmamız, 3 ana bölüm, her ana bölümde genel başlık ve alt başlıklar altında derlenerek incelenmeye çalışılmıştır.

Birinci ana bölümümüzde “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Kavram - Tarihi Süreç - Mevzuat*” konuları yer almaktadır. İlk başlığımız olan “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Kavram*”da, çalışma (iş) süresi, normal çalışma süresi, normalden aşan çalışma süreleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. İkinci başlığımız olan “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Tarihi Süreç*”, Cumhuriyet öncesi-sonrası dönem şeklinde ikiye ayırarak anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü başlığımız olan “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Mevzuatına Genel Bakış*”da ise konumuzla alakalı kanun ve yönetmelikler belirtilmiştir.

İkinci ana bölümümüzde “*Fazla Çalışmanın ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Türleri – Koşulları – Karşılığı - İspatı*” konuları ele alınmaktadır. Birinci başlığımız olan “*Fazla Çalışmanın ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Türleri*”inde, genel bir açıklamadan sonra fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma türleri anlatılmaya çalışılmıştır. İkinci başlığımız olan “*Fazla Çalışmanın ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Koşulları*”nda, genel olarak fazla çalışmanın ve fazla sürelerle çalışmanın, bir ihtiyaç olması, işverenin bunu istemesi, işçinin onayı, fazla çalışma yapılacağına işçilere duyurulması ve fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma da denkleştirme uygulaması anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü başlığımız olan “*Fazla Çalışmanın ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı*”nda ise fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinde temel ilkeler, fazla çalışmanın ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı, , fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin tespiti esasları, anlatılmaya çalışılmıştır. Dördüncü başlığımız olan “*Fazla Çalışmanın ve Fazla Sürelerle Çalışmanın İspatı*”nda, genel bir açıklamadan sonra ispat yükü, ispat araçları ve ispat açısından bazı önemli hususlara değinilmiştir.

Üçüncü ana bölümümüzde “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Sınır – Yasaklar - Sınır ve Yasaklara Uymamanın Yaptırımları*” konuları ele alınmaktadır. Birinci başlığımız olan “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Sınır*”da, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayla ilgili süre sınırlamaları anlatılmaya çalışılmıştır. İkinci başlığımız olan “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Yasaklar*”da ise fazla çalışmada yasak olan işler ve fazla çalışma yaması yasak olan işçiler ve fazla sürelerle çalışmada yasaklar anlatılmaya çalışılmıştır. Üçüncü başlığımızda ise “*Fazla Çalışmada ve Fazla Sürelerle Çalışmada Sınır ve Yasaklara Uymamanın Yaptırımları*”nda, fazla çalışmada ve fazla sürelerle çalışmada ihlallerde uygulanacak hukuki ve cezai yaptırımlar, cezaların uygulanması ve itiraz mercii, faiz ve zamanaşımı konuları üzerinde durulmuştur. Çalışmamız, konumuzun genel bir değerlendirmesini içeren “*Sonuç*” bölümüyle tamamlanmıştır.

## Birinci Bölüm

### FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA KAVRAM - TARİHİ SÜREÇ - MEVZUATA GENEL BAKIŞ

#### I. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA KAVRAM

##### A. Genel Olarak

Konumuz olan “*İş Kanununa göre fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı*” daha iyi anlatabilmek için öncelikle sırasıyla; çalışma (iş) süresi, normal çalışma süresi kavramlarına değinmemiz gerekmekte ve ardından normalden aşan çalışma süresini ve türlerini yani “*fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma*” kavramlarını anlatmaya çalışacağız.

##### B. Çalışma (İş) Süresi

Çalışma (iş), “*emek, say, mesâî*”<sup>11</sup> anlamlarına gelmektedir. Uygulama ve öğretide iş süresi ve çalışma süresi deyimleri genellikle aynı anlamda kullanılır ve iş süresi denilince “*işçinin kendini işverenin emrine hazır (amade) tutmak zorunda olduğu süre*” anlaşılır.<sup>12</sup> Çalışma hayatında çalışma süreleri ile ilgili uygulamalar, 4857 sayılı Kanundan önce yürürlükte olan 1475 sayılı Kanunda katı bir şekilde düzenlenmekteydi.<sup>13</sup> Nitekim esnekleşme, 4857 sayılı Kanunun çıkarılış dinamikleri arasında özel bir yere sahip olmuştur.<sup>14</sup> Özellikle işsizliğin azaltılması ve işletmelerde yeni

---

<sup>11</sup>[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.51adced03f7dc6.47827527](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.51adced03f7dc6.47827527) (04.05.2013).

<sup>12</sup> Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 7. B., Ankara 2008, s. 270. (İş Hukuku).

<sup>13</sup> Gürbüz Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. B., Ankara 2009, s. 61; Ertuğrul Yuvalı, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükmüne Genel Bir Bakış” *Kamu-İş Dergisi*, C. 10, S. 4, Y. 2009, s. 55-83; Muhittin Astarlı, “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları”, *Kamu-İş*, C. 9, S. 4, 2008, s. 7. (Kamu-İş).

<sup>14</sup> Nurşen Caniklioğlu, *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi*, <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (25.01.2012); Hande Kutluer, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Onat Öztürk) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2009, s. 12.

organizasyon yapılanmalarında işgücü piyasasında gerekli uyumun sağlanması açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi, ekonomik ve sosyal tartışmaların odak noktası haline gelmiştir.<sup>15</sup> 4857 sayılı İş Kanunu, bu çerçevede uluslararası rekabet koşullarına ayak uydurabilmek ve kıyasıya yaşanan bu rekabet ortamında geri kalmamak için çıkarılan bir uyum yasası olarak da kabul edilebilir.<sup>16</sup>

4857 sayılı İş Kanununun m. 63 ve devamında çalışma (iş) süreleri ayrıntılı şekilde düzenlenmiş, ancak çalışma süresinin tanımına yer verilmemiştir. Buna karşılık çalışma süresi kavramı, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde<sup>17</sup> (ÇSY) şöyle tanımlanmıştır: “Çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun m. 66/1’de yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı kanunun m. 68 uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz” (m. 3/1). Bu anlamda çalışma süresi, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeler hesaba katılmaksızın, işin başlangıcından sona ermesine kadarki zaman parçasını içerir.<sup>18</sup> O halde, her şeyden önce çalışma süresi işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre, diğer deyişle “*fiili çalışma süresidir*”.<sup>19</sup>

Çalışma süresi, sadece fiilen çalışılan süreyi ifade etmez, zira bazı mesleklerde veya bazı zamanlarda işçi işyerinde çalışmaya hazır bulunduğu halde, o an için çalışmadığı bir zaman parçası ortaya çıkar<sup>20</sup>. İşçinin, işe hazır durumda ama çalışmadan geçirdiği bu süre de, günlük yasal çalışma süresinden sayılır.<sup>21</sup> Ancak İş Kanununun m. 66 ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 3 gereğince işçinin, işinde fiilen çalışarak

---

<sup>15</sup> Kaşdemir, s. 14.

<sup>16</sup> Zeynep Kuşkaya, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Su-başı), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2008, s. 13.

<sup>17</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>18</sup> Kenan Tunçomağ/Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 5. B., İstanbul 2008, s. 146. (5.B.); İlyas Topçuoğlu, *4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma*, Ankara 2009 s. 55; Özyurt, s. 4.

<sup>19</sup> Sarper Süzek, *İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)*, 3. B. (Tıpkı Bası), İstanbul 2006, s. 603. (İş Hukuku); Muhittin Astarlı, *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Danışman: Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 2008, s. 32. (Çalışma Süreleri); Özyurt, s. 4.

<sup>20</sup> Kaşdemir, s. 5; Kuşkaya, s. 129.

<sup>21</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 148; Kuşkaya, s. 129.

geçirdiği sürelerin dışında kalan çalışma süresinden sayılan haller, diğer değişle “*fa-razi çalışma süresi*” de iş süresinden sayılmıştır.<sup>22</sup>

Kanunun m. 68 uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise çalışma süresinden sayılmaz. Madenlerde, taş ocaklarında ve her ne suretle olursa olsun yeraltında ve sualtında çalışan tüm işlerde, işçilerin kuyulara, dehlizleri veya asıl çalışma yerlerine inmeleri, girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler fiilen iş yapılmadığı halde, çalışma süresinden sayılır (İşK. m.66/a). Bunun yanı sıra işçinin, işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler, işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler, işçinin 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, çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler, demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine, her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler de çalışma süresinden sayılır (İşK. m. 66/b-f).

Sayılan bu haller kural olarak çalışma süreleri kavramına dâhil olmasalar da, kanun koyucunun iradesi ile çalışma sürelerinden sayılmaktadır.<sup>23</sup> Maddede sayılan haller genel olarak ele alındığında, bu sürelerin ortak özelliğinin işçinin işverenin egemenliği altında bulunmakla beraber iş sözleşmesinden doğan iş görme borcunu ifa etmeksizin yani fiili olarak çalışmaksızın geçirdiği süreler olduğu görülür.<sup>24</sup> Bu durumun tek istisnası çocuk emziren kadın işçilerin süt izninde geçen süreleridir, zira bu sırada işçi ne fiili bir çalışma ifa etmektedir, ne de işverenin egemenliği altında-

---

<sup>22</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 603-604.

<sup>23</sup> Müge Aracı, *Yeni İş Kanununda Normal ve Normali Aşan Çalışma Süreleri*, (Danışman: Prof. Dr. Ercan Akyiğit), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2009, s. 7; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 33.

<sup>24</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 33.

dır.<sup>25</sup> Bu itibarla işçinin fiilen çalışmadığı bu sürelerin çalışma süresi olarak değerlendirilmesi bir fiksiyonun (varsayma) neticesidir.<sup>26</sup> Nitekim Yargıtay kullandırılmayan süt izninin zamlı ücret ile talep edildiği bir davada, “*Yasada süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair kuralın yer almaması ve işverence süt izni verilememesinin yaptırımının Yasanın m. 104’de öngörülen idari para cezası olması nedeniyle süt izninin fazla çalışma olarak değerlendirilip sonuca gidilmesinin hatalı olduğuna*” karar vermiştir.<sup>27</sup>

Çalışma süresi, fiili süre olarak İş Kanununun m. 63’de “*genel olarak çalışma süresi haftada 45 saattir ve aksi kararlaştırılmadıkça haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır*” şeklinde tanımlanmaktadır. İş Kanununun haftalık çalışma sürelerini belirleyen ve sınırlayan bu hükmü, kamu düzeni ile ilgili nispi emredici nitelikte bir hükümdür.<sup>28</sup> Bu nedenle öngörülen süreler iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılabilir ama yükseltilemez.<sup>29</sup>

İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir ve günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur (İŞK. m. 67). Madde uyarınca çalışma süresinin düzenlenmesi yetkisi kural olarak, işverene aittir. Buna göre, işyerinde işin başlayış ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin tespitini işveren yapar. Çünkü işveren, işçinin işgücünden, işyerinin değişen gereksinimlerine göre yararlanma yetkisine sahiptir.<sup>30</sup> Bu durum işverenin yönetim (emir ve talimat verme) hakkından doğar.<sup>31</sup>

---

<sup>25</sup> Aracı, s. 7; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 33.

<sup>26</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 33.

<sup>27</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.05.2007, E. 2007/4893, K. 2007/13796, Kazancı.

<sup>28</sup> Kemal Özcan, *4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Murat Kandemir), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2006, s. 53.

<sup>29</sup> Kemal Özcan, s. 53.

<sup>30</sup> Tunçomağ/Centel, 5. B., s. 146; Kemal Özcan, s. 10.

<sup>31</sup> Kemal Özcan, s. 10.



İşveren, çalışma sürelerini düzenlemeyle ilgili bu tespiti “*yönetim hakkına*” dayanarak yapar. Ancak, işin başlama ve bitiş saatlerini ve dinlenme sürelerini yönetim hakkı uyarınca belirleyecek olan işveren, bu hakkını yasa ve varsa toplu iş sözleşmesinin sınırlarına uymak koşuluyla kullanabilecektir.<sup>32</sup>

### **C. Normal Çalışma (İş) Süresi**

Normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir (İşK. m. 63/1). Tarafların anlaşması ile normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir.<sup>33</sup> Normal çalışma süresi, iş süresinin günlük ve haftalık çalışma sürelerine bölünüp bölünemediği ve denkleştirmeye gidilip gidilmediği dikkate alınarak incelenmektedir.

### **D. Normali Aşan Çalışma (İş) Süreleri**

#### **1. Genel Olarak**

Normali aşan çalışmalar, Kanunun fazla saatlerle çalışma diye andığı (İşK. m. 41/7 ve m. 102/c) ve öğretilerde de destek bulan bir olgu olup, işçinin kanun ve/veya sözleşmeyle saptanan haftalık normal çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışmadır.<sup>34</sup> Haftada 45 saati aşan çalışmalar “*fazla çalışma süresi*” olarak yani “*normali aşan çalışma*” olarak adlandırılmaktadır. Bu ise fazla çalışma (İşK. m. 41/1) ve fazla sürelerle çalışma (İşK. m. 41/3) şeklinde ikiye ayrılır.

Kanun koyucu, 1475 sayılı Kanun döneminde iş hukuku öğretisinde yapılan<sup>35</sup>, “*fazla çalışma*” ve “*fazla sürelerle çalışma*” ayrımını benimsemiş ve bunu pozitif

---

<sup>32</sup> Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. B., İzmir 2005, s. 141. (Yargıtay Kararları Işığında); Özyurt, s. 23.

<sup>33</sup> Yahya Arıkan, “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlikte Meslek Mensubunun El Rehberi”, Ankara, *TÜRMOB*, Yay. Nu: 360., s. 286; Kuşkaya, s. 60; Kutluer, s. 21; Kaşdemir, s. 38.

<sup>34</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 279; Topçuoğlu, s. 150.

<sup>35</sup> Polat SOYER, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, s. 797-808. (Fazla Saatlerle Çalışma).

hukuka aktarmıştır.<sup>36</sup> İş Kanununda her iki kurumu kapsayacak şekilde “fazla saatlerle çalışma” kavramının kullanıldığı görülmektedir (İşK. m. 41/7).

Kanunda “fazla saatlerle çalışma” bir üst kavram “fazla çalışma” ile “fazla sürelerle çalışma” kavramlarının alt kavram olarak sistematize edildiği anlaşılmaktadır.<sup>37</sup> Bazı yabancı ülkelerde de buna benzer düzenlemelere yer verildiği görülmektedir.<sup>38</sup> Normali aşan çalışmalar, Türk İş Hukukumuzda da “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” çıkarılarak düzenlenmiş bulunmaktadır.<sup>39</sup>

## 2. Fazla Çalışma

Fazla çalışma kavramı, çalışma süresi kavramının ortaya çıkışı ve işçinin korunması bakımından sınırlandırılması ve işçilere dinlenme hakkının tanınması gelişmeleri sonucu olarak İş Hukukunda sözkonusu olan bir kavramdır.<sup>40</sup> Sınırlı bir çalışma süresi kavramının olmadığı yerde doğal olarak fazla çalışma kavramı da var olamaz.<sup>41</sup>

Türk Dil Kurumu “fazla” sözcüğünü; gereğinden, alışılmıştan çok, aşırı olan, ziyade, daha çok, aşkın, artmış olan, ihtiyaçtan fazla olan şeklinde tanımlamaktadır.<sup>42</sup> Fazla çalışma, “fazla” sözcüğüyle ifade edildiği üzere sınırı belirlenmiş normal bir

---

<sup>36</sup> İş Kanununun m. 41/3’de yer alan fazla sürelerle çalışmalara ilişkin düzenlemenin ücrette farklılaşma oluşturduğu gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi bu iddiayı reddetmiştir. AyM T. 19.10.2005, E. 2003/66, K. 2005/72, Kazancı.

<sup>37</sup> Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C. 2, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 2. B., Y. 2006, s. 1507. (İş Kanunu Şerhi); Topçuoğlu, s. 6.

<sup>38</sup> Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi*, C. 19, S. 4, Mayıs 2005, D. 1., s. 1-26 (Normali Aşan Çalışmalar).

<sup>39</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>40</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. B., Ankara 2008, s. 885. (3. B.); Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y. 2007, S. 3., s. 57-79. (Çalışma ve Toplum Dergisi); İsmail Sinan Gökçek, *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku’nda Fazla Çalışma*, (Danışman: Prof. Dr. Ömer Ekmekçi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2008, s. 47-48; Topçuoğlu, s. 6; Yuvalı, s. 55-83; Özyurt, s. 157.

<sup>41</sup> Özyurt, s. 157; Topçuoğlu, s. 6; Gökçek, s. 19.

<sup>42</sup>[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51add1a72e6cd4.25510320](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51add1a72e6cd4.25510320) (04.05.2013).

süre aşarak yapılan çalışmadır.<sup>43</sup> Normal iş saatlerine sığdırılmayan ivedi işler için iş sürelerinin yükseltilmesine, “fazla çalışma” denir.<sup>44</sup> Fazla çalışma öğretide “*normali aşan çalışmalar*” olarak da adlandırılmaktadır.<sup>45</sup>

1475 sayılı eski İş Kanununda bir tanım yapılmamakla birlikte m. 35/1 hükümden hareketle öğretide baskın görüşlerce “*kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışma*” şeklinde, yani günlük normal çalışma süresi esas alınmak suretiyle onun üzerinde bir çalışma, fazla çalışma olarak tanımlanıyordu.<sup>46</sup> Günlük çalışma süresi ise kanunda, haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtma koşulu çerçevesinde, Cumartesi çalışma yapılıp yapılmamasına göre 7,5 ile 9 saat arasında olacak şekilde belirlenmişti. Buna göre fazla çalışma süresi işçilerin, Cumartesi günü çalıştırılıp çalıştırılmamalarına göre haftalık 45 saatin eşit ölçüde öteki iş günlerine bölünmesiyle bulunan ve 7,5 saat ile 9 saat arasında değişen günlük çalışma süresinin üstündeki çalışmalara ilişkin süredir.<sup>47</sup> Diğer bir deyişle fazla çalışma, kanuni çalışma süresi ile fiili çalışma süresi arasındaki farktır.<sup>48</sup>

4857 sayılı İş Kanunu m. 41’in ilk iki fıkrasına göre fazla çalışma “*Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır...*” şeklinde tanımlanmaktadır. Türk Borçlar Kanunu<sup>49</sup> m. 398’de ise fazla çalışma; “*ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır*” şeklinde tanımlanmaktadır.

Bize göre ise fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan ve mevzuatta belirtilen herhangi bir nedene dayanmadan (eksik çalışma, telafi çalışması, denkleştirme uygulaması vb.) yapılan çalışmalardır.

---

<sup>43</sup> Cevdet İlhan Günay, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Ankara 2007, s. 49. (Çalışma Ücreti).

<sup>44</sup> Oğuz Kurucu, *İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma*, Ankara 1987, s. 1- 2; Topçuoğlu, s. 6.

<sup>45</sup> Topçuoğlu, s. 6.

<sup>46</sup> Günay, *Çalışma Ücreti*, s. 67.

<sup>47</sup> Fevzi Demir, *Sorularla İş Hukuku*, Ankara 2006, s. 267. (İş Hukuku); Topçuoğlu, s. 8.

<sup>48</sup> Özyurt, s. 158.

<sup>49</sup> RG. 04.02.2001/27836

Fazla çalışma, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde (FÇY.) ise “*İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar*” (m. 3/a) olarak tanımlanmaktadır. Buna göre işçi, haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma sürelerinin üstünde çalışmış olsa bile bir başka günde eksik çalışması nedeniyle haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmamış ise günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışması fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir.<sup>50</sup> Bir anlamda haftalık bazda bir gün fazla çalışılan bir sürenin, bir başka gün daha az çalışmak suretiyle dengelenmesi kabul edilerek, bu şekilde iş sürelerinde kanuni dayanağı bulunmayan bir esneklik sağlanmaktadır.<sup>51</sup>

İş mevzuatımızda yer alan işin düzenlenmesine ilişkin hükümler de genel olarak işçiyi koruma amacına yönelmiş düzenlemelerdir ve dolayısıyla, işin düzenlenmesine ilişkin hükümlerin de nispi emredici olarak nitelendirilmesi gerekir.<sup>52</sup> Buna göre, çalışma süresi, fazla mesai, hafta tatili, resmi ve dini bayram tatilleri, yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler işçiyi koruma amacına yöneldiği dikkate alınarak nispi emredici olarak kabul edilmelidir.<sup>53</sup> Buna karşılık, öğreti ve uygulamada nispi emredici olarak nitelenmesi gereken bazı düzenlemelerin amaçları gözardı edilerek mutlak emredici biçimde yorumlandığı da görülmektedir.<sup>54</sup> Nitekim öğretilerde ileri sürülen bir görüşe göre, fazla çalışmayı belirleyen ölçütü düzenleyen kural mutlak emredicidir.<sup>55</sup>

4857 sayılı Kanunda “*haftalık çalışma süresi*” esas alınmıştır (İşK. m. 41/1). Kanunun, fazla çalışmaya ilişkin hüküm gerekçesinde, “... *getirilen bu düzenleme ile fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük yerine haftalık*

---

<sup>50</sup> Haluk Hâdi Sümer, *İş Hukuku*, 13. B., Konya 2007, s. 125. (İş Hukuku).

<sup>51</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş Kanunu Şerhi*, C. 2., (m. 32-122), Genişletilmiş 2. B., Ankara 2006, s. 1755, (İş Kanunu Şerhi).

<sup>52</sup> Erdem Özdemir, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümler”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 3, Y. 2005, s. 95-120. (Mutlak Emredici Hükümler).

<sup>53</sup> Erdem Özdemir, Mutlak Emredici Hükümler s. 95-120.

<sup>54</sup> Erdem Özdemir, Mutlak Emredici Hükümler s. 95-120.

<sup>55</sup> Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, *Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş Dergisi*, Y. 2004, C. 7, S. 3, s. 165-166. (Kamu-İş).

*çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır*” anlatımına yer verilmiştir. “*Haftalık 45 saati aşan çalışmadır*” demek suretiyle fazla çalışmanın belirlenmesinde ölçüt olarak “*günlük*” çalışmanın değil, “*haftalık*” çalışmanın esas alındığı özellikle vurgulanmıştır.<sup>56</sup> İfadenin kesin ve mutlak olduğu noktasından hareket eden bir görüşe göre, artık haftalık çalışma süresinden başka bir ölçütün, örneğin günlük çalışma süresi ölçütünün uygulanması söz konusu olmayacaktır.<sup>57</sup> Bir başka deyişle, belirlenen günlük çalışma süresinin üstünde yapılan çalışmalar değil, haftalık çalışma süresinin üstünde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.<sup>58</sup> Bu görüşün dayanak aldığı diğer bir gerekçe, haftalık çalışma süresi ölçütünün dışına çıkılması durumunda, örneğin günlük çalışma süresinin ölçüt alınması durumunda, işveren yönünden esnek çalışma süresinin hiçbir biçimde uygulanmasına imkân kalmayacaktır.<sup>59</sup> Kanunun madde gerekçesinde de fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edildiği ve haftalık en çok 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu ifade edilmekle birlikte<sup>60</sup> öğretide hala aksi görüşler mevcuttur.<sup>61</sup> Yargıtay’ında istikrar kazanmış kararları gereğince, kanun koyucu iradesinin emredici olduğu açıktır.<sup>62</sup> Yargıtay, hesaplamanın aylık fazla çalışma süresi üzerinden yapılamayacağına karar vermiştir.<sup>63</sup> Bundan dolayıdır ki yasa-

---

<sup>56</sup> Öner Eyrenci / Savaş Taşkent / Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 4. B., İstanbul 2010, s. 221. (4. B.); Yargıtay’ın verdiği bir kararda “...Haftalık iş süresi olan 45 saati aşmayan çalışma süresi için fazla mesai ücreti ödenmez. Davacının bazı hafta tatillerinde yaptığı arazi çalışmalar, haftalık iş süresini aşmadığından fazla mesai ücreti talebi mahkemece reddedilmelidir...” hükmünü vermiştir. Yrg. 9. HD, T. 18.12.2006, E. 2006/14716, K. 2006/33208, Kazancı.

<sup>57</sup> Erdem Özdemir, Mutlak Emredici Hükümler s. 95-120.

<sup>58</sup> Fevzi Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 144.

<sup>59</sup> Ekonomi, Kamu-İş, s. 165-166.

<sup>60</sup> A. Nizamettin Aktay / Kadir Arıcı / E. Tuncay Senyen / Kaplan, *İş Hukuku*, Genişletilmiş 3. B., Ankara 2009, s. 249.

<sup>61</sup> Kenan Tunçomağ / Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları*, 4. B., İstanbul, 2005, s. 147. (4. B.).

<sup>62</sup> Yrg. 9. HD, T. 22.09.2004, E. 2004/24180, K. 2004/19649, Kazancı.

nın fazla çalışma diye tanımladığı olguyu, sözleşmeyle fazla sürelerle çalışma yahut normal çalışma saymak gibi, normal yahut fazla sürelerle çalışma kabul ettiği çalışmayı da, fazla çalışma saymak mümkün değildir.<sup>64</sup> Kısacası fazla saatlerle çalışmaların tanımındaki 45 saat kriterini belirleyen hüküm (İŞK. m. 41/1-3 – FÇY. m. 3/a-b) mutlak emredici olup işçi lehine dahi aşılamazken,<sup>65</sup> bunların karşılığına ilişkin hükümlerin (İŞK. m. 41/2-5 – FÇY. m. 4 - m. 6) nispi emredici olduğu ve işçinin lehine sözleşmelerle aşılabileceği söylenebilir<sup>66</sup>.

Özdemir'e göre ise menfaatler dengesi açısından bakıldığında, haftalık çalışma süresi yerine günlük çalışma süresini temel alan bir fazla çalışma sistemi, işçinin lehinde olacaktır.<sup>67</sup>

2003/88 sayılı direktifin<sup>68</sup> m. 6'da fazla çalışma süresinin tanımı yapılmamakla birlikte, *"her bir 7 günlük dönem başına, fazla mesai de dâhil olmak üzere, ortalama*

---

<sup>63</sup> Yrg. 9. HD, T. 24.05.2004, E. 2004/1404, K. 2004/12423, Kazancı, Aynı doğrultuda bkz. "fazla çalışmanın günlük çalışma süresi üzerinden değil, haftalık 45 saat esasından hesaplanması gerekmektedir", Yrg. 9. HD, T. 06.06.2005, E. 2004/29701, K. 2005/20415, Kazancı.

<sup>64</sup> Topçuoğlu, s. 10.

<sup>65</sup> "...Çözülmesi gereken temel sorun, 4857 sayılı İş Kanununun m. 41/1'deyen alan "Fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır." şeklindeki hükmün mutlak emredici nitelikte bir hüküm olup olmadığının açıklığa kavuşturulmasıdır. Zira davaya konu toplu iş sözleşmesinin m. 23'de yer alan "Günlük ve Haftalık normal çalışma süreleri üzerinde yapılan her türlü çalışma fazla çalışmadır." şeklindeki hüküm, fazla çalışmanın belirlenmesinde "haftalık 45 saatlik çalışmanın aşılması" şeklinde getirilen ölçütten farklı olarak haftalık 45 saat dolmasa da günlük çalışma süresinin aşılmasında da bu çalışmanın fazla çalışma sayılarak zamlı bir ücretle değerlendirilmesi sonucunu getirerek kanuna nazaran daha çok işçi lehine bir düzenleme olarak görünmektedir. ....Toplu iş sözleşmesi hükmü, 4857 sayılı kanuna aykırı ise kanunun yürürlüğe girmesiyle geçerliliğini yitirir. Sözleşmenin 1475 sayılı kanun döneminde bağlanmış olması, sonucu değiştirmez. Bir toplu iş sözleşmesi hükmünün kanuna aykırılığı, kanunun mutlak emredici sayılan hükümlerine aykırılık anlamındadır, mutlak emredici bir kanun hükmünün yürürlüğe girmesi, Kanunun söz konusu hükmüne aykırı toplu iş sözleşmesi hükümlerini de derhal geçersiz hale getirir. Öncelikle ve hemen belirtelim ki 4857 sayılı İş Kanununun fazla çalışmayı düzenleyen 41. maddesinin sözlerinden, söz konusu hükümlerin mutlak emredici nitelikte olduğuna ilişkin hiçbir işaret yoktur..." Fevzi Şahlanan, "Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün 4857 sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi" *Çalışma ve Toplum Dergisi*, S. 13, Y. 2007/2, s. 161-168. (Çalışma ve Toplum Dergisi).

<sup>66</sup> Topçuoğlu, s. 10 - 11.

<sup>67</sup> Erdem Özdemir, Mutlak Emredici Hükümler, s. 95-120.

*çalışma süresinin 48 saati aşamayacağı*” şeklinde düzenlenmiştir. Bu şartlarda, bir işyerinde, esnek çalışmanın yapılmadığını ve çalışma süresinin haftalık olarak düzenlendiğini, her bir 7 günlük dönemde 24 saatlik dinlenme süresi esas alındığını kabul edersek bu işyerinde günlük çalışma süresi, fazla mesai dâhil 8 saati geçemeyecek, günlük çalışma süresi 6 saat olarak belirlenmişse 8 saat çalıştırılan bir işçi günlük 2 saat fazla süreli çalıştırılmış olacaktır.<sup>69</sup>

Fazla çalışma, aynı zamanda iş ilişkisinin bağlı olduğu hukuk kuralları içinde ve bu kurallarla belirlenen (normal) iş süreleri üzerinde yapılan çalışmalardır.<sup>70</sup> Ancak denkleştirme esasının uygulandığı işyerlerinde, yoğunlaştırılmış iş haftasında/haftalarında günlük 11 saate kadar (11 saati geçmeyecek şekilde) çalışma yapılsa dahi, 2 aylık denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması durumunda yoğunlaştırılmış iş haftasında/haftalarında haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmalar olarak sayılmamaktadır.<sup>71</sup> Yani fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Yargıtay kararında, m. 63 hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz demektedir.<sup>72</sup> Örneğin, 6 haftalık denkleştirme dönemi kararlaştırıldığında, işçinin ilk 3 hafta 50’şer saat, 4. hafta 40 saat, 5. hafta 20 saat ve son hafta 60 saat çalıştığını varsayarsak işçi toplam 270 saat çalıştırılmış olur ve işçinin toplam çalışma süresi olan 270 saat 6 haftaya bölündüğünde 45 saat elde edilir ve İş Kanununun m. 41/1 uyarınca, işçi denkleştirme döneminde çalıştığı 6 haftanın 4’ünde 45 saatin üzerinde çalıştığı halde,

---

<sup>68</sup> Yönergenin tam metni için bkz. <http://ab.calisma.gov.tr/direktif/2003-88tr.doc?ref=Klasistanbul.Com>.

<sup>69</sup> Sargıcı, s. 65.

<sup>70</sup> Topçuoğlu, s. 6.

<sup>71</sup> Raşit Ulubey, “Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesinde İşçinin İhtirazı Kaydı ve Sonuçları”, *Yaklaşım Dergisi*, Y. 19, S. 223, Temmuz 2011, s. 181-184.

<sup>72</sup> YHGK. T. 08.10.2008, E. 2008/9-593, K. 2008/621, Kazancı.

1 haftaya düşen ortalama çalışma süresi 45 saati geçmediğinden fazla çalışma yapmamış sayılacaktır.<sup>73</sup>

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 4/a fıkrası, günlük azami çalışma süresi olan 11 saati aşan çalışmaların da İş Kanununun m. 41, m. 42 ve m. 43'e tabi olduğunu belirtilerek, sanki bu çalışmaların da fazla çalışma sayılacağı yolunda bir yoruma olanak tanımıştır.<sup>74</sup> Hemen belirtelim ki, yönetmelikte getirilen bu hükümlerle yeni bir fazla çalışma kavramı oluşturulmak istenmemiştir.<sup>75</sup> Her ne kadar kanun, haftalık esasta 45 saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak kabul etse de Yargıtay, bunun yanında günlük 11 saati aşan çalışmaları da fazla çalışma olarak nitelermekte ve buna göre hukuki sonuçlar bağlamaktadır.<sup>76</sup> Doktrinde de haftalık 45 saatlik azami çalışma süresi aşılmaksızın günlük 11 saatlik azami çalışma süresi üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirildiği görülmektedir.<sup>77</sup>

Öğretide, sözleşme özgürlüğü ve toplu sözleşme özerkliği çerçevesinde hangi çalışmaların fazla çalışma olacağını, dolayısıyla günlük normal çalışma sürelerini aşan çalışmalarda fazla çalışma sayılacağını tarafların serbestçe kararlaştırabilecekleri ileri sürülmektedir.<sup>78</sup>

Fazla çalışma kavramı, yasal çalışma sürelerinin aşılması halinde ortaya çıktığından, tarafların sırf günün belli saatlerinde yapılan çalışmalara daha fazla ücret ödeneceğine ilişkin yaptıkları anlaşma bu sürelerde yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılmasını gerektirmez.<sup>79</sup>

---

<sup>73</sup> Özyurt, s. 160.

<sup>74</sup> Gökçek, s. 47.

<sup>75</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 222.

<sup>76</sup> Yrg. 9. HD, T. 22.03.2007, E. 2006/22706, K. 2007/8208, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz., Yrg. 9. HD, T. 10.11.2004, E. 2004/9638, K. 2004/25610, Kazancı.

<sup>77</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 172.

<sup>78</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 222.

<sup>79</sup> Ünal Narmanlıoğlu, "İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılına Ait Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1986, s. 26. (Değerlendirme Semineri 1986).



4857 sayılı İş Kanununun m. 63'e göre, genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Çalışma süresinin haftanın işgünlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri yönünden olanak bulunmayan işler vardır. Örneğin, karayollarında, demiryollarında, deniz, göl ve akarsularda yapılan (ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa<sup>80</sup> (DİK.) tabi olmayan) taşıma işleri gibi. İşte bu tür işlerde fazla çalışma, bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.<sup>81</sup>

Fazla çalışma, kanunda ve tüzükte yazılı normal haftalık iş süresi dışında kalan çalışma anlamını taşıdığına göre bu niteliği taşımayan sürelerin fazla çalışma kavramı içinde düşünülmesi mümkün değildir.<sup>82</sup> Bu bakımdan, işçinin haftalık çalışması içinde kabul edilen süreler (İŞK. m. 63) ancak günlük ve haftalık çalışma süresini aştığı takdirde fazla çalışma oluşur. Fazla çalışmayı, sadece kanunlar ile belirlenen koşullara uygun olmak şartıyla işçinin normal çalışma saatlerinin üzerinde çalışarak işverene yaptığı katkının, normal ücret dışında ek ücret ile karşılanmasını sağlayan bir çalışma olarak değerlendirmek yanlış olacaktır.<sup>83</sup>

İşverenler kimi nedenlerle fazla çalışmalarda yapabilirler.<sup>84</sup> Fazla çalışma, belirli nedenlere ve şartlara bağlı olarak kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmadır.<sup>85</sup> Bu nedenler, ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması ve benzeri olarak sayılabilir.<sup>86</sup>

---

<sup>80</sup> RG. 29.04.1967/12586

<sup>81</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 151.

<sup>82</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1761.

<sup>83</sup> Esra Özcan, *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti*, (Danışman: Prof. Dr. Metin Kutsal), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009, s. 1.

<sup>84</sup> Tevfik Bayhan, *202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalışma Rehberi*, Ankara 2010, s. 75.

<sup>85</sup> Faruk Andaç, *İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, Ankara 2008, s. 130.

<sup>86</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 886.

Uygulamada işçiler bazen hafta tatilinde de çalıştırılmaktadır. İş Kanununun buyurucu hükümlerine aykırı olarak, işçiyi tatil gününde de çalıştırma, sözleşenlerin anlaşmasıyla gerçekleştiği için söz konusu çalışma da fazla çalışma sayılmalıdır.<sup>87</sup> Kanunun belirlediği fazla çalışma süreleri üzerinde çalışma yapılması, hiç ara dinlenmesi verilmemesi, haftada 1 gün hafta tatili verilmeyip çalıştırılan işçi için de hafta tatili çalışmasının, fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.<sup>88</sup> Ancak işçinin telafi amacıyla yaptığı çalışma, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (İşK. m. 64/1).

Genel bir değerlendirmeye gidildiğinde bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için öncelikle iş süresinin, iş sözleşmesi ile kanun hükümlerine aykırılık arz etmeden tayin edilen iş süresini veya böyle bir belirleme yapılmamış yahut sözleşmede kanun hükmü aynen benimsenmiş ise ilgili kanun hükmüyle öngörülen iş süresini aşması gerekmektedir.<sup>89</sup>

### 3. Fazla Sürelerle Çalışma

4857 sayılı İş Kanununun getirdiği yeni düzenlemelerden biride fazla süreler ile çalışmaya ilişkindir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, 1475 sayılı İş Kanununda bir düzenleme bulunmadığından, 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla çalışma hükümlerine tabi değildi. Fazla sürelerle çalışma, fazla çalışmadan farklı bir kavramı ifade etmektedir.

Fazla sürelerle çalışma, “*Fazla Çalışma Ücreti*” başlığını taşıyan m. 41’de yer almakla birlikte “*fazla çalışma*” kavramı içinde mütalaa edilmeyerek ayrıca tanımlanmış ve düzenlenmiştir. Dolayısıyla doktrinde kanun koyucunun normali aşan çalışma süreleri bakımından fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak iki ayrı kategori belirlediği ve bunları da fazla saatlerle çalışma üst başlığı altında topladığı

---

<sup>87</sup> Tunçomağ / Centel, 4. B., s. 150.

<sup>88</sup> Cevdet İlhan Günay, *Şerhli İş Kanunu*, C. 2, Ankara 1998, s. 1603. (Şerhli İş Kanunu); Mustafa Çenberci, *İş Kanunu Şerhi*, 6. B., Ankara 1986, s. 806; Kurucu, s. 182.

<sup>89</sup> Öcal Kemal Evren, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, 2. B., Ankara 2011, s. 88. (2. B.)

kabul edilmektedir.<sup>90</sup> 4857 sayılı İş Kanununun m. 41/3'de fazla sürelerle çalışma açıkça düzenlenmiş, fazla sürelerle çalışmaya fazla çalışmadan farklı hüküm ve sonuçlar bağlanmıştır. Haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, kanunda belirlenen esaslar dâhilinde o işyerinde uygulanan ortalama çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar “*Fazla Sürelerle Çalışma*” sayılır.<sup>91</sup>

Fazla sürelerle çalışma, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde (FÇY.) ise “*Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar*” (m. 3/b) olarak tanımlanmaktadır. Yapılan düzenlemede, sözleşme ile kararlaştırılan sürenin üzerinde haftalık 45 saate kadar yapılan çalışmalar “*fazla sürelerle çalışma*” olarak yeni bir hukuki kavram altında düzenlendiğinden, bu çalışmaların fazla çalışma sayılıp sayılmayacağına ilişkin 1475 sayılı Kanun dönemindeki tartışmalarda sona ermiştir.<sup>92</sup>

İş sözleşmesiyle haftalık 40 saat olarak belirlenmiş olan çalışma süresi karşısında işçinin, haftalık 45 saat çalışma yapması durumunda fazladan yapılmış olan (45-40) 5 saatlik çalışma fazla sürelerle çalışmadır.<sup>93</sup> Bu çalışmalar, fazla çalışma olarak değerlendirilemeyeceği ve 45 saatin altında belirlenen ortalama haftalık çalışma sürelerinin de üzerinde oldukları için fazla süreli çalışma olarak değerlendirilmiştir.<sup>94</sup> Buna göre, bir işyerinde haftalık çalışma süresi sözleşmeler ile 40 saat olarak belirlenmiş ise o hafta 48 saat çalışan bir işçi için 45 saate kadar olan çalışma (5 saat) fazla sürelerle çalışma, 45 ile 48 arasındaki çalışma (3 saat) ise fazla çalışma olarak kabul edilir.<sup>95</sup>

---

<sup>90</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 904.

<sup>91</sup> Alparslan Işıklı, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 7. B., Ankara 2010, s. 114.

<sup>92</sup> Hatice Karacan, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. B. Ankara 2012, s. 85.

<sup>93</sup> Ulubey, s. 181-184.

<sup>94</sup> Aktay/ Arıcı/ Senyen/Kaplan, s. 250.

<sup>95</sup> Topçuoğlu, s. 13.

Haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde belirlenmesi durumunda ise kanunda belirtilen çalışma süresi sözleşme hükmünün yerini alacaktır.<sup>96</sup> Fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesinde esas alınan 45 saatlik sınırın aşılmaması ölçütü, bu süreyi aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilmesinin bir sonucudur.<sup>97</sup> Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarına ilişkin kanun hükümleri mutlak emredici olduğundan, kanunda fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanan sürelerin fazla çalışma olarak kabul edilmesi geçersizdir.<sup>98</sup>

Fazla sürelerle çalışma, fazla çalışmaya benzemekle birlikte miktar içeren hususlarda fazla çalışmadan ayrılmaktadır. Fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabına yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler 1 saat sayılır (FÇY. m. 5/2). Düzenlemeye göre fazla süreli çalışmalarda, her 1 saat başına düşen miktarın % 25 yükseltilmesi ile ödeneceği kabul edilmiştir (İşK. m. 41/3; FÇY. m. 4/2). Biz bu ücrete “fazla süreli çalışma ücreti” diyebiliriz.<sup>99</sup>

Kanunda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş ve bu süreyi aşan çalışmaların fazla çalışma olarak adlandırılması nedeniyle sözleşmelerle çalışma sürelerinin haftalık 45 saatin altında belirlenmemesinin dayatıldığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır.<sup>100</sup> Sözleşmelerle 45 saatin altında ve karşılaştırılan çalışma sürelerinin üzerindeki çalışmalara fazla sürelerle çalışma olarak daha az bir ücret ile değer verilmiş olması ve bu hükümlerin nispi emredici olduğu göz önüne alındığında bu görüşe katılmak mümkün değildir.<sup>101</sup>

---

<sup>96</sup> Murat Şen, "Hizmet Sözleşmesi İle Haftalık 48 Saatlik Çalışma Süresi Kararlaştırılması Durumunda Fazla Çalışma", *Tes-İş*, S. 3, Haziran-Temmuz 2001.

<sup>97</sup> Nurşen Caniklioğlu, “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, *Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası*, 3. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 21-25 Eylül 2005, s. 170.

<sup>98</sup> Karacan, s. 85.

<sup>99</sup> Lütfi İnciroğlu, *Sorulu-Cevaplı Yeni İş Kanunu Uygulaması Yeni 4857 Sayılı İş Yasası*, Güncellenmiş 2. B., İstanbul 2004, s. 207.

<sup>100</sup> Müjdat Şakar, “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Sorunları”, *Yaklaşım Dergisi*, Aralık 2006, s. 168. (Yaklaşım).

<sup>101</sup> Topçuoğlu, s. 7-8.

## II. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA TARİHİ SÜREÇ

### A. Genel Olarak

Tüm ülkelerde iş hukukunun gelişimi, sanayinin gelişmesi ve buna paralel olarak işçi sayısının artması ile olmuştur. Ancak Türkiye’de İş Hukuku asıl gelişimini, özellikle Avrupa’dakine benzer sanayinin kurulması çok yeni olduğundan, Cumhuriyetin kurulmasından sonra göstermiştir.<sup>102</sup> Sanayi devriminden sonra işçi sınıfının ortaya çıkması ile birlikte, işçi ve işverenin sahip olduğu güçler arasındaki dengesizlik, uzun çalışma saatleri, düşük ücret, çalışma koşullarının ağırlığının oluşturduğu huzursuzluk zamanla kamu düzenini etkilemiştir. Devlet, işçi ve işveren ilişkisine müdahale ederek, işçiyi korumak istemiş ve öncelikli olarak iş sürelerini sınırlandırmaya yönelik kurallar getirmiştir.<sup>103</sup> Çalışma sürelerinin sınırlandırılması fazla çalışma kavramının doğmasına neden olmuştur. Çünkü kanunlarla belirlenen çalışma saatinin aşılması, işçinin daha fazla çalışarak işverene yaptığı katkının, normal ücret dışında ek ücret ile karşılanması anlayışını beraberinde getirmiştir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ile ilgili tarihi süreç, Cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem şeklinde ikiye ayrılarak incelenecektir.

### B. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Osmanlı Devleti, Tanzimat Döneminde, örf ve adet hukuku yerine yazılı hukuku esas almıştır. Bu dönemde çıkarılan kanunların ilki Mecelledir.<sup>104</sup> Mecellede çalışma süresi bakımından da düzenlemeler mevcuttur. Çalışma süresi kavramı, fiili çalışma süresi yanında, hükmi (farazi) çalışma süresini de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir. Mecelleye göre kararlaştırılan çalışmanın üzerinde iş yapılması, işverenin kendi akdine muhalefet teşkil edeceğinden fazla çalışmanın işveren tarafından

---

<sup>102</sup> Kemal Özcan, s. 2.

<sup>103</sup> Esra Özcan, s. 1.

<sup>104</sup> Ahmet Cevdet Paşa’nın başkanlığını yaptığı bir komisyon tarafından, 1869–1876 yılları arasında hazırlanmıştır. Mecelle 1851 maddeden ibarettir.  
<http://www.sizinti.com.tr/konular/ayrinti/mecelleden-olculer.html> (01.08.2013)

tazmini gerekir (m. 605-779). Nitekim Mecellenin m. 495’de, o yerdeki âdetin, çalışma sürelerinin düzenlenmesinde dikkate alınacağı, bu sürelerin güneşin doğuşundan ikinci vaktine ya da güneşin batışına kadar olacağı öngörülmektedir.<sup>105</sup>

## **C. Cumhuriyet Sonrası Dönemi**

### **1. 3008 Sayılı Kanun Öncesi Dönem**

Cumhuriyetin ilanından önce, yeni Türk Devleti’nin kuruluş ve Kurtuluş Savaşı’nın zor günlerinde bile belirli bir bölgede ve iş kolunda çalışan işçileri kapsam üzere de olsa işçilerin korunması amacıyla<sup>106</sup> Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde maden işçileri için 11.05.1921 tarih ve 114 sayılı Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun ve 23.09.1921 tarih ve 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile yapılmıştır.

Kanunun m. 8 ile azami günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenmiştir. Bu kanunla çalışma sürelerine sınır getirilmiş ve işçinin fazla çalışmaya mecbur edilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Fazla çalışma için işçinin rızasının alınması da gerekli görülmüştür.

Kanunun getirmiş olduğu düzenleme ile çalışma süresi kavramı içinde yeraltına iniş ve çıkış için gerekli olan süreler de yer almaktadır. Böylece fiili çalışma dışında farazi çalışma süreleri ile ilgili ilk düzenleme de yapılmış olmaktadır.

Bu dönemde 02.01.1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun<sup>107</sup> ve daha sonra 1926 yılında Borçlar Kanunu<sup>108</sup> çıkarılmıştır. Hafta Tatili Hakkında Kanununun m. 2 ile işçilerin haftada 6 günden fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Düzenlemeye göre genel, özel, ticari ve sınai herhangi bir müessesede müstahdem ve amele haftada 6 günden fazla çalıştırılmazlar. Ancak, belirli bazı işler kanunun kap-

---

<sup>105</sup> Gökçek, s. 6.

<sup>106</sup> Kemal Özcan, s. 2.

<sup>107</sup> RG. 21.01.1924/54

<sup>108</sup> RG. 29.04.1926/359

samı dışında bırakılmıştır. 24.04.1930 tarihli Umumi Hıfzıssıhha Kanunu<sup>109</sup> da çalışma sürelerine ilişkin hükümler içermektedir. Çalışma sürelerine ilişkin olarak ise 12-16 yaş arasında bulunan kız/erkek çocukların günde azami 8 saatten fazla çalıştırılmayacağı hükmü getirilmiştir (m. 173/2).

Bütün işçiler için gece çalışmalarıyla, yeraltında icra edilen işlerin 24 saatte 8 saatten fazla devam edemeyeceği öngörülmek suretiyle günümüz koşullarına uygun düzenlemeler de yapılmış bulunmaktaydı (m. 175).

## **2. 3008 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler**

148 maddeden oluşan kanun<sup>110</sup> 08.06.1936'da oy birliği ile kabul edilerek 16.06.1937'de yürürlüğe girmiştir. Kanunda çalışma süreleri ilk defa doğrudan ve kapsamlı bir şekilde, günlük ve haftalık olarak sınırlandırılmış ve düzenlenmiştir. Genel bakımdan iş müddetinin haftada 48 saat olması esastır.

Fazla çalışma ile ilgili düzenlemelere de yer vererek, fazla çalışma için işçinin rızasının alınması mecburiyeti getirilerek işçinin günlük azami 3 saat ve yıllık azami 90 işgünü aşan fazla çalışma yapamayacağı hüküm altına alınmıştır.

Fazla çalışma ücretinin ise normal ücretin % 25'i ile % 50'sinden fazla olması esası getirilmişti (m. 37). Kanun, sağlık nedenleri yönünden 8 saatten az çalışması gereken işlerde fazla çalışmayı yasaklamıştır (m. 37/5).

Kanunun m. 38. zorunlu sebeple fazla çalışma, m. 39 ise olağanüstü sebeple fazla çalışma düzenlenmiştir. İş Kanununun m. 61'e göre sözleşmedeki çalışma süreleri dışındaki çalışmalar da bu anlamında fazla çalışma sayılır.<sup>111</sup>

## **3. 931 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler**

931 sayılı İş Kanunu<sup>112</sup>, 3008 sayılı İş Kanununun sistematiğine sadık kalan bir düzenleme getirmiştir. 3008 sayılı Kanunun m. 35/b fıkrası hükmündeki esneklik

---

<sup>109</sup> RG. 06.05.1930/1489

<sup>110</sup> RG. 15.06.1936/3330

<sup>111</sup> Gökçek, s. 9.

kaldırılarak, farazi çalışma süresi olarak m. 62/b fıkrası hükmü ile işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmıştır.

#### **4. 1475 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler**

Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden Anayasa'ya aykırılığı nedeniyle iptal edilen 931 sayılı İş Kanununun yerine 1475 sayılı İş Kanunu<sup>113</sup> 01.09.1971 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışma süreleri açısından 931 sayılı Kanun ile 1475 sayılı Kanunun düzenlemeleri farklılık göstermemektedir.<sup>114</sup>

#### **5. 4857 Sayılı Kanundaki Düzenlemeler**

10.06.2003 tarihli Resmi Gazetede yayınlanan ve aynı gün yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, Cumhuriyet döneminin dördüncü iş kanunudur. Esneklik bağlamında 4857 sayılı Kanunda en fazla değişikliğe uğrayan bölümlerden biri, çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerdir. Telafi çalışması, kısa çalışma, kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, fazla sürelerle çalışma gibi yeni kavramların yanı sıra, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması ve denkleştirme uygulaması gibi düzenlemler getirilmiştir.

Günlük normal çalışmaların üzerinde yapılan çalışmaların karşılığının serbest zaman olarak verilmesi veya zorunluluk sebebiyle çalışılmayan zamanın ileride telafi çalışması yapılarak giderilmesi de böyle bir uygulama fazla çalışma kavramına gireceğinden hukuken mümkün değildi. İş Kanunu, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü Normları göz önünde bulundurularak hazırlanmıştır. Üretimde ve çalışma düzeninde esneklik sağlanması amacıyla köklü değişiklikler getirilmiştir.

---

<sup>112</sup> RG. 12.08.1967/12672

<sup>113</sup> RG. 01.09.1971/13943

<sup>114</sup> Gökçek, s. 12.



### III. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA MEVZUATA GENEL BAKIŞ

#### A. Kanunlar

##### 1. İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kanunda fazla çalışma m. 41-43 ve m. 63-69 arasında düzenlenmiştir.

Fazla çalışma, “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir” (İşK. m. 41/1).

Fazla çalışma, olağan (normal), zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılabildiği gibi ayrıca, hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri nedeniyle de yapılabilir.

Her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenir (İşK. m. 41/2; FÇY. m. 4/1).

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar “fazla sürelerle çalışmalardır” (İşK. m. 41/3).

Fazla sürelerle çalışmalarda, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir (İşK. m. 41/3; FÇY. m. 4/2).

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İşK. m. 41/4; FÇY. m. 6/1). İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (İşK. m. 41/5).

Kanunun, m. 63/son'da yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve m. 69'da belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz (İşK. m. 41/6).

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının (muvafakatinin) alınması gerekir (İşK. m. 41/7).

Fazla çalışma süresinin toplamı 1 yılda 270 saatten fazla olamaz (İşK. m. 41/8).

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı, çıkarılacak yönetmelikte gösterilir (İşK. m. 41/son).

## 2. Deniz İş Kanunu

854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>115</sup> 20.04.1967 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Kanunda fazla çalışma nedenleri gösterilmemekte, genel bakımdan çalışma (iş) süresi, günde 8 ve haftada 48 saat olarak belirtilmektedir (DİK. m. 26) Bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır (DİK. m. 28/1). Bu nedenle Deniz İş Kanuna göre fazla çalışmadan söz edebilmek için günlük çalışmaların 8 saati ve haftalık çalışma saatlerinin toplamının da 48 saati aşması bir zorunluluktur. Kanununda fazla çalışmanın süresi ile ilgili olarak bir sınırlama bulunmamakta ve işçinin onayı (muvafakati) aranmamaktadır.<sup>116</sup>

Yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 oranında artırılması suretiyle bulunacak miktardan az olamaz (DİK. m. 28/2).

Kanun, bazı hallerin fazla çalışma sayılamayacağını belirtmektedir. Bunlar geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler, gümrük, karantina vesaire sıhhi formaliteler dolayısıyla

---

<sup>115</sup> RG. 29.04.1967/12586

<sup>116</sup> Nuri Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 22. B., İstanbul 2009, s. 350.

yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler, gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma) talimler olmak üzere üç kısımda toplanmıştır (DİK. m. 28).

Fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır (DİK. m. 28/4). Bu defterde gemi adamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilir (DİK. m. 28/5).

Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet aktinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur(DİK. m. 28/5).

### **3. Basın İş Kanunu**

5953 sayılı, 13.06.1952 tarihli Basın İş Kanununda<sup>117</sup> (BİK.), yürürlüğe girdiği tarihte fazla çalışma konusunda bir düzenleme yoktu. Fazla çalışma, 04.01.1961 tarihinde 6253 sayılı Kanunla eklenen Ek 1. madde ile düzenlenmiştir.

5953 sayılı Kanunun birinci maddesindeki gazeteci tabirinin şümulü içinde bulunan kimselerden müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde hizmetlerinin mahiyeti itibariyle müstemirren çalışanlar için günlük iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde 8 saattir. Bu hükmün dışında kalarak, gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması bu kanuna göre fazla saatlerde çalışma sayılacaktır (BİK. m. Ek 1/2).

Pazar gününden başka bir gün hafta tatili yapan bir gazeteci, pazar günü fazla çalışma yapmış sayılmayacak (BİK. m. Ek 1/3), her 1 fazla çalışma saati için verilecek ücret, normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlası olacaktır (BİK. m. Ek 1/4). Ancak fazla çalışmaların 24'ten sonraya tesadüf etmesi halinde ücret bir misli fazlasıyla ödenir (BİK. m. Ek 1/5).

---

<sup>117</sup> RG. 20.06.1952/8140

Fazla saatlerin hesabında yarım saatten az fazla çalışma yarım saat, fazlası ise 1 saat sayılır (BİK. m. Ek 1/6).

Fazla saatlerde çalışma, ücretlerini parça başına veya yapılan iş miktarına göre alan gazetecilere yaptırıldığı takdirde dahi bu kimselerin fazla saatlere tekabül eden ücretleri bu maddedeki esaslara göre ödenecektir (BİK. m. Ek 1/7).

Fazla çalışmalara ait ücretin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburi olup, fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, her geçen gün için % 5 fazlasıyla ödenmesi gerekmektedir (BİK. m. Ek 1/8).

#### **4. Milli Koruma Suçlarının Affına, Milli Koruma Teşkilatı Sermaye ve Fon Hesaplarının Tavsiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun**

16.09.1960 tarih ve 79 sayılı olan bu kanunun<sup>118</sup> m. 6<sup>119</sup>, Bakanlar Kurulu kararı ile fazla çalışma yaptırılmasına olanak tanımıştır.

#### **5. Olağanüstü Hal Kanunu**

1982 tarihli Anayasamızın m. 121 uyarınca yürürlüğe konulan 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununun<sup>120</sup> m. 8'de, gerekli görülen hallerde (tabii afet ve salgın hastalık halinde) çalışılan işyerlerinde, gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir.

---

<sup>118</sup> RG. 16.09.1960/10605

<sup>119</sup> “Hükümet kararı ile iş yerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında tatbik edilmek üzere, günlük iş saatleri, işlerin mahiyetine ve ihtiyaç derecesine göre üçer saate kadar artırılabilir ve zaruret halinde Hafta Tatili Kanunu ile Ulusal Bayram ve Genel Tatiller hakkındaki Kanun hükümleri kısmen veya tamamen tatbik edilmeyebilir. Bu gibi hallerde ücretler İş Kanununun m. 37'ye göre ödenir. Kadınların ve 12 yaşından yukarı kız ve erkek çocukların sanayi işlerinde ve 16 yaşından yukarı erkek çocukların maden işlerinde çalışmaları hakkındaki 151, 1593 ve 3008 numaralı kanunlarda mevcut tahdidî hükümler Hükümetçe görülecek lüzum ve zarurete binaen tatbik edilmeyebilir.”

<sup>120</sup> RG. 27.10.1983/18204

## 6. Türk Borçlar Kanunu

818 sayılı eski Borçlar Kanununun<sup>121</sup> m. 329’da bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabulü için birkaç şartın gerçekleşmesi gerekmektedir. Madde “*Akit ile tayin edilen yahut adet mucibince icabeden iş miktarından ziyade bir işin ifasına zaruret hâsıl olup da işçi, bunu yapmağa muktedir olur ve imtinaida hüsnü niyet kaidelerine muhalif bulunursa cebrolunur. İşçi, bu ziyade iş için fazla bir ücrete müstahak olur ve bu, mukavele edilen ücretle mütenasip bir suretle hususi haller nazara alınmak şartıyla takdir edilir*” şeklindedir”.

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununun<sup>122</sup> m. 398’de ise fazla çalışma, “*fazla çalışma borcu*” başlığı altında düzenlenmiştir. Hükme göre; “*Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır.*”

Türk Borçlar Kanununun m. 402’de ise “*Fazla çalışma ücreti*”<sup>123</sup> düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre “*İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.*”

---

<sup>121</sup> RG. 29.04.1926/359

<sup>122</sup> RG. 04.02.2011/27836

<sup>123</sup> İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az % 50 fazlasıyla ödemekle yükümlüdür. İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.

## **B. Yönetmelikler**

### **1. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği**

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin<sup>124</sup> (FÇY.) amacı, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle, 4857 sayılı İş Kanunu m. 63'de belirtilen haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esasları düzenlemektir.

### **2. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği**

İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin (ÇSY) amacı, çalışma sürelerinin uygulanmasına ilişkin esasları düzenlemektir.<sup>125</sup>

### **3. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği**

Yönetmeliğin<sup>126</sup> amacı, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

### **4. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik**

Yönetmeliğin<sup>127</sup> amacı, belirtilen işlerde çalıştırılan işçilerin, sağlık kuralları bakımından, çalışabilecekleri azami çalışma sürelerini düzenlemektir.

---

<sup>124</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>125</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>126</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>127</sup> RG. 16.07.2013/28709

## **5. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**

Yönetmeliğin<sup>128</sup> amacı, çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerini, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişmelerini veya öğrenimlerini tehlikeye atmadan çalışma şekillerinin esaslarını belirlemek ve ekonomik istismarlarını önlemektir.

## **6. Hazırlama-Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği**

Yönetmeliğin<sup>129</sup> amacı, bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma koşullarını düzenlemektir.

Sürekli fazla çalışma, bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli yapılabilmesi için çalışma saatlerinden önce ve/veya sonra yapılması gereken ve (geçici veya istisnai bir nitelik göstermeyip) sürekli nitelik taşıyan işlerin, o işyerinin asıl işçileri tarafından günlük çalışma sürelerine ek olarak yapılmasıdır.<sup>130</sup> Söz konusu olan teknik zorunluluk, sağlık veya güvenlik nedeniyle, çalışma saatlerinden önce veya sonra ve sürekli olarak yapılması gereken hazırlama-tamamlama ve temizleme işleridir.

## **7. Mevzuattaki Diğer Düzenlemeler**

Bazı yönetmelik ve tüzüklerde de fazla çalışma ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Örneğin;

- Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılmaları Hakkında Yönetmelikte,<sup>131</sup> “Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun gece postasında yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmaz” (m. 5),

---

<sup>128</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>129</sup> RG. 28.04.2004/25446

<sup>130</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 151.

<sup>131</sup> RG. 09.08.2004/25548

- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte,<sup>132</sup> “Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz” (m. 10),
- Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzükte, “Röntgen ve radyom ile daimî olarak günde beş saatten fazla çalışılmaz” (m. 21),
- Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Bazı Özel Usul ve Kurallar Hakkında Yönetmelik<sup>133</sup> te de fazla çalışma ile ilgili bazı hükümler yer almaktadır.

---

<sup>132</sup> RG. 14.07.2004/25522

<sup>133</sup> RG. 07.04.2004/25426



## İkinci Bölüm

### FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN TÜRLERİ - KOŞULLARI - KARŞILIĞI - İSPATI

#### I. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

##### A. Genel Olarak

Fazla çalışmaya yön veren nedenler dikkate alınarak fazla çalışmanın bazı farklı görünüm biçimleriyle karşılaştırılır.<sup>134</sup> 1475 sayılı İş Kanunu'ndaki düzenleme ile paralel bir ayırım yapan 4857 sayılı İş Kanunu, fazla çalışmanın yapılmasını ortaya çıkaran nedenler doğrultusunda fazla çalışmayı, “olağan (normal) nedenlerle fazla çalışma” (İşK. m. 41), “zorunlu nedenlerle fazla çalışma” (İşK. m. 42) ve “olağanüstü nedenlerle fazla çalışma” (İşK. m. 43) olarak ayrılmıştır.<sup>135</sup>

Öğretide<sup>136</sup> fazla çalışma türü olarak kabul edilen, *hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri nedeniyle yapılan fazla çalışmalar* da vardır. Değınmeden geçemeyeceğımız bir fazla çalışma türü de “geçici fazla çalışmadır”. İş süresinin geçici olarak uzatılması yani geçici fazla çalışma, İş Kanununun m. 41 - 43 uyarınca, ancak ekonomik nedenlerle yahut zorunlu ya da olağanüstü bir durum varsa mümkündür.<sup>137</sup> Bunların dışında, kanunda aranan koşullara aykırı biçimde gerçekleşen fazla çalışmalar vardır ki, bunlara ise “hukuka aykırı fazla çalışma” denir.<sup>138</sup> Ücret açısından fazla çalışmanın gerekçesinin ve türlerinin bir önemi bulunmamakla birlikte, gerek azami çalışma süreleri, gerek işçinin onayının alınıp alınmaması, gerekse yasal mercilerin kararı veya bildirimini açısından farklılıklar bulunmaktadır.<sup>139</sup>

---

<sup>134</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 281.

<sup>135</sup> Nihal Sert, *Türk İş Hukuku Mevzuatında Fazla Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1998, s. 57.

<sup>136</sup> Özyurt, s. 166.

<sup>137</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 152.

<sup>138</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>139</sup> Topçuoğlu, s. 17.

## B. Fazla Çalışma Türleri

### 1. Normal (Olağan) Nedenlerle Fazla Çalışma

Üretimin arttırılması amacıyla yapılan ve uygulamada en çok görülen fazla çalışma türü, “*normal (olağan) fazla çalışmadır*”.<sup>140</sup> Fazla çalışmalarda nihai amaç üretimin sürdürülmesi ve artırılmasıdır.<sup>141</sup> Üretimin arttırılması nedenine dayalı çalışmalar, olağan fazla çalışmalar konusunda en genel nedeni oluşturmaktadır.<sup>142</sup> Bu çalışmalar tarafların isteğine bağlı bulunan fazla çalışmalardır.<sup>143</sup>

Normal (olağan) nedenlerle fazla çalışma, “*ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi nedenlerle*” yapılan fazla çalışmalardır (İŞK. m. 41/1). Genel olarak işyerlerinde siparişleri yetiştirmek amacıyla yapılan fazla çalışmalar, bu tür fazla çalışmaya örnek olarak verilebilir. Bu nedenler normal fazla çalışmanın koşullarından biri olup, fazla çalışmanın yaptırılması bu nedenlerden herhangi birinin varlığına bağlıdır. Söz konusu nedenler, normal fazla çalışmayı, kanunda düzenlenen ve farklı hukuki rejime tabi zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılan diğer fazla çalışmalardan da ayırır.<sup>144</sup>

Yapılan fazla çalışmanın niteliğinin belirlenmesinde, fazla çalışma nedeni olarak öne sürülen ülkenin genel yararı kriteri, önem derecesi açısından belirleyici bir etken olmakta, olağanüstü hal ve zorunlu durum nedeni ile fazla çalışmayı gerektirecek derecede önemli olmayan nedenler olarak anlaşılmaktadır.<sup>145</sup>

Olağan nedenlerle fazla çalışmada işçinin yazılı olarak onayının yani izninin alınması gereklidir (İŞK. m. 41/7). Kanunda, onayın alınmasının şekli konusunda açıklık yoktur. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yö-

---

<sup>140</sup> Müjdat Şakar, *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 3. B., İstanbul 2011, s. 66. (Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku); Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Esra Özcan, s. 41.

<sup>141</sup> Topçuoğlu, s. 21.

<sup>142</sup> Kutluer, s. 52; Topçuoğlu, s. 21.

<sup>143</sup> Aracı, s. 30.

<sup>144</sup> Gökçek, s. 54; Kutluer, s. 50; Karacan, s. 87.

<sup>145</sup> Karacan, s. 88.

netmeliğinin m. 9’da, bu iznin her yılın başında tekrarlanması gerektiğine yer verilmiştir. İşçinin onayı işçinin işe girişinde veya sonradan alınabilir, ancak en geç fazla çalışma yapılmadan önce alınmalıdır<sup>146</sup>.

Olağan nedenlerle fazla çalışmanın hukuka uygun biçimde gerçekleşebilmesi fazla çalışmayı gerektiren bir nedenin varlığına, işçi ve işverenin karşılıklı rızasının bulunmasına bağlıdır.<sup>147</sup> Çünkü bu tür fazla çalışma isteğe bağlıdır. İşveren, buna yanaşmayan işçiye zorla fazla çalışma yaptıramaz.<sup>148</sup> Usulüne uygun bir şekilde işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yaptırılması halinde, onay koşulunun gerçekleşmemesi nedeniyle hukuka aykırı fazla çalışma meydana gelir, bununla birlikte fazla çalışma ücreti ödenir<sup>149</sup>.

## 2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

Kanunda “zorunlu nedenlerle fazla çalışma” başlığı kullanılmakla birlikte bu tür fazla çalışma yaptırılabilmesi için nedenin mutlaka hukuksal anlamıyla zorunlu neden, yani mücbir sebep niteliğinde olması gerekmez.<sup>150</sup> Bu tür fazla çalışmanın başlıca koşulu, işyerinde acil bir durum bulunmasıdır.<sup>151</sup>

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma “*gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında (deprem, su baskını, yangın gibi), işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına yaptırılabilir*” (İşK. m. 42/1). Hükümde, zorunlu nedenler sayılmakla birlikte, “zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması” denilmek suretiyle benzer durumlar da gösterilmek istenmiştir.<sup>152</sup> Burada dikkat edilecek hu-

---

<sup>146</sup> Gökçek, s. 60.

<sup>147</sup> Kuşkaya, s. 92.

<sup>148</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 282.

<sup>149</sup> Gökçek, s. 60.

<sup>150</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 898 vd. s. 899.

<sup>151</sup> Kutluer, s. 59.

<sup>152</sup> Kemal Özcan, s. 66.

sus, işçinin fazla çalışma mecburiyetinin mutlaka bir arızanın meydana gelmesi halinde değil, arızanın mümkün görülmesi halinde de ortaya çıkmasıdır.<sup>153</sup> Bu nedenle, hammaddenin veya gıda malzemesinin bozulması yahut iş ürünlerinin başarılı olmasının tehlikesinin bulunduğu durumlarda da, bir zorunlu nedenin varlığı kabul edilmelidir.<sup>154</sup>

Kanunda yapılan tanım dikkate alınırca zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın işyerinde karşılaşılan acil, beklenemez bir durum üzerine yapılan düzensiz, plansız bir fazla çalışma olduğu söylenebilir.<sup>155</sup> Bu nitelikteki işi ortaya çıkaran neden, bir zorunlu neden, umulmayan hal veya kusurlu bir davranış olabilir.<sup>156</sup> Acil durum kimi zaman işyerindeki alet vs. de ortaya çıkan somut bir arızayı, kimi zamansa arıza çıkma ihtimalini, bazen de arıza dışındaki zorlayıcı bir sebebi anlatmaktadır ki bir tekstil fabrikasında dokuma tezgâhlarının aniden bozulup tamirinin gerekmesi örnek olarak gösterilebilir.<sup>157</sup>

Zorlayıcı nedenler ortaya çıktığında yapılan fazla çalışma, kural olarak mücbir sebepten kaynaklanan bir fazla çalışma olup bu durumda fazla çalışma doğrudan nedenin özelliğinin gereğidir.<sup>158</sup> Zorlayıcı nedenlere örnek olarak yıldırım düşmesi, deprem, su baskını, büyük kuraklık, anormal şiddette fırtına, harp, genel grev gibi nedenler sayılabilir.<sup>159</sup>

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma için işyerindeki faaliyetin tamamen durması değil, normalden aşağı düşmesi yeterli görülmekte, sadece çıkmış bir arızanın giderilmesi için değil, çıkabilecek bir arızanın önlenmesi için de fazla çalışma yapılabilir.<sup>160</sup> Hatta kazanın önlenmesi, kurtarma işlerinin düzenlenmesi ve oluşan

---

<sup>153</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 145; Özyurt, s. 67; Mollamahmutoğlu, 2. B., s. 700.

<sup>154</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 154.

<sup>155</sup> Kutluer, s. 59.

<sup>156</sup> Topçuoğlu, s. 44.

<sup>157</sup> Kutluer, s. 59.

<sup>158</sup> Topçuoğlu, s. 44.

<sup>159</sup> Kuşkaya, s. 95

<sup>160</sup> Kutluer, s. 60.

kazanın sonuçlarının giderilmesi gibi durumlarda söz konusu olan da, acele yapılması gerekli ve geçici nitelikteki işlerdir.<sup>161</sup> Arızanın işçinin normal çalışmasını sürdürdüğü işyerinde gerçekleşip gerçekleşmemesinin gerektiği tartışmalı olup Kanuni düzenlemenin altında yatan düşünce o işyerindeki faaliyeti olumsuz etkileyen bir acil durumun giderilmesidir.<sup>162</sup>

Zorunlu fazla çalışmayı gerektiren acil nedenin, işçinin çalıştığı işyerinde veya departmanında ortaya çıkması kadar, bulunduğu yeri etkileyen elektrik santrali gibi dıştaki bir yerde oluşması da mümkündür.<sup>163</sup> Örneğin bir başka işyerine buradan enerji aktaran nakil hatlarında oluşan arıza bu şekilde nitelendirilebilir.<sup>164</sup> Bir başka örnek vermek gerekirse, 17 Ağustos Gölcük Depreminde enkaz kaldırma işinde çalışmak üzere deprem yöresine gönderilerek çalışma, zorunlu sebeple fazla çalışma sayılmıştır.<sup>165</sup>

Hemen yapılması gerekli acele iş, giderilmediği takdirde işyerinde can ve mal bakımından tehlike oluşturan ve/veya faaliyetin durmasına, aksamasına yol açan, bu bakımdan da işyerinin normal çalışmasını olumsuz etkileyen bir durumdur.<sup>166</sup> Bu itibarla işveren, işyerinde bir arıza çıkması veya arızanın mümkün görülmesi<sup>167</sup> ya da makineler yahut araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerin tümüne veya bir kısmına fazla saatlerle çalışma yaptırabilir.<sup>168</sup>

İşyerinde acil bir durum ortaya çıktığında işçinin, işyerinin geleceğini düşünerek fazla çalışmaya katılması beklenmektedir.<sup>169</sup> Buna karşılık işyerinin muhasebe-

---

<sup>161</sup> Kemal Özcan, s. 66., Topçuoğlu, s. 43.

<sup>162</sup> Kutluer, s. 60.

<sup>163</sup> Kemal Özcan, s. 66.

<sup>164</sup> Kutluer, s. 59.

<sup>165</sup> Kemal Özcan, s. 66.

<sup>166</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 899.

<sup>167</sup> “Bir arızanın mümkün görülmesi halinde” ifadesi “bir arızanın muhtemel görülmesi halinde” anlaşılmalıdır. Zira arıza, her zaman “mümkün”dür, ama “muhtemel” değildir. Topçuoğlu, D. 135.,s. 44.

<sup>168</sup> Gaye Baycık, *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Ankara 2011, s. 356.

<sup>169</sup> Ercan Güven / Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku*, 2. B., Eskişehir 2007, s. 231.

sinde çalışan ve böyle bir olay karşısında kendisinden beklenebilecek bir iş bulunmayan işçinin fazla çalışma yapması söz konusu olamaz.<sup>170</sup>

Zorlayıcı nedenin niteliğine göre fazla saatlerle çalışma yaptırılacak işçi sayısı değişebilir.<sup>171</sup> Sebebin niteliğine göre, zorunlu nedenlerle işyerinde çalışan işçilerin bir kısmının veya hepsinin fazla çalışmaya katılması istenebilir. Örneğin bir depremde veya sel baskınında bütün işçilerden fazla saatlerle çalışmaya katılmaları istenebilir, fakat bir makinede ortaya çıkan bir arızanın giderilmesi için sadece bazı işçilere fazla saatlerle çalışma yaptırılabilir.<sup>172</sup>

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya ilişkin düzenlemede çalışma süresinin sınırsız olmaması için bir değişiklik yapılarak bu gibi hallerde de işçiye uygun bir dinlenme süresi verilmesi ve yapılan fazla çalışmanın yanı sıra gerçekleşmesi halinde fazla süreli çalışma bakımından da m. 41/2-3 fıkraları esasları içinde ücret ödenmesi kabul edilmiştir.<sup>173</sup> Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi mecburidir. Yani denkleştirme yapılarak hiç ücret ödenmemesi veya % 50 zamlı ücret veya serbest zaman verilmesi söz konusu olacaktır.<sup>174</sup>

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalıştırılanlara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin (PHİÇY) m. 9'da da posta değişiminde işçilerin sürekli olarak en az 11 saat dinlendirilmeden çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Buradan hareketle, zorunlu nedenle fazla çalışmalarda da işçiye en az 11 saat dinlenme olanağının tanınması gerektiği sonucuna varmak mümkündür.<sup>175</sup>

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin onayı aranmaz (FÇY. m. 9/1). Anılan nedenlerden herhangi birinin ortaya çıkması

---

<sup>170</sup> Müjdat Şakar, *Gereççeli ve İhtaatlı İş Kanunu Yorumu*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 6. B., Ankara 2011, s. 615. (İş Kanunu Yorumu).

<sup>171</sup> Özyurt, s. 173.

<sup>172</sup> Özyurt, s. 173 vd. s.174.

<sup>173</sup> Cumhur Sinan Özdemir, *1000 Yargıtay Kararı Açıklamalı İş Kanunu (Kanun-Yönetmelik-Tebliğler)*, Ankara 2007, s. 174. (1000 Yargıtay Kararı).

<sup>174</sup> Kuşkaya, s. 96.

<sup>175</sup> Kutluer, s. 60.

halinde, işverenin işçilerin onayını almaksızın fazla saatlerle çalışma yaptırması mümkün olmakta, işçinin buna aykırı davranması, iş hukuku öğretisinde sadakat borcunun ihlali olarak nitelendirilmekte ve işverenin İş Kanunu m. 25/2 uyarınca derhal fesih hakkının doğmasına neden olacağı kabul edilmektedir.<sup>176</sup> Başka bir ifade ile fazla çalışma yapılmasını gerektiren zorunlu nedenler ortaya çıkarsa, işçi fazla çalışma yapmak zorundadır.<sup>177</sup> Fakat, başta sağlık olmak üzere İş Kanunu m. 25/2-h fıkrası gereği haklı bir takım nedenlerle işçi, fazla çalışma yapmaya zorlanamaz ve sözleşmesinin feshine gerek kalmadan Türk Borçlar Kanununun m. 398'e göre fazla çalışmadan çekinme hakkı vardır.<sup>178</sup>

Zorunlu nedenlerle fazla çalıştırılacak işçilerin ancak işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile fazla çalıştırılabileceği kanunda açıkça düzenlenmiştir (İşK. m. 42/1). Dolayısıyla işçiler, ancak zorunlu nedene bağlı işlerin devamı süresince fazla çalıştırılabileceklerdir.<sup>179</sup> Bu işlerin bitmesi ile işyerinde normal faaliyete dönülmesinden sonra fazla çalışma yaptırılmayacaktır.<sup>180</sup> Her bir somut olayın özelliğine göre bu sürenin değiştiği söylenebilir, zira bir makinede oluşan arızaya ayrılan zaman ile işyerindeki tüm alet ve malzemede yaşanan arızanın giderimine harcanacak zaman birbirinden farklı olacaktır.<sup>181</sup> Ancak işçinin sağlığının fazla çalışmaya elverişli olmaması halinde, işçiden zorunlu nedenlerle de olsa fazla çalışma yapması istenemez.<sup>182</sup>

İşveren zorunlu durum nedeniyle fazla çalışmaya başvurması halinde, Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması mecburiyeti yoktur.<sup>183</sup> Oysa 1475 sayılı eski İş Kanununun m. 36/son hükmüne göre zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptıran

---

<sup>176</sup> Baycık, s. 357.

<sup>177</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 127.

<sup>178</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>179</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 194.

<sup>180</sup> Kutluer, s. 60.

<sup>181</sup> Topçuoğlu, s. 42.

<sup>182</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 127.

<sup>183</sup> Kuşkaya, s. 95.

işveren, işin niteliği ve başladığı gün ve saati, işin bitiminden itibaren 48 saat içinde Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirmek zorundaydı. Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alma şartının, aslında uygulamada pratik bir öneme sahip olmaması nedeniyle kaldırılması isabetli görülebilir.<sup>184</sup>

### **3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma**

#### **a) Genel Olarak**

Olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışma ilke olarak hem işçinin hem de işverenin istek ve iradesi dışında, Bakanlar Kurulu tarafından uygulatılan fazla çalışmadır.<sup>185</sup> Tümüyle istisnai bir nitelik taşıyan bu tür bir fazla çalışma, koşulları ve hükümleri yönünden de, diğer iki tür fazla çalışmadan oldukça farklıdır.<sup>186</sup>

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun m. 43/1 hükmü uyarınca, seferberlik sırasında bu süreyi aşmamak kaydıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde gerekli görüldüğü takdirde işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu tarafından günlük çalışma süresinin işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılması suretiyle yaptırılan fazla çalışmadır.

Günlük iş süresinin ne kadar olabileceği konusunda bir belirli bir süre olmakla birlikte, işçinin en çok çalışma gücünden bahsedilmiştir. İşçinin en çok çalışma gücü ile kastedilen, işçinin ruh ve beden sağlığı açısından (yani farklı beden gücünde, yaşlarda, cinsiyette olan ve farklı işlerde çalışan işçiler için günlük iş süresinin uzunluğu farklı olacaktır) bir günde en çok ne kadar süre ile çalışabileceğidir.<sup>187</sup> Ancak bu durumda da işçiye 1 gün içerisinde en az 11 saat dinlenme süresinin veril-

---

<sup>184</sup> Özyurt, s. 166.

<sup>185</sup> Özyurt, s. 176.

<sup>186</sup> Topçuoğlu, s. 45.

<sup>187</sup> Gökçek, s. 68.



mesi gerektiği açıktır.<sup>188</sup> İşçinin iki çalışma süresi arasında en az 11 saat dinlendirilmesi gerektiğinden çalışma süresi en fazla 13 saate kadar uzatılabilecektir.<sup>189</sup>

Olağanüstü hallerde fazla çalışmayla ilişkin düzenlemede, 1475 sayılı Kanunun m. 37’de içerik bakımından bir değişiklik yapılmamış, sadece fazla çalıştırılan işçilere fazla çalışma veya fazla süreli çalışma yapıp yapmadıklarına göre m. 41/2-3 fıkraları uygulanacağı belirtilmiştir.<sup>190</sup>

Olağanüstü nedenlerle yapılacak fazla çalışma, fazla çalışma yapılmasını gerektiren olağanüstü nedenlerin ortadan kalkmasına kadar devam eder. Olağanüstü hallerde yaptırılacak fazla çalışmalarda, olağanüstü halin devam süresi ile yani 6 ay ile sınırlıdır (OHK m. 3/b). Maddenin içindeki, “seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartı” tabirinden anlaşılacağı üzere eğer seferberlik bir yıl sürmüştü, Bakanlar Kurulu’nun fazla çalışmayı daha fazla sürdürmesi yasaya aykırı olur.<sup>191</sup> Sürenin takdir yetkisi ve hatta önceden belirlediği süreyi kaldırma olanağı Bakanlar Kuruluna aittir.<sup>192</sup> Bakanlar Kurulu, seferberlik devam ederken de olağanüstü fazla çalışmaya son verebilir.<sup>193</sup>

### **b) Olağanüstü Bir Durumun Bulunması**

Olağanüstü durumlarda fazla çalışmayı düzenleyen iş kanununun metninde, sadece seferberlik<sup>194</sup> söz konusu edilmiştir. Maddede sözü edilen seferberlik halini ülkenin bütün askeri gücünün barış durumundan savaş durumuna geçirilmesi için yapılan faaliyetlerin tümü olarak tanımlamak mümkündür.<sup>195</sup> Ancak, sıkıyönetim ile

---

<sup>188</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 128.

<sup>189</sup> Kuşkaya, s. 96.

<sup>190</sup> Cumhur Sinan Özdemir, 1000 Yargıtay Kararı, s. 175.

<sup>191</sup> Gökçek, s. 69.

<sup>192</sup> Kutluer, s. 62.

<sup>193</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 128; Gökçek, s. 69.

<sup>194</sup> Seferberlik durumu, 2941 Sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanununun m. 3’de tanımlanmıştır. Bu anlamda, seferberlik, kısmi veya genel nitelikte olabilir.

<sup>195</sup> Özyurt, s. 176.

savaş halinin de, buna dâhil edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür.<sup>196</sup> Nitekim Anayasanın m. 122’de, söz konusu üç hal birlikte düzenlenmiştir. Ayrıca, 10.09.1960 tarihli ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, 25.10.1983 tarihli ve 2935 sayılı Olağanüstü Hal Kanununda (m. 8 - m. 10.)<sup>197</sup>, olağanüstü durumlarda günlük çalışma süresinin artırılabilmesine ilişkin hükümler getirilmiştir. Ayrıca, Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine, Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanuna göre<sup>198</sup> (m. 6.), hükümet kararı ile işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında uygulanmak üzere günlük iş saatleri artırılabilir.<sup>199</sup>

Olağanüstü Hal Kanununa (OHK) göre tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebebiyle olağanüstü hal ilân edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde, gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir (m. 8) ve ağır ekonomik bunalım hallerinde çalışmaya ilişkin her türlü yükümlülükleri öngören Kanun Hükümünde Kararname (KHK) çıkarılabilir (m. 10/1). Olağanüstü hal bölgelerinde, tabii afet, deprem vs. zamanlarında çalışma süreleri artırabileceği gibi farklı düzenlemeler yapılabilir<sup>200</sup>.

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayı aranmaz (FÇY. m. 9/1). Bununla birlikte, fazla çalışma yapmaya sağlık durumlarının müsait olmadığı hekim raporu ile sabit olan işçilerle İş Kanunu m. 71 hükmüne göre çocukların, olağanüstü nedenlerle de olsa fazla çalışmaya tabi tutulmaması gerekir.<sup>201</sup>

---

<sup>196</sup> Kemal Özcan, s. 68; Kazım Yücel Dönmez, *İşçinin Borçları*, Ankara 2000, s. 149.

<sup>197</sup> “Gerekli görülen hallerde çalışılan işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatleri, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir. Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu, hükümleri kısmen veya tamamen uygulanmayabilir.” hükmü getirilmiştir.

<sup>198</sup> RG. 16.09.1960/79

<sup>199</sup> Çelik, s. 342.

<sup>200</sup> Erdoğan, s. 62.

<sup>201</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 902.

### c) Bakanlar Kurulu Kararı

İş Kanunu, olağanüstü durum sırasında ve bu süreyi aşmamak koşuluyla, bazı işyerleri için fazla çalışma koyabilme yetkisini Bakanlar Kurulu'na tanımıştır. Olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalar, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde, 3780 sayılı Milli Korunma Kanununun m. 19'a dayanılarak ve Olağanüstü Hal Kanununun m. 8'e ve m. 10'a göre ancak Bakanlar Kurulu Kararıyla yaptırılacak çalışmalardır. Seferberlik, 2941 sayılı Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu<sup>202</sup> hükümlerine göre ülkenin tamamı veya bir kısmı için ilan edilebilir.

Bakanlar Kurulunun olağanüstü fazla çalışmaya gerek görmesi şarttır ve bu kararın alınmış olması yeterlidir.<sup>203</sup> Belirlenen şartlar ve Bakanlar Kurulu Kararı, olağanüstü fazla çalışma için gerekli ve yeterlidir.<sup>204</sup> İşçi, işveren ve Bölge Çalışma Müdürlüğünün izni aranmaz.<sup>205</sup>

Bakanlar Kurulunun bu yöndeki kararına, bu kararın kapsamına giren işyerlerinin işverenleri fazla çalıştırma yapmakla, işçilerde fazla çalışmaya katılmakla yükümlüdürler.<sup>206</sup>

Bakanlar Kurulunun fazla çalıştırma yetkisi, İş Kanununun m. 43'e göre "yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleriyle" sınırlıdır. Ancak yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerleri, savunma sanayii kapsamında mal ve hizmet üreten işyerleri ile sınırlı bir kavram değildir.<sup>207</sup> Bu bakımdan kısmi seferberlik halinde fazla çalışmaya tabi tutulacak işyerlerinin, seferberlik ilan edilen bölgede kurulu ve faaliyette bulunması şart değildir.<sup>208</sup> Dolayısıyla, çok açık olmamakla birlikte, yurt

---

<sup>202</sup> RG. 08.11.1983/18215

<sup>203</sup> Aracı, s. 37.

<sup>204</sup> Kutluer, s. 62; Gökçek, s. 68.

<sup>205</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 285.

<sup>206</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 233.

<sup>207</sup> Topçuoğlu, s. 50.

<sup>208</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 902.

savunmasının gereklerini karşılayan işyerleri ile yapılan bir sınırlandırma söz konusudur. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma uygulanacak işyerlerinin kamu kuruluşu veya özel kuruluş olmasının bir önemi yoktur.<sup>209</sup> Bu nedenle Bakanlar Kurulu bu konuda geniş bir takdir yetkisine sahip olup bu yetkisini, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinden fazla çalışma yapılmasına lüzum gördüklerinde kullanır.<sup>210</sup>

#### 4. Hazırlama-Tamamlama ve Temizlik İşleri Nedenleriyle Fazla Çalışma

Hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri, öğretilerde fazla saatlerle çalışmanın özel bir türü olarak değerlendirilmiştir.<sup>211</sup> İşyerlerinde bazı işlerin teknik, sağlık ve güvenlik gibi nedenlerle çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekir. Bu gibi işlere “*hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri*” adı verilir (İşK. m. 70). Öğretilerde ise “*normal iş süresinin sürekli uzatılması, nitelikleri gereği yapılmaları veya bitirilmeleri normal iş süresi içinde olanaklı olmayan bazı işler nedeniyle, yasal iş süresinin uzatılması*” olarak da tanımlanmaktadır.<sup>212</sup>

Hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri, yürütülen asıl işin düzenli biçimde görülebilmesi için günlük iş sürelerinden önce veya sonra, zorunlu olarak yapılan ek çalışmalardır<sup>213</sup>. Özellikle teknik bakımdan zorunluluk bulunan işlerde asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olduğu hallerde, işyerinde çalışan asıl işçiler tarafından nöbetleşe yapılması gereken hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri, asıl işin bitimini müteakip en az yarım saatlik bir ara dinlenmesinden sonra günlük 11 saatlik çalışma süresini aşmayacak şekilde en çok 2 saat devam edebilir (HTTİY m. 5). Örneğin kurutma fırını, kurutma yeri, kazan ve benzerlerinin temizlenmesinde görüldüğü üzere, tamamen hazırlayıcı veya tamamlama-

---

<sup>209</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 128; Topçuoğlu, s. 50.

<sup>210</sup> Topçuoğlu, s. 51.

<sup>211</sup> Özyurt, s. 166.

<sup>212</sup> Tankut Centel, *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul 1981, s. 161.

<sup>213</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 145.

yıcı işler de söz konusu olabilir.<sup>214</sup> Ancak, işyerinde ara sıra yapılan temizlik çalışmaları veya bir arıza nedeniyle yapılan çalışmalar hazırlama-tamamlama, temizleme işi sayılmaz.<sup>215</sup>

Hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri, işyerinin asıl işçileri tarafından ve esas işlerine ek olarak yürütülmelidir. Buna göre söz konusu işler, asıl işçilerin dışında ve sadece bu tür işler için tutulmuş işçiler tarafından yapılmamalıdır (HTTİY m. 2/2). Bu durumda, işyerinin asıl işçileri, hazırlama-tamamlama ve temizleme işini, günlük çalışma süresinin başlamasından önce ve/veya sonra yapmalıdır.

Hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri, asıl işçiler tarafından ama çalışma süresi içinde yapılırsa, artışı ücret ödenmez. Çünkü bu durumda artık fazla çalışma söz konusu değildir.<sup>216</sup> İşçinin iş sözleşmesiyle taahhüt ettiği iş, hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinden ise çalışması genel rejime tabidir.<sup>217</sup> Hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri, asıl işçilerden ayrı olarak, sadece bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçiler tarafından yapılıyorsa, bunlara İş Kanununun genel hükümleri uygulanır.<sup>218</sup> Hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin, işyeri dışından sağlanmış işçilere gördürülmesi durumunda da sürekli fazla çalışma söz konusu değildir.<sup>219</sup>

Hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinin özel riskler barındırması veya özel bilgi ve beceri gerektirmesi halinde, bu işlerde çalıştırılacak işçilerin meslekleri göz önüne alınarak uygun nitelikte olanların seçilmesi gerekmekte ve bu işlerde işveren tarafından çalıştırılacak işçiler arasından seçilecek deneyimli bir işçinin ekip başı olarak görevlendirilmesi esastır.<sup>220</sup> Ekipte görevlendirilen işçilerin, bu çalışmalar sırasında, işveren tarafından hazırlanarak tebliğ edilen talimata uymaları zorunlu-

---

<sup>214</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 151.

<sup>215</sup> Kadri Anol, *Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsangücü Yönetimi*, C. 1, Kitap 2, İstanbul 1985, s. 84.

<sup>216</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 151.

<sup>217</sup> Topçuoğlu, s. 52.

<sup>218</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 242.

<sup>219</sup> Murat Demircioğlu / Tankut Centel, *İş Hukuku*, 11. B., İstanbul 2006, s. 134.

<sup>220</sup> Aracı, s. 39.

dur.<sup>221</sup> Üretimin durduğu esnada makinaların bakım ve temizlik işleri, işyerinde yapılacak işlerin hazırlanması için ekip şeflerinin şahsen yapacakları işler, teknik gereği istenildiğinde durdurulamayan veya kesin sürede bitirilmesi gereken operasyonlarda kullanılan işçilerin yaptıkları işleri de bu bağlamda anmak mümkündür.<sup>222</sup>

Bu işlerde çalıştırılacak işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre 3 kişi ile 100 kişi arasında değişir. 1-15 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden, 16-30 arasında 4 işçiden, 31-60 arasında 6 işçiden, 61-80 arasında 8 işçiden, 81-100 arasında ise 10 işçiden oluşur. Toplam işçi sayısı 100'den fazlaysa, işçilerin % 10'unu aşamaz (HTTİY m. 6). Ancak yapılacak olan hazırlama-tamamlama ve temizlik işinin özelliği, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunamıyorsa, bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir (HTTİY m. 9).

Hazırlama-tamamlama ve temizlik işinde çalışan işçiye bu işte geçirdiği sürenin her 1 saati için asıl işine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 50 artışla ödenir (HTTİY m. 15).

### **C. Fazla Sürelerle Çalışma Türleri**

Akdi olarak 45 saatin altında tespit edilmiş olsa da işyerinde uygulamakta olan haftalık çalışma süresi üzerinde bir çalışma içinde bir ihtiyaç doğmuş olmalıdır.<sup>223</sup> Bu nedenle fazla çalışma gibi fazla sürelerle çalışma da tarafların anlaşmasıyla normal (olağan) nedenlere, zorunlu nedenlere, olağanüstü nedenlere bağlı olarak veya Bakanlar Kurulu Kararıyla ortaya çıkar. Esasen kanunun düzenlenme tarzından ve (İŞK. m. 41/3 - 42/2 - 43/2 ve FÇY. m. 1) hükümlerinden başkaca bir sonuç da çıkmamaktadır.<sup>224</sup> Çünkü m. 41'in 1., 2. ve 3. fıkralarına atıf yapıldığından, zorunlu ve olağanüstü hallerde de fazla sürelerle çalışma yapılabilecektir.

---

<sup>221</sup> Kaşdemir, s. 95.

<sup>222</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 151.

<sup>223</sup> Topçuoğlu, s. 17.

<sup>224</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 905.

## II. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN KOŞULLARI

### A. Genel Olarak Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın İhtiyaç Olması

İş Kanununun m. 41/1'e göre ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. 1475 sayılı İş Kanunundan aynen alınan bu ifade Fazla Çalışma Yönetmeliğinde de yer almaktadır (FÇY. m. 1). Bu nedenler fazla çalışmanın genel nedenleri olarak ifade edilmektedir.<sup>225</sup>

Bir fazla çalışmada, Kanunda sayılan bu nedenlerden biri veya bir kaçını aynı zamanda bulunabilir, bazı durumlarda birbirlerini kapsayabilir. Örneğin, üretimin artırılması amacıyla yapılan bir fazla çalışmadan aynı zamanda ülke de yarar görebilir ya da ülkenin genel yararı nedeniyle yapılan bir fazla çalışma üretimin artırılmasını da beraberinde getirebilir.<sup>226</sup>

Fazla çalışmayı, işyerinin iktisadi durumunun gerektirmesi zorunludur.<sup>227</sup> İş Kanununun m. 41'in temelde amacı, işverene, üretimini yeni durumlara uydurma olanağını sağlamaktır.<sup>228</sup> Bu şekilde piyasada meydana gelen ve öngörülme- yen talep artışlarında işverenler yeni işçi almak yerine mevcut işçileri fazla çalıştırabileceklerdir. Fazla çalışma yaptırılacak kişinin işteki ustalığı ile onun yerine istihdam edilecek işsiz ya da işyerinde tecrübesi olmayan kişinin ustalığı her zaman birbiriyle örtüşmemektedir.<sup>229</sup> Özellikle kalifiye işçilerde, işveren için fazla çalışmanın önemi ortadadır.<sup>230</sup> Bununla beraber bazı işletmelerde sabit personel alma ihtiyacı sonucu yeni işçi kiralamanın, eğitmenin, sigortalamanın getireceği ekstra maliyetler olacak-

---

<sup>225</sup> Devrim Ulucan, "Fazla Çalışma" *İş ve Hukuk Dergisi*, Mayıs 1990, s. 7 vd. (İş ve Hukuk).

<sup>226</sup> Karacan, s. 88.

<sup>227</sup> Kemal Özcan, s. 55.

<sup>228</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 152.

<sup>229</sup> Sargıcı, s. 65.

<sup>230</sup> Topçuoğlu, s. 105; Karacan, s. 125; Gökçek, s. 80; Aracı, s. 40.

tır.<sup>231</sup> Fazla çalışma sayesinde işveren, yeni işçi almak ve fazla çalışma nedeni ortadan kalktıktan sonra bu işçileri işten çıkarmak gibi sorunlardan kurtulmuş olur.<sup>232</sup>

Yapılacak işlerin yıl içerisinde düzenli olarak dağıtılmadığı durumlarda fazla çalışma uygulamasına gidilebilir.<sup>233</sup> Kış şartlarının ağır geçtiği bölgelerde inşaat yapımı sadece yaz aylarında mümkün olduğundan bir yılın tümünde yapılacak çalışmanın yaz aylarına sığdırılması gerekebilir ya da politik gelişmelerden çok çabuk etkilenen turizm sektöründe bazı dönemlerde neredeyse hiç iş olmazken bazı dönemlerde turist sayısında patlama yaşanabilir.<sup>234</sup> İşçi sayısının en azından başlangıçta artırılmasının mümkün olmadığı bu hallerde de fazla çalışma yapılır.<sup>235</sup>

### 1. Ülkenin Genel Yararları

İş Kanununun m. 41’de sayılan normal fazla çalışma nedenlerinden ilki ülkenin genel yararlarıdır. Ülkenin genel yararları için yapılan fazla çalışma, seferberlik ilanını gerektirmeyecek derecede bir savaş tehlikesinin belirmesi, yaz mevsimlerinde turizm ihtiyaçlarının en iyi şekilde yürütülmesi, salgın hastalıkların önlenmesi, doğal afetlerin zararlı sonuçlarının hafifletilmesi, sıkıntısı çekilen ilaç, giyecek, yiyecek maddeleri ile özellikle bayramlarda toplu taşıma hizmetlerinin arttırılması amacı gibi durumlarda söz konusu olabilmektedir.<sup>236</sup>

Kanunda yer alan “*ülkenin genel yararlarından*” neyin kast edildiği açık ve net olmadığından dolayı tam olarak anlaşılmamaktadır. Tek başına “*ülkenin genel yararları*” çok kapsamlı ve başka neden aranmasını gerektirmeksizin fazla çalışma yaptırma olanağı verecek nitelikte bir nedendir.<sup>237</sup> “*Ülkenin genel yararları*” deyiminin ayrıca genişlik taşıdığı, yapılan her fazla çalışmada bir üretim artışının yaşana-

---

<sup>231</sup> Aracı, s. 40.

<sup>232</sup> Gökçek, s. 80; Aracı, s. 40.

<sup>233</sup> Gökçek, s. 56.

<sup>234</sup> Gökçek, s. 56; Karacan, s. 90.

<sup>235</sup> Karacan, s. 90.

<sup>236</sup> Kutluer, s. 51; Karacan, s. 88.

<sup>237</sup> Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim; *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 2. B., İstanbul 2005. s. 210. (2. B.).



cağı ve nihayette bunun da ülkenin yararına olduğu söylenebilir<sup>238</sup>. Bu deyimim memleket menfaatine yapılan parasız (ücretsiz) fazla çalışma olarak algılanmaması gerekir ve kanunda “...gibi nedenlerle” deyimini işvereni fazla çalışma yaptırma konusunda yeterince yetkili kıldığı için yeni düzenlemede “ülkenin genel yararları” deyiminin çıkarılması yerinde ve uygun olurdu.<sup>239</sup> Nitekim yapılan her fazla saatlerle çalışmada bir üretim artışı yaşanacağı ve bunun da ülkenin yararına olduğu söylemek mümkündür.<sup>240</sup>

Fazla çalışma için bunu gerektirecek nedenler olmalıdır. Örneğin tekstil atölyesinde okulların açılması nedeniyle sipariş fazlalığı varsa fazla çalıştırma yaptırılmasına sebep olabilir. Ayrıca ülkenin enerji ihtiyacının karşılanmasını sağlayan demir kömür gibi madenlerin ya da elektrik üretiminin artırılmasında sürekli olarak kamu yararı vardır. Aslında ülkenin genel yararları değerlendirilirken bazen içinde bulunan zaman kesitinin (o an ilaç, demir, hizmet vs. sıkıntısı gibi) ihtiyaçları dikkate alınabileceği gibi bazen de geleceğe dönük bir gereksinimin giderimi düşünülebilir.<sup>241</sup> Şu an bir petrol sıkıntısı bulunmasa da geleceğe dönük yatırım düşüncesiyle petrol rafinerilerinde fazla çalışma yapılması böyledir.<sup>242</sup>

Ekonomik koşullar dikkate alınarak rasyonel bir şekilde düzenlendiği takdirde fazla çalışma, ülkenin çıkarları doğrultusunda ülke ekonomisi için yararlı sonuçlar verebilir.<sup>243</sup> Doğrudan ülke yararı için yapılmamış olsa bile, işçinin birey olarak fazla çalışma nedeniyle elde ettiği kazanımdan dolayı da ülkenin yararı söz konusu olabilirken, işçilere fazla çalışma yaptırılmasının her zaman için ülke yararına olduğu sonucu çıkarılmamalıdır.<sup>244</sup> Özellikle iş piyasasında işgücü fazlası bulunan gelişmekte olan ülkelerde, uzun süreli fazla çalışmalarda (*kara çalışma*) iki işçinin yapacağı iş,

---

<sup>238</sup> Topçuoğlu, s. 20.

<sup>239</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 145.

<sup>240</sup> Özyurt, s. 167.

<sup>241</sup> Topçuoğlu, s. 20.

<sup>242</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>243</sup> Ulucan, İş ve Hukuk, s. 7.

<sup>244</sup> Karacan, s. 89.

bir işçiye yaptırılarak bir işçinin işsiz kalmasına neden olunmaktadır.<sup>245</sup> Uzun süreli fazla çalışmaların işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığında meydana getireceği olumsuz sonuçlar bir yana, istihdam açısından yaklaşıldığında, bu çalışmalar işsizliğin yaygınlaşmasına yol açabileceği için ülke ekonomisini olumsuz etkileyebilir.<sup>246</sup>

## 2. İşin Niteliği

Kanunda belirtilen fazla çalışma nedenlerinden ikincisi işin niteliğidir. Fazla çalışmanın yapılmasında işin niteliği önemli bir yer tutmaktadır. Bu kavram aynı zamanda, yapılan fazla çalışmaların tespitinde de kriter olarak kabul edilmektedir.

İşin niteliği, yapılan somut işe göre değişiklik gösterebilir, farklı şekilde belirebilir.<sup>247</sup> Örneğin iş belirli bir süre içinde veya belirli bir tarihte bitirilmek zorunda olup da normal sürelerle çalışma yapılarak işin zamanında tamamlanması imkânsızsa ya da bitirilmesi için kesin bir süre olmamakla birlikte mümkün olduğunca kısa süre içinde bitirilmesi muhtemel zararların önüne geçecekse fazla çalışma yapılabilir.<sup>248</sup> Bununla beraber bir projenin hazırlanmasında arazideki ölçme işleminin teknik yönden aciliyeti olmasa da iş programının aksatılmaması için bazı işlerin kısa sürede tamamlanması, işlerin yoğunlaşması (örneğin ücret ödeme gününde muhasebe bölümünde çalışan işçilerin fazla çalışması), personel azlığı veya alınan siparişin bir an önce yetiştirilmesi, işin niteliği itibarıyla fazla saatlerle çalışmayı gerektiren nedenlere örnek olarak gösterilebilir.<sup>249</sup> Üretim sabit olmakla birlikte iş erken bitirilmek, ortaya çıkabilecek bazı olumsuzlukları engellemek esastır.<sup>250</sup> Burada amaç, bir sonraki başlık altında inceleyeceğimiz üretimin artırılmasından farklıdır.<sup>251</sup>

---

<sup>245</sup> Ali Güzel, “İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, s. 203 vd. s. 218.

<sup>246</sup> Karacan, s. 89.

<sup>247</sup> Topçuoğlu, s. 20; Karacan, s. 89.

<sup>248</sup> Kutluer, s. 51.

<sup>249</sup> Özyurt, s. 168.

<sup>250</sup> Kutluer, s. 51; Karacan, s. 89.

<sup>251</sup> Suat Caniklioğlu, *Türk İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2002. s. 73.

Yapılacak işlerin yıl içerisinde düzenli olarak dağıtılmadığı durumlarda da fazla çalışma uygulamasına gidilmektedir.<sup>252</sup> Yargıtay dershane çalışan işçinin fazla çalışmalarının tespitinde işin niteliği gereği sadece kurs dönemlerindeki kayıt ve para tahsil günlerinde fazla çalışma yapıldığının kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>253</sup> Örneğin muhasebe işçilerine, ücret ödeme dönemlerinde fazla çalışma yaptırılmaktadır.<sup>254</sup> Başka bir açıdan, işin niteliği gereği bazı işlerin yoğunlaştığı dönemler olup bu dönemlerde eleman arttırılmasına gitmek mümkün değildir.<sup>255</sup> İş mevsiminde işçi sayısı gerektiği kadar arttırılamayabilir zira işyerinin coğrafi ve fiziki durumu, işlerin tekniği, bir kısım işlerde geçici işçi çalıştırılmasına imkân vermez.<sup>256</sup>

Teknik yönden ivedi nitelikli olmayan bazı işler, iş programının aksatılmaması düşünülerek fazla çalışma yapmak suretiyle yerine getirilir.<sup>257</sup> Bir kazı sırasında ortaya çıkan kayanın parçalanıp taşınması, belki normal iş saatlerine bırakılabilir ancak hemen yapılması, diğer işçi gruplarının faaliyetlerinin düzenli bir şekilde yapılmasını sağlayacağından fazla çalışma uygulaması tercih edilir.<sup>258</sup>

Kanunda, fazla çalışma yapılabilmesinin nedenleri olarak gösterilen “işin niteliği” dışında kalan diğer iki sebebin soyut nitelikte olduğu ve işverene fazla çalışma yaptırabilme yönünde sınırsız ve denetimsiz bir yetki verildiği ileri sürülmektedir.<sup>259</sup>

### 3. Üretimin Arttırılması

Üretimin arttırılması, genelde her fazla çalışmanın temelinde yatan bir olgudur.<sup>260</sup> Üretimin arttırılması aslında fazla saatlerle çalışma yapılmasının nihai amacı-

---

<sup>252</sup> Kutluer, s. 51.

<sup>253</sup> Yrg. 9. HD, T. 29.11.1988, E. 1988/10532, K. 1988/11377, Kazancı.

<sup>254</sup> Kutluer, s. 51.

<sup>255</sup> Gökçek, s. 56.

<sup>256</sup> Karacan, s. 90.

<sup>257</sup> Gökçek, s. 56.

<sup>258</sup> Karacan, s. 90.

<sup>259</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>260</sup> Topçuoğlu, s. 21.

dır.<sup>261</sup> Üretimin arttırılmasına dayalı fazla çalışmayı belirleyecek kriter bu nedene dayalı fazla çalışmanın memleketin genel yararları veya işin niteliğine dayandırılmamış olmasıdır.<sup>262</sup> Hammadde yokluğu veya işyerinde uygulanan bir grev veya lokavt nedeni ile aksayan üretimin ortaya çıkardığı eksikliğin giderilmesi için yapılan fazla çalışmalar, üretilen mala artan piyasa rağbeti karşısında üretimin arttırılma amacına yönelik ya da siparişleri zamanında yetiştirmek için yapılan<sup>263</sup> fazla çalışmalar da bu kategori içinde örnek gösterilebilir.<sup>264</sup>

Üretimin arttırılması için işçilere fazla çalışma yaptırılmasının, işverenler açısından çeşitli faydaları vardır.<sup>265</sup> Fazla çalışma, talepteki değişikliklere tepki gösteren etkili ve esnek bir yöntemdir.<sup>266</sup> Talebi karşılayamayan işveren fazla çalışma yaptırmak zorunda kalabilir.<sup>267</sup> Çünkü ekonomik koşulların iyi olduğu dönemlerde, talebin yükselmesi ile üretimin de buna paralel olarak artması gündeme gelebilmektedir.<sup>268</sup> Piyasada meydana gelen arzda ve öngörülemeyen talep artışlarında işverenler yeni işçi almak yerine, mevcut işçilerine fazla çalıştırma yapma yolunu tercih ederler.<sup>269</sup> Örneğin, üretimdeki geçici artış, mevcut işçilerin esnek çalıştırılması suretiyle aşılabilir, sırf bu dönem için istihdam edilecek işçilerin işçilik masrafları ve/veya mevcut işçilere fazla çalışma ücreti ödeme yükümlülüğü kalkmakta, üretim maliyetlerinde bir artış ortaya çıkmayarak rekabet koşullarında malların pazarlanması daha mümkün olmaktadır.<sup>270</sup> Bu sayede işveren, öncelikle geçici olarak ihtiyaç duyduğu üretim

---

<sup>261</sup> Özyurt, s.168.

<sup>262</sup> Kurucu, s. 87.

<sup>263</sup> Kutluer, s. 52.

<sup>264</sup> Bilgehan Taşman, *Bireysel İş Hukuku*, C. 2, İstanbul1998, s. 760-761.

<sup>265</sup> Karacan, s. 91.

<sup>266</sup> Sargıcı, s. 65.

<sup>267</sup> Karacan, s. 91.

<sup>268</sup> Kaşdemir, s. 14.

<sup>269</sup> Ulucan, İş ve Hukuk, s. 7.

<sup>270</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 279.

artışını sağlamış olur ve iş hacmi azaldığında, işçilerin işlerine son vermek gibi işlemlerle uğraşmak zorunda kalmaz.<sup>271</sup>

Üretimin arttırılması bazı hallerde diğer iki fazla çalışma nedeni olan ülkenin genel yararı ve işin niteliği ile çakışabilir.<sup>272</sup> Örneğin salgın hastalık nedeniyle ilaç üretimini arttırmak zorunda kalan bir firmanın yapmış olduğu fazla çalışma her üç nedeni de bünyesinde bulundurur.<sup>273</sup>

## **B. Fazla Çalışmanın Koşulları**

### **1. Genel Olarak**

İşçilere fazla çalışma yaptırılabilmesi için kanun ve yönetmelikle belirlenen bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir.<sup>274</sup> Bu koşullar İş Kanununda ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde belirlenmiştir. İşyerinde fazla çalışma yapılabilmesinin koşulu, fazla çalışma yapılmasını gerektiren nedenlerin bulunmasıdır. Burada aranan neden zorunlu veya olağanüstü bir durum değil ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin arttırılması gibi bir sebeptir (İşK. m. 41/1, FÇY. m. 1). Hükümdeki “*gibi*” sözcüğü belirtilen nedenlerin sınırlı olmadığını ve benzer nedenlerin varlığı halinde de fazla çalışmaya başvurulabileceğini göstermektedir<sup>275</sup>. Örneğin işyerinde uygulanan bir grevden sonra ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilmesi için<sup>276</sup> veya sel baskını, yangın, işyerinin geçici bir süre kapatılması vs. bir sebeple işyerindeki üretim açığını gidermek için yahut yapılan ek satış bağlantılarının bir gereği olarak fazla çalışma yapılabilir.<sup>277</sup>

Fazla çalışmanın diğer bir koşulu, tarafların bu konuda anlaşmaları, dolayısıyla işçinin fazla çalışma için onayının alınmasıdır (İşK. m. 41/7). İşçinin onayı alınmak-

---

<sup>271</sup> Karacan, s. 91.

<sup>272</sup> Gökçek, s. 57.

<sup>273</sup> Karacan, s. 91

<sup>274</sup> Kutluer, s. 51; Karacan, s. 87.

<sup>275</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>276</sup> Kemal Özcan, s. 55.

<sup>277</sup> Aracı, s. 30; Özyurt, s. 167; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 213; Gökçek, 53.

sızın fazla çalışma uygulaması yapılamaz. Son koşul ise fazla çalışma yapılacağıının uygun araçlarla işçilere duyurulmasıdır. Yeni düzenlemede, 1475 sayılı İş Kanununda yer alan Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınması koşulunda kaldırılmıştır. İzin koşulunun kaldırılması, m. 41'in gerekçesinde esnek sürelerle çalışma düzenine imkân verilmesi nedeniyle fazla çalışma olanağının oldukça kısıtlanmış olması, dolayısıyla izne gerek kalmadığı şeklinde belirtilmekte ve öğretide de isabetli görülmektedir.<sup>278</sup>

## 2. İşverenin Fazla Çalışma Yapılmasını İstemesi

İşyerinde fazla çalışma yapılmasına ve uygulanmasına ancak işveren-işveren vekili karar verebilir.<sup>279</sup> İşçinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için kural olarak, fazla çalışmanın işveren tarafından istenmesi gerekmektedir.<sup>280</sup> Fazla çalışma için işverenin isteği, açık olabileceği gibi zımni de olabilir.<sup>281</sup> İsteğin, her zaman açık olması şart değildir.<sup>282</sup> Zira işverenin yapıldığını bildiği ve gördüğü bir fazla çalışmaya ses çıkarmaması, onun zımni (kapalı) talebi ile fazla çalışma yapıldığı anlamına gelir<sup>283</sup> ve Yargıtay'a göre bu çalışma talimat dışı olarak nitelendirilemez.<sup>284</sup>

İşçinin fazla çalışma yaptığını gören ve bu hususta bilgi sahibi olmasına rağmen bunu engellemeyen işveren, bu çalışmanın yapılması konusunda herhangi bir talimat vermediğini ileri sürerek fazla çalışma ücreti ödemekten kaçınamaz.<sup>285</sup> Yargıtay'a göre, işveren yazılı olarak fazla çalışma yapılmamasını bildirmiş olsa bile, ancak fazla çalışma yapılarak bitirilebilecek bir işin işçiden istenmesi halinde de fazla

---

<sup>278</sup> Ömer Ekmekçi, "Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir 3 Temmuz 2003, s. 45. (TİSK).

<sup>279</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 225.

<sup>280</sup> Yuvalı, s. 55-83; Kuşkuaya, s. 93; Kutluer, s. 53; Kemal Özcan, s. 63; Karacan, s. 91.

<sup>281</sup> Kutluer, s. 53; Karacan, s. 92; Gökçek, s. 58; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 184.

<sup>282</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 183; Kutluer, s.54.

<sup>283</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 146; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 183.

<sup>284</sup> Yrg. 9. HD, T. 17.09.1979, E. 1979/9524, K. 1979/11091, Kazancı.

<sup>285</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 225.

çalışma durumu ve ücretini talep hakkı doğacaktır.<sup>286</sup> İşveren, işçinin fazla çalışma yaptığını görmese dahi sözleşme gereği işçinin yapmakla yükümlü olduğu iş fazla çalışmayı gerektirecek nitelikteyse, iyi niyet kuralları çerçevesinde bu işçinin yaptığı fazla çalışmalar da işverenin talimatı doğrultusunda sayılmalıdır, zira işveren, işçinin fazla çalışma yaptığını/yapacağını öngörebilecek durumdadır.<sup>287</sup> Hatta işçiye verilen bu işin, fazla çalışmayı gerektireceğini işveren bilmese dahi, belirli bir iş hacminin işçiden talep edilmesinin örtülü bir talimat olduğu öğretide kabul edilmektedir.<sup>288</sup>

İşverenin olağan nedenlerle fazla çalışma yaptıрма hakkını, iyi niyet kurallarına uygun olarak, dinlenme hakkı kapsamındaki işçinin serbest zamanı üzerindeki tasarruf yetkisini zedelemekten kullanması gerekir.<sup>289</sup> İşin yönetimi gereği işveren, dilediği kadar süreyle fazla çalışma yaptırabileceği gibi fazla çalışma uygulamasından vazgeçebilir de.<sup>290</sup>

İşçi kural olarak, fazla çalışmaya zorlanamaz.<sup>291</sup> Ancak, işverenin fazla çalışmayı işyerinin üretimini artırmak için istediği ve işçinin bunu reddetmesinin, işyerinin daha verimli çalışmasına karşı koyma anlamını taşıdığı açıktır.<sup>292</sup> Bu durumda, işverenin, fazla çalışmayı reddeden işçinin iş sözleşmesinin (işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenle) feshini ihbar edebileceğini kabul etmek gerekir. Diğer yandan, işçinin fazla çalışmayı reddetmesinin dürüstlük kuralına aykırılık oluşturduğu durumlarda ise işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği kabul edilmelidir.<sup>293</sup> Nitekim Türk Borçlar Kanununun m. 398'de

---

<sup>286</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.09.2003, E. 2003/2312, K. 2003/15347, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 08.03.2005, E. 2004/13366, K. 2005/7692, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 04.12.2006, E. 2006/13579, K. 2006/31852, Kazancı.

<sup>287</sup> Karacan, s. 92.

<sup>288</sup> Polat Soyer, *İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri, İş Kanunu m.35* (Nu: 7), İstanbul 1981, s. 1. (İş Hukuku Uygulaması).

<sup>289</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 183.

<sup>290</sup> Karacan, s. 94.

<sup>291</sup> Topçuoğlu, s. 22; Kemal Özcan, s. 56.

<sup>292</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 153.

<sup>293</sup> Kemal Özcan, s. 56.

“...normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür” hükmü yer almaktadır. Ancak daha önceki fazla çalışma ücretlerini henüz ödememişken, işverenin, işçiye yeni bir fazla çalışma talimatı vermesi Yargıtay tarafından, hakkın kötüye kullanılması sayılmıştır.<sup>294</sup>

Bir diğer görüşe göre ise işçinin normal çalışma süreleri içinde tamamlayabileceği bir işi tamamlayamaması nedeniyle bu işi bitirmek yahut yapmakta olduğu işte tecrübe kazanmak gibi amaçlarla normal çalışma süreleri dışında çalışması da hak-kaniyet çerçevesinde fazla çalışma olarak değerlendirmem gerekmektedir.<sup>295</sup>

İşçilerden hangilerinin, ne kadar süre ile fazla çalışma yapacağını, üretimin ne ölçüde artırılabileceğini belirleme yetkisi işverene aittir.<sup>296</sup> İşin yönetimi gereği işveren, dilediği kadar süreyle fazla çalışma yaptırabileceği gibi, fazla çalışma uygulamasından vazgeçebilir de.<sup>297</sup> Ancak Yargıtay, işverenin, daha önceki fazla çalışma ücretlerini henüz ödememişken, işçiye yeni bir fazla çalışma talimatı vermesini hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirmektedir.<sup>298</sup>

İşveren, fazla çalışmaya karar verme konusunda yönetim hakkını kullanırken, eşitlik ilkesine uygun davranmak zorundadır. Eşit davranma ilkesi, işverenin işçile-

---

<sup>294</sup> Yrg. 9. HD, T. 11.10.2004, E. 2004/25431, K. 2004/22821, Kazancı.

<sup>295</sup> Evren, 2. B., s. 89.

<sup>296</sup> Sarper Süzek: “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998, s. 227. (İşverenin Yönetim Hakkı); Kurucu, s. 130.

<sup>297</sup> Karacan, s. 94.

<sup>298</sup> “...Somut uyuşmazlıkta, davalı işverenin davacıdan geceleyin fazla mesaiye kalmasını istediği, ancak davacının bunu kabul etmeyerek işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Aksi sabit oluncaya kadar geçerliliği söz konusu olan BÇM müfettiş raporunda davacının davalıya ait işyerinde fazla mesai yaptığı ve fazla mesaiye ait ücretlerinin ödenmediği saptanmıştır. Fazla mesai ücreti ödenmediğine göre, davacıdan fazla mesaiye kalmasının istenmesi hakkın kötüye kullanımıdır. Davacının fazla mesai ücretleri ödenmediği için iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmelidir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu’nun 16/2-d maddesi uyarınca ‘*ücretlerinin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince ödenmemesi*’ işçiye haklı fesih hakkı verir. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği durumlarda kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece yazılı şekilde, davacının devamsızlık yaptığı ve feshin bu nedenle haklı olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddi hatalıdır” Yrg. 9. HD, T. 11.10.2004, E. 2004/25431, K. 2004/22821, Kazancı.



rine keyfi şekilde farklı davranmaması, aynı durumdaki işçilere, ayırım yapmayı gerektiren haklı neden bulunmadıkça, eşit davranmasını ifade eder.<sup>299</sup> Fazla çalışma bağlamında eşit davranma ilkesi, işçilerden hangilerinin, ne kadar süre ile fazla çalışma yapacağını belirlenmesi noktasında kendini gösterir.<sup>300</sup> İşverenin, fazla çalışma yapmasını isteyeceği işçileri belirlemede serbest olması esas iken, fazla çalışma konusunda istekli olan işçilerin tercih edilmesi dürüstlük kuralının bir gereğidir.<sup>301</sup> Buna karşılık, fazla çalışma konusunda istekli işçi sayısı, fazla çalışma uygulamasını gerektiren iş için duyulan ihtiyaçtan fazla olabilir. Bu durumda fazla çalışma konusunda istekli işçilerle istekli olmayan işçiler arasında eşit davranma yükümlülüğü söz konusu olmaz.<sup>302</sup> Ya da fazla çalışmayı gerektiren iş, işçiler tarafından arzu edilmeyen bir iş olabilir. Bu durumlarda, fazla çalışma yaptırılacak işçiler belirlenirken, işverenin eşit davranma yükümlülüğü gündeme gelir.<sup>303</sup> Nitekim ücret seviyelerinde meydana gelen reel düşüşler, özellikle kalifiye olmayan işçiler için fazla çalışmayı cazip hale getirir.<sup>304</sup> Gerçekten de, yaşam standartlarını koruyabilme açısından ücreti yeterli olmayan işçi, fazla çalışmayı, ücretini artırmak için bir yol olarak görür.<sup>305</sup>

Haklı neden olmadıkça işveren fazla çalışma yaptıracığı işçiler arasında ayırım yapamaz, ancak objektif düzenlemeler yapabilir.<sup>306</sup> Örneğin, sadece sendikasız işçilerin fazla çalıştırılması hakkın kötüye kullanılması sayılır.<sup>307</sup> Fakat fazla çalışmaların

---

<sup>299</sup> A. Can Tuncay, *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982, s. 7; Fevzi Şahlanan, “*İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirme Semineri 1995, İstanbul 1997, s. 3 vd. s. 4. (Değerlendirme Semineri 1995); Şükran Ertürk, *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002, s. 108.

<sup>300</sup> Münir Ekonomi, *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35(Nu:6)*, İstanbul 1980, s. 1. (Nu: 6).

<sup>301</sup> Karacan, s. 94.

<sup>302</sup> Ertürk, s. 109.

<sup>303</sup> Tuncay, s. 162.

<sup>304</sup> Cem Kılıç, “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya- Hollanda Ülke Örnekleri”, *Kamu-İş*, C. 7, S. 2/ 2003, s. 215.

<sup>305</sup> Karacan, s. 95.

<sup>306</sup> Topçuoğlu, s. 23.

<sup>307</sup> Kurucu, s. 203.

düzenlenmesinde kişisel düşünce ve değerlendirmeler önemli rol oynadığından eşit davranma ilkesi pek az halde pratik etkiye sahiptir. Çünkü bazı işçiler maddi kazanç nedeniyle fazla çalışma yapmayı talep edebileceklerdir. Örneğin kimine göre kazançlı sayılan fazla çalışma diğerine göre angarya olarak görülebilir. Bu hallerde işverenin bazı genel kanı ve değerlendirmelerden hareketle objektif bir düzenleme yapması öğretide eşit davranma ilkesine aykırı sayılmamaktadır.<sup>308</sup> Bu bağlamda, fazla çalışmalar için evi işyerinin yakınında bulunanların veya evliler ailelerine vakit ayırabilsinler diye bekâr işçilerin tercih edilmesi haklı bir ayırım olarak görülebilir.<sup>309</sup> Aksi düzenlemeler işçiye eşit davranma ilkesine aykırılık teşkil eder<sup>310</sup>. İşverenin sadece bekârları fazla çalışmaya tabi tutmasını öğretide haklı ve objektif ayırım olarak kabul eden görüşler mevcut olmakla birlikte,<sup>311</sup> bunun eşit davranma borcunun açık ihlali olacağı düşünülmektedir.<sup>312</sup>

Üzerinde durulması gereken bir konu ise işverenin talebi olmaksızın yapılan fazla çalışmaların hukuki durumunun ne olduğudur. Öğretiğe ve Yargıtay'a göre işverenin talimatı veya bilgisi olmaksızın işçinin kendiliğinden fazla çalışma yapması, fazla çalışma ücretine hak kazandırmaz.<sup>313</sup> İşverenin kararı olmadan işçinin işyerinde kalmak suretiyle çalışmaya devam etmesi fazla çalışma olarak kabul edilemez.<sup>314</sup> Böylesi çalışmaya beyhude/boşuna çalışma demek doğru olur.<sup>315</sup> Bu nedenle öncelikle işverenin fazla çalışma yapılması yönünde isteğini belirtmiş olması gerekir. Yargıtay'ın kararları da kendisine fazla çalışma konusunda talimat verilmeden işçinin, bu çalışmalarını karşılığında fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği yö-

---

<sup>308</sup> Tuncay, s. 162.

<sup>309</sup> Karacan, s. 95.

<sup>310</sup> Topçuoğlu, s. 23.

<sup>311</sup> Karacan, s. 95.

<sup>312</sup> Topçuoğlu, s. 23.

<sup>313</sup> Münir Ekonomi, *İş Hukuku*, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987, s. 305. (İş Hukuku); Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, 6. B., İstanbul 2005, s. 160. (6. B.); Yrg. 9. HD, T. 03.03.2005, E. 2004/17354, K. 2005/7225, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 04.04.2005, E. 2004/22721, K. 2005/11958, Kazancı.

<sup>314</sup> Sümer, *İş Hukuku*, s. 126.

<sup>315</sup> Akyiğit, *İş Hukuku*, s. 282.

nündedir. Örneğin Yargıtay, tır şoförü olarak çalışan bir işçinin, yurt dışına sefere çıkarken fazla çalışma yapılması için işverence kendisine talimat verilmediği gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talebini reddetmiştir.<sup>316</sup> Buna karşılık, fazla çalışma yasağının bulunmasına rağmen, yanların isteğiyle yapılmış bir fazla çalışma, artışı ücrete hak kazandırır.<sup>317</sup>

İşverenin fazla çalışmaya ilişkin herhangi bir talebi bulunmamasına rağmen işçinin fazla çalışma yapması, farklı şekillerde ortaya çıkabilir.<sup>318</sup> Her bir olay kendi koşulları içinde değerlendirilerek sonuca ulaşılmalıdır.<sup>319</sup> Nitekim fazla çalışmayı gerektiren olaydaki her bir unsur, yapılan çalışmanın hukuki niteliğini etkiler.<sup>320</sup> Bu ihtimallerden, işçi için en elverişsiz olanından başlayarak açıklarsak, öncelikli olarak işletmenin zararına ve işçinin yararına olacak şekilde yapılan fazla çalışmaya değinmemiz gerekir.<sup>321</sup> Onarım işlerinin yapıldığı bir işyerini, iş saatleri dışında açıp kendi yararı için iş kabul eden işçinin durumu buna örnek olarak gösterilebilir ve İşçinin bu çalışmaları karşılığında ücret isteyemeyeceği açıktır.<sup>322</sup> Aksine, işçinin bu davranışı karşılığında, işverenin tazminat isteme hakkı vardır (İŞK. 25/2 – TBK m. 439). İşçi, kendi yararına olmakla birlikte işletmeye zarar vermeyecek şekilde de fazla çalışma yapabilir.<sup>323</sup> Örneğin, işletmenin imkânlarını kullanarak, iş saatleri dışında, kendi yararına bazı işler yapan işçinin bu davranışı işletmeye zarar vermiyor olabilir.<sup>324</sup> Bu çalışmalar, fazla çalışma ücretine hak kazandırmamakla birlikte işçinin bu tarz davranışı sadakat borcuna aykırılık oluşturur.<sup>325</sup> Her ne kadar, bazı örf adetler buna benzer bazı davranışlara izin verse de, bu çalışmalar işçi açısından kesinlikle fazla ça-

---

<sup>316</sup> Yrg. 9. HD, T. 23.10.1996, E. 1996/9753, K. 1996/20025, Kazancı.

<sup>317</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 150.

<sup>318</sup> Karacan, s. 93.

<sup>319</sup> Gökçek, s. 58.

<sup>320</sup> Karacan, s. 93.

<sup>321</sup> Gökçek, s. 58; Kutluer, s. 55.

<sup>322</sup> Karacan, s. 93.

<sup>323</sup> Kutluer, s. 55.

<sup>324</sup> Karacan, s. 93.

<sup>325</sup> Kutluer, s. 55.

lışma sayılmaz.<sup>326</sup> Ayrıca, işçinin bu tarz çalışmaların yanında işletmeye zarar vermeden ve kendine de yarar sağlamayan fazla çalışmaları da olabilmektedir.<sup>327</sup> Örneğin işçinin, iş saatleri dışında kendi isteğiyle, işletmeye zarar vermeden, kişisel çıkar da gözetmeksizin çalıştığı yeri ieklendirme gibi çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı savunulmaktadır.<sup>328</sup> Bu örnekleri esitlendirmek mümkün olmakla birlikte, kriter işçinin yaptığı işin işletmenin faaliyet alanına girip girmemesidir.<sup>329</sup>

Bazı durumlarda işçinin yaptığı çalışmaların fazla çalışma ücretine hak kazan- dırıp kazandırmayacağının tespiti bu kadar kolay olmaz. Burada, yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılıp sayılmaması, işçinin yaptığı işin işletmenin faaliyet alanına girip girmemesine göre değişiklik arz eder.<sup>330</sup>

İşçi, yapmış olduğu iş itibariyle dar veya geniş şekilde yorumlanabilecek yet- kilere sahiptir.<sup>331</sup> İşçi işyerinin düzenli işleyişi bakımından kaçınılmaz olan ve dürüstlük kurallarına göre istenebilen fazla çalışmayı kendiliğinden yapabilir hatta yapmalıdır.<sup>332</sup> Gerçekten bazı durumlarda iş sözleşmesi hazırlanırken işçinin yapa- cağı işin sınırlarını kesin bir şekilde belirlemek o kadar kolay olmaz.<sup>333</sup> Bu nedenle, iş sözleşmesi ile kendisine verilen yetkilerini açık bir şekilde aşmadan kullanan işçi- nin bu çalışmaları, işverenin talimatı gereği yapılmış sayılır.<sup>334</sup> Elbette ki bu katego- ride değerlendirilebilecek çalışmalar çok uzun süreli olamazlar.<sup>335</sup> Nitekim uzun süre devam eden bu nitelikteki bir fazla çalışmanın işveren tarafından fark edilmemiş

---

<sup>326</sup> Karacan, s. 93.

<sup>327</sup> Kutluer, s. 55.

<sup>328</sup> Kurucu, s. 219.

<sup>329</sup> Kutluer, s. 55.

<sup>330</sup> Karacan, s. 93.

<sup>331</sup> Karacan, s. 94.

<sup>332</sup> Gökçek, s. 60.

<sup>333</sup> Karacan, s. 94.

<sup>334</sup> Kurucu, s. 219.

<sup>335</sup> Karacan, s. 94.

olma ihtimali çok düşüktür; dolayısıyla işveren, kendisi emretmediği gerekçesiyle fazla çalışmanın gerçekleşmediğini ileri süremez.<sup>336</sup>

Fazla çalışma için işçinin muvafakati gereklidir (İşK. m. 41/7) İşveren, işçinin muvafakat verdiğini, yazılı belge ile ispatlamak zorundadır.<sup>337</sup> Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır (FÇY. m. 9/2). İşverence, istenilen onay için aşağıda yer alan örnekteki gibi bir belge düzenlenebilir.

İşçi.....	
Sayı : .....	Tarih : .....
Konu : İş Kanunu 41.maddesine	
Göre Fazla Çalışma İzin Onayı	
..... adresinde kurulu .....unvanlı	
işyerimizde ..... tarihinden itibaren ..... gün süreyle	
..... nedenlerle fazla çalışma yapılacaktır. 4857	
sayılı İş Kanununun m. 41'e istinaden çıkarılan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma	
ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 9 gereği onay vermenizi rica ederim.	
Tebliğ Olunur. .... / .... / .....	
Tebellüğ Ettim	
İşçi	İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı	Adı Soyadı
İmza	İmza-Kaşe

**Örnek 1:** İşverenince, fazla çalışma için işçilere gönderilecek istek yazısı.<sup>338</sup>

<sup>336</sup> Kurucu, s. 219.

<sup>337</sup> H. Argun Bozkurt, *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 3. B., Ankara 2011, s. 388.

<sup>338</sup> Cumhur Sinan Özdemir, *İş Kanunu'na Göre İşveren ve İşçi Rehberi*, Güncellenmiş 2. B., Ankara 2010, s. 152. (Rehber).

### 3. İşçinin Onayı

İş Kanunu gereği fazla saatlerle çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir (İşK. m. 41/7). Yani işçinin onayı olmadan fazla çalışma yapılamaz. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde de fazla çalışma yaptırabilmek için işçinin onayının alınması gerekiyordu (m. 35/1-e).

Fazla çalışma için işçinin onayının alınması koşulu, sadece normal fazla çalışmalar için geçerlidir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışmalar için bu onay aranmaz (FÇY. m. 9/1). Ancak fazla çalışma, işçinin muvafakati bulunmadığında yaptırılmayacağı gibi 1. fıkrada gösterilen nedenler mevcut değilken, sırf işçiyi taciz etmek amacıyla da yaptırılmaz.<sup>339</sup>

Uygulamada çalışma süresinin yanı sıra fazla çalışma yaptırılacak süre de sınırlanmakta, normal ve zorunlu fazla çalışma dahi izin alma ya da bilgilendirme koşuluna bağlanmaktadır.<sup>340</sup> Kuşkusuz bir işyerinde farklı işçilerle yılda 270 saati aşan fazla çalışmalar yapılabilir. İşçinin fazla çalışma için her yılbaşında vereceği yazılı onay da bu süreye ilişkindir. İşçinin yılda 270 saati aşan fazla çalışma için onay vermesi geçersizdir.<sup>341</sup>

Kanunda sadece işçinin onayının alınması gerektiğinden bahsedilmektedir. Onayın alınmasının şekli konusunda açıklık yoktur. Fazla Çalışma Yönetmeliğinde ise fazla çalışma için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği hüküm altına alınmıştır (m. 9/1).

Fazla çalışma için yazılı bir dayanak bulunmayan hallerle sınırlı olarak uygulanması gerektiğini savunan başka bir görüşe göre ise fazla çalışmanın, yönetmeliğe uygun olarak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden kabul edildiği (FÇY. m. 8/1-b) hallerde, işçinin yazılı onayını artık aramamak gerekir. İşyerinin devri yahut farklı yollarla gerçekleşen işveren değişikliği halinde, önceki işveren

---

<sup>339</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1760.

<sup>340</sup> Sargıcı, s. 64.

<sup>341</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 126.

döneminde alınan işçi rızasının geçerliliğini sürdüreceği de belirtilmelidir (İşK. m. 6/1). Bu gerekçelerle öğretilerde çoğunluk, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile bu onayın alınabileceğini kabul etmektedir.<sup>342</sup>

Fazla çalışma yapılması için işçinin onayının alınması koşulu 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, kanun uyarınca çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğü'nün m. 5'inde düzenlenmişti. Buna göre işçinin onayı, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde, o işte fazla çalışma imkân ve ihtimalinin bulunduğu belirtilmek suretiyle önceden de sağlanabilirdi.<sup>343</sup> Bu kanuna dayanılarak çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğü'ne göre işçinin onayı, hizmet akitlerinde veya toplu iş sözleşmelerinde, o işte fazla çalışma imkân ve ihtimalinin bulunduğu belirtilmek suretiyle önceden alınabiliyordu (m. 5). Ancak fazla çalışma yaptırabilmek için bu yeterli değildi. Tüzüğün m. 7'e göre fazla çalışmaya başlamadan önce işçilerin onaylarının, m. 5'de yazılı şekillerden hangisine göre alınmış ve belgelendirilmiş olduğunun Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne bildirilmesi gerekiyordu. Sonuç olarak, eğer işçinin onayı önceden alınmamış ise en geç Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne başvurulmadan önce bu onayın yazılı olarak alınması gerekiyordu.

4857 sayılı İş Kanunu, Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alınması koşulunu kaldırdığı için işçinin onayını Bölge Çalışma Müdürlüğü'ne belgelendirme zorunluluğu kalmamıştır. Yürürlükte bulunan Fazla Çalışma Yönetmeliği bakımından da işçinin onayının bu yöntemle alınabileceği söylenebilir.<sup>344</sup> Nitekim Fazla Çalışma Yönetmeliğinin m. 8'de fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler belirtilirken sağlıklı elvermeyen işçilere “*İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile*” fazla çalışma yaptırılmayacağı hükümden işçinin onayının iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden alınabileceği anlamı ulaşılmaktadır (FÇY. m. 8/b).

---

<sup>342</sup> Karacan, s. 99.

<sup>343</sup> 1475 sayılı kanun döneminde uygulamada onayın daha çok toplu iş sözleşmeleri ile alındığı ifade edilmiştir. Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 3. B., İzmir 1998. s. 499. (İş Hukuku); Özyurt, s. 169.

<sup>344</sup> Hamdi Mollamahmutoğlu, *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. B., Ankara 2005, s. 695-696. (2. B.); Özyurt, s. 169.

Onay, işçinin işe girişinden önce veya sonradan alınabilir<sup>345</sup>. Onayın, her fazla çalışmadan önce işçiye sorulmak suretiyle alınabileceği gibi uygulamada daha çok görüldüğü üzere, iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle önceden alınması da mümkündür.<sup>346</sup> Böyle bir hükümle işçi, işverenden fazla çalışma talebi geldiğinde onayının olduğunu önceden belirtmiş olur. Bu gibi hallerde artık işçinin yazılı onayının alınmaması isabetli olur.<sup>347</sup> Ancak onay en geç fazla çalışma yapılmadan önce alınmalıdır.<sup>348</sup>

Yönetmelikte bu onayın her yılbaşında yazılı olarak alınacağı ve işçi özlük dosyasında saklanması gerektiği belirtilmiştir (FÇY. m. 9/2). Öğretide, yönetmeliğin açık hükmü karşısında, işçinin onayının iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile önceden de alınmış olsa bile her yılbaşında o yıl içinde yaptırılacak fazla çalışmalar için ayrıca yazılı onaylarının alınması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>349</sup> Bu yönüyle Yönetmelikteki hükmün işçiyi koruyucu olduğu kuşkusuzdur.<sup>350</sup> Yargıtay'ın verdiği bir kararda alınacak onayın Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde belirtildiği üzere her yıl için yeniden işçinin rızasının alınması gerektiği yönündedir.<sup>351</sup>

Her yıl onay alınması koşulunun, bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde hüküm bulunmayanlar açısından geçerli olması, Yönetmelik hükmü karşısında toplu veya bireysel iş sözleşmelerine üstünlük tanınması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>352</sup> Yargıtay kararında, işçinin 1475 sayılı İş Kanunu döneminde işe girerken verdiği onayın, yeni İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihinden sonraki fazla çalışmalar

---

<sup>345</sup> Çelik, s. 343.

<sup>346</sup> Şakar, Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku, s. 67.

<sup>347</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 627.

<sup>348</sup> Karacan, s. 96.

<sup>349</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 224.

<sup>350</sup> Topçuoğlu, s. 24.

<sup>351</sup> Yrg. 9. HD, T. 08.05.2006, E. 2006/10028, K. 2006/13006, Çalışma ve Toplum.

<sup>352</sup> Selçuk Kocabıyık, "Fazla Çalışma Onayı Her Yıl Alınmalı mı?" *MESS* (Türkiye Metal İşçileri Sendikası) *İşveren Gazetesi*, Ağustos 2007, s. 14.



için geçerli olamayacağını belirtmiştir.<sup>353</sup> Ancak çalışmakta olan işçiden daha önce yazılı onay alınmış olsa bile, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihi takip eden yılbaşından itibaren, her yıl yeniden onay almayan işverenin, işçiyi fazla çalışma yapmaya zorlayamayacağı şeklinde yorumlamak daha uygun olacaktır.<sup>354</sup> Çünkü kanunun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden, Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği 06.04.2004 tarihine kadar işçinin her yıl onay alınması gerekeceğine ilişkin bir düzenleme de zaten mevzuatımızda söz konusu değildir.<sup>355</sup>

İşçinin onayının, her yılbaşında yazılı olarak alınmasını hüküm altına alan Yönetmelikteki bu düzenleme, tartışmaya yol açmıştır. Bir görüşe göre, bu şekilde bir düzenleme ile yönetmelik, işçinin rızasının alınması konusunda “*her yılbaşında yazılı olarak alınır*” ifadesiyle, kanunda olmayan bir zorunluluk getirdiği için, m. 41/7’e aykırıdır.<sup>356</sup> Ayrıca, düzenlemede yer alan “*yıl*” ibaresinden takvim yılının mı yoksa her işçi için işe girdiği yılı takip eden yılın mı anlaşılması gerektiği açık değildir.<sup>357</sup> İbarenin takvim yılı olarak anlaşılması halinde, yılbaşından sonra işe giren işçiler için nasıl bir işlem yapılacağı belirsizdir.<sup>358</sup>

İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile onay alınmamışsa, fazla çalışma yaptırabilmek için yazılı olmak kaydıyla işçinin onayı sonradan da alınabilir.<sup>359</sup> Aynı Yönetmeliğin m. 8/b’de bu görüşü destekler niteliktedir.<sup>360</sup> Nitekim işveren veya

---

<sup>353</sup> “... FÇY’nin m.9/2’ye göre işçiden her yıl fazla çalışma için onay alınması gerektiğinden davacının 2003 yılında imzaladığı son hizmet sözleşmesindeki onayın süresi geçmiştir. Bu itibarla davacının fazla çalışmaya kalmaması haklı nedenle fesih nedeni sayılamaz. Kabule göre, aynı eylemden hem ihtar hem fesih cezası verilmesi de doğru değildir. Bu nedenlerle, davacının hizmet sözleşmesinin feshi haksız olmakla, davacının ihbar ve kıdem tazminatları bilirkişi marifetiyle belirlenerek hüküm altına alınmak üzere hükmün bozulmasını gerektirmiştir.” Yrg. 9. HD, T. 23.12.2004, E. 2004/17276, K. 2004/29157, Kazancı.

<sup>354</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>355</sup> Kocabıyık, s. 14.

<sup>356</sup> Karacan, s. 98.

<sup>357</sup> Topçuoğlu, s.26.

<sup>358</sup> Karacan, s. 99.

<sup>359</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 146-147.

<sup>360</sup> Fazla çalışma yaptırılmayacak işçilerin sayıldığı m. 8/b’ki ifade “iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının

işveren vekili, fazla çalışmanın uygulanması sırasında işçilerle anlaşmış ve onaylarını almış bulunabilir.<sup>361</sup>

808 sayılı eski Borçlar Kanununun m. 329'daki düzenleme “*Akit ile tayin edilen yahut adet mucibince icabeden iş miktarından ziyade bir işin ifasına zaruret hasıl olup da işçi, bunu yapmaya muktedir olur ve imtinaida hüsnü niyet kaidelerine muhalif bulunursa cebrolunur*” şeklindedir. Maddede yer alan “*cebrolunur*” ifadesi öğretide, “*yapmak zorundadır*” veya “*bunu yapmak boynunun borcudur*” şeklinde anlaşılmaktadır.<sup>362</sup>

6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanununda ise “*fazla çalışma borcu*” başlığı altında, söz konusu koşullarda işçi, dürüstlük kuralları kaçınmasını haklı göstermiyorsa, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü sayılmıştır (m. 398). Dürüstlük kuralları çerçevesinde, işçinin fazla çalışmaya onay vermek zorunda olduğunu savunan bu görüş, tasarıda olduğu gibi fazla çalışmayı işçinin iş görme borcuna sıkı sıkıya bağlı bir borç olarak kabul etmektedir.<sup>363</sup>

Fazla çalışma için onay veren işçi açısından Kanunda belirtilen diğer koşullar da gerçekleşmiş ise kural olarak, fazla çalışma yapma yükümlülüğü doğar.<sup>364</sup> Fazla saatlerle çalışmaya onay veren, bununla birlikte sağlık durumunun bu çalışmaya katılmasına elvermediğini belgeleyemeyen veya fazla saatlerle çalışmaya katılmamakta haklı nedenleri bulunduğunu ispat edemeyen işçiler bakımından işverenin emir ve talimatları doğrultusunda fazla saatlerle çalışma yapma yükümlülüğü söz konusudur.<sup>365</sup> Haklı mazereti olmaksızın buna aykırı davranan işçi, işverence tazminatsız ve derhal işten çıkartabilir (İşK. m. 25/2-h). Bu nedenle, fazla çalışmaya onay veren

---

elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler...” şeklindedir.

<sup>361</sup> Topçuoğlu, s. 25.

<sup>362</sup> Kurucu, s. 271.

<sup>363</sup> Kurucu, s. 100.

<sup>364</sup> Yuvalı, s. 55-83; Gökçek, s. 61; Karacan, s. 100.

<sup>365</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 187.

işçinin, fazla çalışma yapmaktan kaçınması halinde bunun bir haklı fesih nedeni sayılabilmesi için kendisine fazla çalışma yükümlülüğünün hatırlatılması gerekir.<sup>366</sup>

Kendisine hatırlatılmasına rağmen fazla çalışmayı reddeden işçi, iş görme borcuna kusurlu ayrılıkta bulunmuş olur.<sup>367</sup> Bu durum işveren açısından, 4857 sayılı İş Kanununun m. 25/2-h fıkrasına göre haklı nedenle iş sözleşmesini tazminatsız feshedebileceğini açıkça göstermektedir.<sup>368</sup> Bu düzenlemeye göre işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi, işverene, iş sözleşmesini haklı nedenle derhal fesih hakkı verir.<sup>369</sup> Yargıtay, sık sık fazla çalışma yapılan bir işyerinde, sözleşme ile fazla çalışmaya onay veren işçinin, işverenin isteğine rağmen bir kereliğine fazla çalışmaya kalmaması üzerine, iş ve sözleşmesinin işveren tarafından feshini, sadece bir kez uyarı yapıldığı gerekçesiyle haksız bulmuştur.<sup>370</sup>

Fazla çalışmaya onay veren işçinin bu borcu mutlak değildir.<sup>371</sup> Fazla çalışmaya onay vermiş işçinin her halükarda bu çalışmalara katılmak zorunda olduğu düşünülemez.<sup>372</sup> Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde m. 8/1-b fıkrasına göre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsa dahi sağlık durumunun elvermediği hekim raporu ile sabit olan işçiye fazla çalışma yaptırılamaz. Diğer taraftan, fazla çalışmaya katılmamayı haklı kılacak nedenlerin varlığı halinde, örneğin yakınlarından birinin hastalık veya kaza nedeniyle işçinin bakımına ihtiyaç duymaları halinde, işçi önceden onay vermiş olsa da fazla çalışmaya zorlanamaz.<sup>373</sup> Bunun gibi belgeleyebileceği haklı bir

---

<sup>366</sup> Karacan, s. 101.

<sup>367</sup> Gökçek, s. 61.

<sup>368</sup> Hilal Çiçek, "Fazla Çalışma Ücreti", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 21, 2009, s. 191; Ekonomi, İş Hukuku, s. 305; Çelik, s. 344; Mollamahmutoğlu, s. 890.

<sup>369</sup> Kemal Özcan, s. 56; Karacan, s. 100.

<sup>370</sup> Yrg. 9. HD, T. 09.05.2005, E. 2004/25446, K. 2005/16086, Çalışma ve Toplum.

<sup>371</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>372</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 225.

<sup>373</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 890.

mazeretinin varlığı halinde, işçinin fazla çalışmaya zorlanamamasının iyi niyet kurallarının bir gereği olduğu kabul edilmektedir.<sup>374</sup>

Bir işçinin hiçbir nedeni bulunmaksızın fazla çalışmaya onay vermemesinin işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiği düşünülmektedir.<sup>375</sup> Nitekim yapma borcu olarak sadakat borcu, işçinin bedeni ve fikri durumuna göre yapabileceği ve işverenin de ahlak ve iyi niyet kuralları çerçevesinde ondan isteyebileceği edimlerin işçi tarafından ifası olarak tanımlanabilir.<sup>376</sup> Bu bağlamda fazla çalışma yaptırmak isteyen bir işveren, hiçbir nedeni olmadığı halde fazla çalışma yapmayan işçisiyle sözleşmeye bağlı kalmaya zorlanamaz.<sup>377</sup> Bu itibarla her yıl alınması gereken onayı vermeyen işçi için işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle değilse bile geçerli nedenle feshedebileceği düşünülmektedir.<sup>378</sup> Zira söz konusu davranış İş Kanununun m. 25’de belirtilen nedenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte geçerli bir neden teşkil edebilir. Nitekim işçinin bu tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecini olumsuz olarak etkilemektedir ki, bu da geçerli bir fesih nedeninin oluşması bakımından yeterlidir.<sup>379</sup>

Burada açıklığa kavuşturulması gereken nokta, işçinin fazla çalışmaya onay verme zorunluluğunun olup olmadığıdır.<sup>380</sup> Başka bir ifadeyle haklı hiçbir gerekçesi olmayan işçi, onay vermekten kaçınabilecek midir? Bir görüşe göre yasal bir zorunluluk olmadıkça işçi, normal fazla çalışmaya onay vermek zorunda değildir.<sup>381</sup> Başka

---

<sup>374</sup> Münir Ekonomi, *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.17(Nu:12)*, İstanbul 1980, s. 3. (Nu:12).

<sup>375</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>376</sup> Kudret Ertaş, *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara 1982, s. 21.

<sup>377</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>378</sup> Topçuoğlu, s. 22; Yuvalı, s. 55-83; Kurucu, 99; Kutluer, s. 57.

<sup>379</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>380</sup> Karacan, s. 96.

<sup>381</sup> Münir Ekonomi, “*Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004, s. 26 vd. s. 50. (Değerlendirme Semineri 2002); Sarper Süzek, “*Bireysel İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003, s. 1 vd. s. 51. (Değerlendirme Semineri 2001); Ercan

bir görüşe göre ise kural olarak işçi fazla çalışmaya zorlanamasa da, işverenin işyerinin üretimini artırmak için fazla çalışma istemesi durumunda, işçinin bunu reddetmesi işyerinin daha verimli çalışmasına karşı koyma anlamına geldiğinden, fazla çalışmayı kabul etmesi gerekir.<sup>382</sup> Aksi halde işveren, işin, işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenle işçinin iş sözleşmesini feshedebilir.<sup>383</sup>

Belirtilen nedenlerle işçinin fazla çalışma yapmayarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınması halinin “*çekinme (kaçınma) hakkı*” olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu gibi durumları da içerecek şekilde işçinin fazla çalışmadan “*çekinme hakkı*”, iş sözleşmesinin feshine gerek kalmaksızın çekinme hakkını kullanarak fazla çalışmaya katılmama hakkı olduğu kabul edilmektedir.<sup>384</sup> Hatta onay vermiş işçinin sürekli kanun dışı olarak fazla çalışmaya zorlanması ve bunun işçiyi olumsuz etkilemesi durumunda da İş Kanununun m. 24/2-f fıkrasında yer alan “*yahut çalışma koşulları uygulanmamışsa*” hükmü uyarınca işçinin haklı feshinden söz etmek mümkün olabilir.<sup>385</sup>

1475 sayılı Kanun döneminde de fazla çalışma yapmak için iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile onayı alınan işçilerin, belirli bir dönem için onay veren işçilere göre, fazla çalışmadan çekinme haklarının daha geniş olması gerektiği öğretide savunulmuştu.<sup>386</sup>

Normal çalışmasını yapmaktan kaçınma hakkı veren durumlar elbette ki fazla çalışma yapmaktan da kaçınma hakkı verir ve bununla birlikte bu durumlar, fazla çalışma söz konusu olduğunda daha geniş yorumlanmalıdır.<sup>387</sup> Fazla çalışmaya onay

---

Akyiğit, *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, 4. B., Ankara 2005, s. 262. (Yeni Mevzuata Göre).

<sup>382</sup> Karacan, s. 97.

<sup>383</sup> Adil İzveren / Erol Akı, *İş Hukuku*, C. 1., Bireysel İş Hukuku, İzmir 1999, s. 199.

<sup>384</sup> Kurucu, s. 124-125.

<sup>385</sup> Çil, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 57-79.

<sup>386</sup> Kurucu, s. 127.

<sup>387</sup> Karacan, s. 101.

veren işçinin böyle bir durumun varlığını, mümkünse işverene önceden bildirmesi sadakat borcunun bir gereği olarak kabul edilmektedir.<sup>388</sup>

Fazla çalışma yapmaktan çekinme hakkı olan işçiden, ona bu hakkı veren neden ortadan kalktıktan sonra fazla çalışma yapması istenebilir. Bütün bu açıklamalardan işçinin, fazla çalışmaya onay vermekten kaçınması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ediyorsa işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği sonucuna ulaşılmaktadır (İŞK. m. 25/2). Bu durumda, acaba hangi hallerde, işçinin bu onayı vermektan kaçınması dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir? Bu konuda bir görüş, objektif kriterler koymak yerine her olayın kendi koşulları içinde değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.<sup>389</sup> Örneğin, işçi açısından düşünüldüğünde, fazla çalışma işçinin önemli güçlüklerle karşılaşmasına yol açıyorsa ve işverenin bu işleri başka bir şekilde yaptırma imkânı varsa işçinin kaçınma hakkının kapsamı daha da genişleyecektir.<sup>390</sup>

İşin ve işyerinin niteliği dâhil, işçinin sosyal ve fiziksel durumu da bu çerçevede göz önünde bulundurulması gereken hususlardır. Bununla birlikte, işçinin onay vermektan kaçınma hakkının kapsamı mümkün olduğunca geniş değerlendirilmelidir. Aksi halde normal fazla çalışma ile işçinin onayı aranmayan zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar arasında fark kalmayacaktır. Yargıtay kararına göre, tüm yönler araştırılmadan işverenin, iş sözleşmesini fazla çalışmaya katılmama nedeniyle feshetmesini haklı görmek ve işçinin tazminat isteğini reddetmek isabetli olmaz.<sup>391</sup>

Öte yandan işçinin fazla çalışmaya vereceği onay “kanuni” fazla çalışmalar içindir.<sup>392</sup> Yasal azami fazla çalışma süresinin üstünde yapılacak çalışmalara işçiler,

---

<sup>388</sup> Kurucu, s. 126.

<sup>389</sup> Emine Tuncay Kaplan, *İşverenin Fesih Hakkı*, Ankara 1987, s. 160; Kurucu, s. 271.

<sup>390</sup> Karacan, s. 98.

<sup>391</sup> “...işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli nedendir”, Yrg. 9. HD, T. 08.10.2007, E. 2007/11936, K. 2007/29817, Çalışma ve Toplum.

<sup>392</sup> Topçuoğlu, s. 29.

hiçbir şekilde zorlanamaz.<sup>393</sup> Bu nedenle fazla çalışmaktan kaçınıldığı gerekçesiyle fesih hakkının kullanılmış olduğu bir uyumsuzlukta, öncelikle, talep edilen fazla çalışmanın koşullarının oluşup oluşmadığı araştırılmalıdır.<sup>394</sup> Koşulları oluşmamış veya kanuna aykırı fazla çalışmalar için işçiden fazla çalışma yapması istenemeyeceğinden, işçi her halde çekinme hakkına sahiptir.<sup>395</sup>

İşçi, kanunun emredici düzenlemelerine aykırı olarak yapılacak fazla çalışmalara onay verse bile haklı bir nedeni olmasa dahi bu çalışmalarını yapmaktan her zaman kaçınabilir. Aynı şekilde, işverenin öne sürdüğü fazla çalışma sebebi ile ilişkisi olmayan, işyerinde yürütülen işin gereklerinden sayılmayan, duruma göre bilgi ve yetenekleri dışında kalan işler için de işçi fazla çalışmayı reddedebilir.<sup>396</sup>

Usulüne uygun bir şekilde işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yaptırılması halinde, onay koşulunun gerçekleşmemesi nedeniyle hukuka aykırı fazla çalışma meydana gelir.<sup>397</sup> Bununla birlikte fazla çalışma ücreti ödenir.<sup>398</sup> Yargıtay göre, fazla çalışmaya onay vermemiş işçi bakımından bir borç söz konusu olamayacağından buna rağmen işçinin fazla çalışmaya zorlanması, İş Kanununun m. 22 bağlamında çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik olarak değerlendirilmeli ve buna göre sonuca varılmalıdır.<sup>399</sup>

İşçiden önceden alınan onay, fazla çalışmanın karşılığının para olarak ödemesi veya serbest zaman olarak kullanılması (İşK. m. 41/4) yolundaki işçi isteğini içerebileceği gibi yoğunlaştırılmış ve denkleştirilmiş iş haftalarında aranan tarafların anlaşmasını da (İşK. m. 63/2) içerebilir.

İşçi, yapacağı fazla çalışmalar için onayını, örnekte olduğu gibi bir dilekçe ile belirtebilir.

---

<sup>393</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 225; Topçuoğlu, s. 29.

<sup>394</sup> Ekonomi, Nu: 12, s. 1.

<sup>395</sup> Karacan, s. 101 vd. s. 102.

<sup>396</sup> Kurucu, s. 97.

<sup>397</sup> Karacan, s. 96.

<sup>398</sup> Kurucu, s. 222.

<sup>399</sup> Yrg. 9. HD, T. 27.03.2006, E. 2006/6685, K. 2006/7652, Çalışma ve Toplum.

..... işverenliğine	
Sayı : .....	Tarih : ...../...../.....
Konu : İş Kanununun m. 41'e Göre	
Fazla Çalışma İçin Onay	
..... adresinde kurulu .....	
unvanlı işyerimizde ..... tarihinden itibaren ..... gün süreyle	
..... nedenlerle fazla çalışma yapılacağını yazınız ile öğrendim.	
4857 sayılı İş Kanunu m. 41' göre fazla çalışma yapmayı kabul ediyorum.	
İşçi	
Adı Soyadı	
İmza	

**Örnek 2:** Fazla çalışma için işçilerden alınacak yazılı onay örneği.<sup>400</sup>

#### **4. Fazla Çalışma Yapılacağıın İşçilere Duyurulması**

Fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için işverenin talebi gerekmele birlikte, bu talebin ne kadar süre öncesinden işçiye bildirileceğine ilişkin bir düzenleme mevcut değildir. Fazla çalışma yapılacağıın işçilere duyurulmasından sonra işçinin fazla çalışma yükümlülüğü doğar.<sup>401</sup> Bu nedenle fazla çalışma yapılmasına karar veren işveren bu talebini işçilere duyurmak zorundadır.<sup>402</sup>

İşverenin, olağan nedenlerle fazla saatlerle çalışma yaptırma hakkını iyi niyet kurallarına uygun olarak kullandığıın söylenebilmesi için buna ilişkin talebin, her somut olayın özellikleri ve tarafların karşılıklı menfaatleri göz önüne alınarak belir-

<sup>400</sup> Cumhur Sinan Özdemir, Rehber, s. 153; Benzer örnek için bkz. Aracı, Ek-1, s. 79.

<sup>401</sup> Gökçek, s. 54; Kutluer, s. 58; Karacan, s. 102.

<sup>402</sup> Topçuoğlu, s. 23.



lenecek makul bir süre öncesinden işçiye bildirilmesi gerekir.<sup>403</sup> İşverenin duyurmasından sonra işçinin herhangi bir beyanda bulunmasına gerek yoktur.<sup>404</sup>

İşçiye duyuru her türlü araçla yapılabilir.<sup>405</sup> Duyurma, sözleşmede belirtilen şekilde veya en uygun vasıta ile yapılmalıdır.<sup>406</sup> İşveren, yönetim hakkını kullandığı emir ve talimatlarını yazılı şekilde yapmak zorunda değildir.<sup>407</sup> Ancak, toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine fazla çalışma yapılmak istenildiğinde bunun işçilere daha önceden yazılı olarak bildirileceğine ilişkin hüküm konulabilir.<sup>408</sup>

İş sözleşmeleri ile bu talebin belirli bir süre önceden yapılması koşulu getirilmiş ve bu duyuru belirlenen süreden sonra yapılmışsa işçi, iş görme borcundan kaçınabilecektir.<sup>409</sup> Eğer böyle bir kayıt yoksa işveren sözlü olarak da fazla çalışma yapılacağını duyurabilir.<sup>410</sup> Yargıtay, iznin işçi topluluklarına yetkili kimse tarafından sözlü duyurulması veya ilgili herkesin ve özellikle fazla çalışmaya tabi tutulacak işçilerin kolaylıkla görebileceği bir yere asılması ya da hoparlör yahut diğer araçlarla ilan edilmesinin mümkün olduğuna karar vermiştir.<sup>411</sup>

Talimatlarını yazılı şekilde yapması işverenin lehinedir.<sup>412</sup> Nitekim fazla çalışmalar dâhil, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işi yapmadığını, bunun üzerine yapılması gereken hususun kendisine hatırlatılmasına rağmen işçi tarafından yine de ya-

---

<sup>403</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 183.

<sup>404</sup> Kutluer, s. 58; Gökçek, s. 54; Karacan, s. 102.

<sup>405</sup> Karacan, s. 102; Gökçek, s. 54.

<sup>406</sup> Topçuoğlu, s. 23.

<sup>407</sup> Gökçek, s. 54; Karacan, s. 102.

<sup>408</sup> Karacan, s. 102.

<sup>409</sup> Topçuoğlu, s. 23.

<sup>410</sup> Karacan, s. 102.

<sup>411</sup> Yrg. 9. HD, T. 30.06.1997, E. 1997/10212, K. 1997/13230, Kazancı.

<sup>412</sup> Karacan, s. 102.

pılmadığını ispat işverene düşer.<sup>413</sup> Bu hususlardan herhangi birini dahi ispat edememiş olması, işverenin feshini haksız fesih haline getirir.<sup>414</sup>

Öğretide, iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde bu talimatın yazılı olarak verilmesi gerektiği yönünde hüküm olsa dahi, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bu talebinin yazılı belge olmadığı gerekçesiyle reddedilmemesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>415</sup> Nitekim uygulamada, yasal sınırların dışında kanuna aykırı olarak fazla çalışma yaptırmak isteyen işverenler bu konudaki talimatlarını yazılı yapmak istememektedirler.<sup>416</sup>

Onay koşulunun gerçekleşmesinden ve fazla çalışma yapılacağına işçilere duyurulmasından sonra işçinin fazla çalışma yükümlülüğü doğar.<sup>417</sup> Ancak uygulamaya katılmak istemeyen işçi, fazla çalışmadan çekinme nedenlerini sebebin ortaya çıktığı andan itibaren mümkün olan en kısa zamanda işveren-işveren vekiline bildirmelidir.<sup>418</sup>

## **C. Fazla Sürelerle Çalışmanın Koşulları**

### **1. İşverenin Fazla Sürelerle Çalışma Yapılmasını İstemesi**

İşçinin fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazanabilmesi için kural olarak, fazla çalışmanın işveren tarafından istenmesi gerekmekte, işverenin talimatı veya bilgisi olmaksızın işçinin kendiliğinden fazla sürelerle çalışma yapması, fazla sürelerle çalışma ücretine hak kazandırmamaktadır.<sup>419</sup>

---

<sup>413</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 93; Karacan, s. 102.

<sup>414</sup> Serkan Odaman, “4857 Sayılı Kanunun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi (TÜHİS)*, Y. Ağustos-Kasım 2004, s. 81 vd. s. 85.

<sup>415</sup> Karacan, s. 103.

<sup>416</sup> Ekonomi, Nu: 6, s. 2.

<sup>417</sup> Çelik, s. 343.

<sup>418</sup> Kurucu, s. 131.

<sup>419</sup> Yuvalı, s. 59; Kuşkuya, s. 93; Kutluer, s. 53; Kemal Özcan, s. 63; Karacan, s. 91.

İşveren, fazla sürelerde çalışma için işçilerden onaylarını, aşağıda yer alan örnekteki gibi bir yazı ile isteyebilir.

İşçi .....	
Sayı : .....	Tarih : ...../...../.....
Konu : İş Kanununun m. 41'e Göre	
Fazla Sürelerle Çalışma İçin Onay	
..... adresinde kurulu .....	
unvanlı işyerimizde ..... tarihinden itibaren ..... gün süreyle	
..... nedenlerle fazla sürelerle çalışma yapılacaktır. 4857	
sayılı İş Kanunu m. 41'e istinaden çıkarılan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve	
Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 9 gereği onay vermenizi rica ederim.	
Tebliğ Olunur. ..../...../.....	
Tebellüğ Eттіm	
İşçi	İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı	Adı Soyadı
İmza	İmza-Kaşe

**Örnek 3:** Fazla sürelerle çalışmada işverence, gönderilecek istek yazısı.<sup>420</sup>

## 2. İşçinin Onayı

İşverenin, zorunlu veya olağanüstü nedenlere dayanmayan yani olağan nedenlerle fazla sürelerle çalışma yaptırılabilmesi için fazla çalışmada olduğu gibi işçinin onayının alınması icap eder.<sup>421</sup> Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz (FÇY. m. 9/1).

<sup>420</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir Rehber, s. 152.

<sup>421</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 905; Kuşkuaya, s. 100.

İş Kanununun m. 41/7’de geçen “fazla saatlerle çalışma”, hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışmayı kapsadığı için<sup>422</sup> fazla çalışmanın yanı sıra fazla sürelerle çalışmada da işçinin onayının alınması gerekir.<sup>423</sup> Aynı şekilde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 9/1’de de fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği vurgulanmaktadır. Haftalık çalışma süresi aşılmadığı için fazla çalışma olarak kabul edilmese de fazla çalışma yaptırılmasının bir koşulu olarak değil (İşK. m. 41/5), tarafların anlaştıkları çalışma biçiminden farklı bir çalışma düzeninin uygulanması nedeniyle işçinin rızası alınmalıdır.<sup>424</sup> Yönetmeliğin 9. maddesi büyük bir çelişki oluşturmaktadır. Nitekim maddenin ilk cümlesi “fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir” derken, maddenin 2. fıkrasında yazılı onayın her yılbaşında alınacağına ilişkin hüküm sadece fazla çalışmaya özgülenmektedir.<sup>425</sup>

Kanundaki açık ifadeye rağmen fazla sürelerle yapılan çalışmalar için onayın her yılbaşında alınması gerektiği belirtilmiştir.<sup>426</sup> İşçilerin fazla sürelerle çalışmaya ilişkin onaylarının önceden iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile alınmaları yeterli olacaktır. Fazla sürelerle çalışma için her yılbaşında ayrıca yazılı onaylarının alınması ile ilgili bir yükümlülük getirilmemiştir (m. 9/2).<sup>427</sup> Fazla sürelerle çalışma için işverenin bir kere onay alması yeterlidir. Sözleşme ile fazla sürelerle çalışmaya ilişkin onay alınmamışsa, daha sonra fazla sürelerle çalışmaya başlamadan herhangi bir zamanda alınabilir.<sup>428</sup>

---

<sup>422</sup> Nurşen Caniklioğlu / Talat Canbolat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, *Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş*, C. 7, S. 3, 2004, s. 221-245.

<sup>423</sup> Karacan, s. 95.

<sup>424</sup> Nurşen Caniklioğlu, s. 167.

<sup>425</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>426</sup> Sadret Çağlar, “Fazla Sürelerle Çalışma”, *Yaklaşım Dergisi*, S. 165, Eylül 2006, s. 181.

<sup>427</sup> Polat Soyer / Muhammet Özekes, “İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi?”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Y. 2005/8, s. 1612-1621; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 234.

<sup>428</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 2. B., s. 216-217.

İşçi, yapacağı fazla sürelerle çalışmalar için vereceği onayı örnekte olduğu gibi bir dilekçe ile bildirebilir.

..... işverenliğine	
Sayı : .....	Tarih : .....
Konu : İş Kanununun m. 41'e Göre	
Fazla Sürelerle Çalışma İçin Onay	
..... adresinde kurulu ..... unvanlı	
işyerimizde ..... tarihinden itibaren ..... gün süreyle .....	
nedenlerle fazla sürelerle çalışma yapılacağını yazınız ile öğrendim. 4857 sayılı İş Kanununun m. 41'e göre fazla sürelerde çalışma yapmayı kabul ediyorum.	
İşçi	
Adı Soyadı	
İmza	

**Örnek 4:** İşverenin, fazla sürelerle çalışma yapılmasını istemesi halinde işçilerden alınacak yazılı onay için dilekçe örneği.<sup>429</sup>

### 3. Fazla Sürelerle Çalışma Yapılacağına İşçilere Duyurulması

Fazla sürelerle çalışma yapılmasına karar veren işveren bu talebini işçilere duyurmak zorundadır.<sup>430</sup> Fazla çalışmada olduğu gibi fazla sürelerle çalışmada da işveren, olağan nedenlerle fazla saatlerle çalışma yaptırma talebini, her somut olayın özellikleri ve tarafların karşılıklı menfaatleri göz önüne alınarak, belirlenecek makul bir süre öncesinden işçiye bildirmesi gerekir.<sup>431</sup> İşverenin duyurmasından sonra işçi-

<sup>429</sup> Cumhur Sinan Özdemir, Rehber, s. 153; Benzer örnek için bkz. Aracı, Ek-1, s. 79.

<sup>430</sup> Topçuoğlu, s. 23.

<sup>431</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 183.

nin herhangi bir beyanda bulunmasına gerek yoktur.<sup>432</sup> Aynı şekilde işçiye yapılacak duyuru her türlü araçla yapılabilir.<sup>433</sup> İşveren, yönetim hakkını kullandığı emir ve talimatlarını yazılı şekilde yapmak zorunda değildir.<sup>434</sup> Bununla birlikte toplu iş sözleşmelerine veya iş sözleşmelerine fazla çalışma yapılmak istenildiğinde bunun işçilere daha önceden yazılı olarak bildirileceğine ilişkin hüküm konulabilir.<sup>435</sup>

## **D. Denkleştirme Uygulaması (Haftalık Dönemi Aşan Çalışma)**

### **1. Fazla Çalışmada Denkleştirme**

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı eski İş Kanununda olmayan yeni bir kuruma, denkleştirmeye yer vermiştir. Esnek çalışma modelleri benimsenerek, fazla çalışmanın telafi edici dinlenme ile denkleştirilmesi kanuna girmiştir. Haftalık 45 saatin aşılmayı aşmadığını saptarken, o işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır.<sup>436</sup> Kanunun m. 63. ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin m. 5'de denkleştirmenin, tarafların anlaşmasıyla ve günde 11 saati aşmamak koşuluyla 2 aya kadar (denkleştirme süresi, toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar arttırılabilir) haftalık normal iş süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabilmesini ifade ettiği görülmektedir.<sup>437</sup> Kanunda denkleştirme sürelerinin azami süreleri belirlenmiş olup, taraflar bu sürelerin altında denkleştirme süresi belirleyebilirler.<sup>438</sup>

Denkleştirme kurumunun da geçici işletme ihtiyaçlarının fazla bir maliyete katlanmadan giderilmesi anlamında işlev görmesi için oluşturulduğu göz önünde bulundurulduğunda denkleştirmenin bir çalışma koşulu olarak işçiye dayatılmaması gerekmektedir.<sup>439</sup>

---

<sup>432</sup> Kutluer, s. 58; Gökçek, s. 54.

<sup>433</sup> Karacan, s. 102; Gökçek, s. 54.

<sup>434</sup> Gökçek, s. 54; Karacan, s. 102.

<sup>435</sup> Karacan, s. 102.

<sup>436</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>437</sup> Evren, 2. B., s. 91.

<sup>438</sup> Ekonomi, Kamu-İş, s. 165-166.

<sup>439</sup> Evren, 2. B., s. 91.

Denkleştirmeden söz edebilmek için bir takım şartların varlığı gerekmektedir. Bunlardan ilki tarafların anlaşmasıdır (İŞK. m. 63/2, ÇSY m.5). Ancak, Kanunda tarafların ne şekilde anlaşacakları belirtilmemiştir. Yönetmeliğin m. 5’de ise bu anlaşmanın yazılı olması gerektiği ve başlama ve bitiş tarihlerinin yazılması gerektiği hükme bağlanmıştır.

İşverenin yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması talimatına işçilerin sözlü olarak onayının alınması yeterli değildir.<sup>440</sup> Yargıtay, bu konuda çıkan bir uyuşmazlıkta işçilerin onaylarının alındığını ileri süren işverenin bunu ancak yazılı bir belge ile kanıtlayabileceğini kararlaştırmıştır.<sup>441</sup>

Kanundaki düzenlemeye göre işyerlerinde iş sürelerinin günde 11 saati aşmamak üzere farklı bir biçimde<sup>442</sup> ve Yargıtay’a göre yoğunlaştırılmış iş haftaların uygulandığı durumlarda, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini (45 saati) aşmamak koşuluyla bazı haftalarda 45 saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (İŞK. m. 41/1).<sup>443</sup> Tarafların anlaşması koşuluyla işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saatlik normal haftalık iş süresini aşamayacağı hükme bağlanmaktadır.<sup>444</sup> Bu nedenle daha önce günlük ve haftalık çalışma süresinin üstünde yapılan her çalışma fazla çalışma kabul edilirken, artık yeni düzenlemede esneklik sağlanarak belirli (2 ve 4 aylık) süreler içinde işçilere yaptırılan günlük ve

---

<sup>440</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 217; Karacan, s. 45.

<sup>441</sup> Yrg. 9. HD, T. 16.06.2005, E. 2004/31721, K. 2005/26173, Çalışma ve Toplum.

<sup>442</sup> Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 1, Y. 2004, s. 41. (LİHSGHD).

<sup>443</sup> “İşçinin bilgi ve performansının artırılması amacıyla katıldığı toplantılarda geçen süre, fazla çalışma olarak değerlendirilemez” Yrg. 9. HD, T. 15.05.2007, E. 2007/6044, K. 2007/15197, Kazancı.

<sup>444</sup> “Bu durumda fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olması hali esas alınırsa haftada en fazla 3 saat fazla çalışma yapılabilecektir. Günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı günlük çalışma saatleri uygulanması halinde ise denkleştirme sistemi uygulandığından, lay içinde yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saati geçmesi halinde fazla çalışma yapılmış sayılacak ve bu çalışmalarda haftalık ortalama dikkate alındığında haftada 3 + 45, toplam 48 saati geçmeyecektir. Ancak denkleştirme sistemi içinde ortalama 45 saat haftalık çalışma süresi kuralına uymak koşulu ile bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışılması fazla çalışma sayılmayacaktır.” Cevdet İlhan Günay, *İş Hukuku*, 4. B., Ankara 2004, s. 570. (İş Hukuku).

haftalık iş sürelerinin üzerindeki çalışmalar, aynı süre içinde işçilere yaptırılan denkleştirme çalışmaları ile fazla çalışma olmaktan çıkarılabilmektedir.<sup>445</sup> Buna karşılık toplam çalışma süresinin haftalık ortalaması 45 saati aşarsa, aşan süreler fazla çalışma sayılır<sup>446</sup>. Başka bir ifade ile 2 aylık denkleştirme süresi içerisinde (8 haftax45saat=360 saat) 360 saati aşan çalışmaya fazla çalışma hükümleri uygulanacaktır.<sup>447</sup>

Hükmün karşıt anlamına göre haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşması halinde, ortalamayı aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacaktır.<sup>448</sup> Bunu bir örnekle açıklayacak olursak, 1., 2. ve 3. hafta 60'ar saat, 4. ve 5. hafta 55'er saat, 6. hafta 30 saat, 7. ve 8. hafta 20'şer saat olmak üzere 8 haftada toplam 360 saat çalışan bir işyerinde, 8. haftada 20 saatin üzerinde yapılacak olan çalışmalar fazla çalışma sayılacak ve ücretleri % 50 zamlı ödenecektir.<sup>449</sup> Eğer denkleştirme uygulanmıyorsa, somut olarak her bir haftada 45 saatin aşılması gerekli ve yeterlidir. 45 saatin üstünde bir süreyle örneğin 55 saat çalışması halinde o işçinin bu hafta 45 saati aşan süre (örnekte 10 saat) fazla çalışma yaptığı kabul edilir. Ancak bu haftaya denk gelen (yani bu hafta yapılan) bir telafi çalışması varsa telafi çalışması<sup>450</sup> süresi hesaba katılmaz. Örneğin işçinin bu hafta, geçmiş haftalarda çalışmadığı 12 saati telafi etmesi gerektiğinde, fazla çalışması hesaplanırken, o hafta çalıştığı toplam süreden telafi ettiği süre çıkarılır, geriye kalan süre, 45 saati aşıyorsa aşan süre kadar fazla çalışma yapılmış sayılır.<sup>451</sup>

Öğretide, denkleştirme uygulaması nedeniyle fazla çalışma ücretinin ödenmesinin, bu çalışmayı karşılıksız çalışmaya (angarya) dönüştüreceğini, ayrıca haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere eşit şekilde bölünmesi ilkesini ortadan kaldır-

---

<sup>445</sup> İnciroğlu, s. 205.

<sup>446</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 625.

<sup>447</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 125.

<sup>448</sup> Çelik, s. 341.

<sup>449</sup> İnciroğlu, s. 206.

<sup>450</sup> Ercan Akyiğit, "Telafi Çalışması", *TÜHİS*, Şubat 2005. s. 1-16. (Telafi Çalışması).

<sup>451</sup> Topçuoğlu, s. 61.



masıyla çalışma saatlerini belirsizleştireceğini ve günde 11 saate kadar çalışılmasının, işçilerin sosyal ve aile yaşantılarını ortadan kaldıracağını belirtmiştir.<sup>452</sup>

Yeni düzenlemede yer alan denkleştirme dönemi uygulaması, yoğunlaştırılmış iş haftası imkânını getirdiğinden, söz konusu dönemlerde 1475 sayılı Kanuna oranla fazla çalışmaya daha az ihtiyaç duyulacağı söylenebilir.<sup>453</sup>

## **2. Fazla Sürelerle Çalışmada Denkleştirme**

Sözleşmelerle haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda da, taraflar anlaşarak denkleştirmeye gidilebilir.<sup>454</sup> Bu halde, sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresi, haftalık ortalama çalışma süresi olarak dikkate alınır ve denkleştirme dönemi çalışma sürelerinin haftalık ortalaması bu ortalama çalışma süresini aştığı takdirde, 45 saate kadar olan bu çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılır. Örneğin, sözleşme ile haftalık çalışma süresi 40 saat belirlenen işçi, denkleştirme esasına göre çalıştırılsa ve denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresi 40 saati aşarsa, 40 saat ile 45 saat arasındaki çalışmalar, fazla sürelerle çalışma ve 45 saati aşan çalışma süresi ise fazla çalışma olarak değerlendirilir.<sup>455</sup>

## **3. Diğer İş Kanunlarında Denkleştirme**

Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu hükümlerinde de denkleştirmeden söz edilmektedir. Bu kanunlar arasında özel kanun genel kanun ilişkisi de bulunmadığından, denkleştirme kurumunun bu kanunların hükümleri doğrultusunda oluşturulması mümkün gözükmemektedir. Denkleştirme uygulanması durumunda mutlak butlan yerine kısmi butlan söz konusu olacak ve gazeteci yahut gemi adamı 48 saatin üstünde çalışma yaptıkları haftalar için fazla çalışma ücretine hak kazanacaklardır.<sup>456</sup>

---

<sup>452</sup> Özyurt, s. 160.

<sup>453</sup> Karacan, s. 90.

<sup>454</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 625.

<sup>455</sup> Kemal Özcan, s. 54.

<sup>456</sup> Evren, 2. B., s. 92.

#### 4. Denkleştirme Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Saptanması

Denkleştirme sisteminin uygulandığı hallerde fazla çalışma yapılıp yapılmadığı saptanırken bir sıra ve formül önerilebilir:<sup>457</sup>

a. Önce denkleştirme dönemindeki toplam çalışılan süre bulunur. Fakat bu döneme rastlayan bir telafi çalışması varsa (örneğin 12 saat gibi) bunu denkleştirme döneminde toplam çalışma süresine katamayız, zira bu geçmişteki bir çalışmadır.

b. Sonra denkleştirme dönemindeki çalışmaların o dönemdeki bir haftaya düşen ortalaması saptanır (ortalama haftalık çalışma süresi). Bunun formülü:

*Denkleştirme Dönemindeki Ortalama Haftalık Çalışma Süresi = Denkleştirme Dönemindeki Toplam Çalışılan Süre / Denkleştirme Dönemindeki Hafta Sayısı*

c. En sonunda, bu ortalama haftalık çalışılan sürenin haftalık normal azami çalışma süresi olan 45 saati aşıp aşmadığına bakılır. Eğer, ortalama haftalık çalışılan süre 45 saate eşit veya daha az ise fazla çalışma yapılmamış demektir. Fakat 45 saati aşıyorsa, aşan kısım kadar fazla çalışma yapılmış sayılır. Buraya dek söylenenleri bir örneğe yansıtmak istersek, işçi (A) ve işveren (B) 8 haftalık bir denkleştirme dönemi kararlaştırmışlardır ve haftalık iş süresi olarak yasal normal azami süre olan 45 saati kabul etmişlerdir. (B), (A)'yı ilk 2 hafta 15'er saat, sonra 4 hafta 60'şar saat ve en son 2 hafta ise 45'er saat çalıştırmış olsun. Buna göre;

*Denkleştirme Dönemindeki Toplam Çalıştığı süre = (2x15)+(4x60)+(2x45) = 360 saat*

*Denkleştirme Dönemindeki Ortalama Haftalık Çalışma Süresi = Denkleştirme Dönemindeki Toplam Çalışılan Süre / Denkleştirme Dönemindeki Hafta Sayısı = 360/8 = 45*

*Ortalama haftalık çalışılan süre yasal haftalık normal azami çalışma süresi olan 45 saati aşmadığından işçi bu dönemde (bazı haftalarda 45 saatin üstünde çalışsa da) hiç fazla çalışma yapmamış demektir.*

---

<sup>457</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26 vd.

### III. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI

#### A. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinde Temel İlkeler

İş Hukukunun temel ilkelerinden biride “*her iş bir ücret karşılığıdır*” ilkesidir.<sup>458</sup> Haftalık en fazla 45 saat olarak belirlenen normal çalışma üstünde yapılan çalışmalar, bir takım farklı süreçleri ve işlemleri lüzumlu kılmakta, bu çalışmaların karşılığı ücretlerin ise zamlı bir şekilde hesap edilerek ödenmesini gerektirmektedir.<sup>459</sup> İş Kanunu m. 41’de, iş sürelerinde yapılan değişiklikler esas alınarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma süreleri belirlenmekte ve bunlara uygulanacak fazla çalışma ve fazla süreli çalışma ücretinin hesaplanma yöntemleri düzenlenmektedir.<sup>460</sup>

İş Kanununun m. 41-43 hükümlerinin, ücretten çok çalışma süresiyle ilgili olduğu, bu yüzden de Kanunun ücretle ilgili 3. bölümünde yer almasının uygun olacağı, fakat kanun koyucunun 1475 sayılı İş Kanunu dönemindeki (1475 sayılı İşK. m. 35-37) tutumunu ne yazık ki yeni yasa döneminde de sürdürmeyi tercih ettiği eleştirisi öğretide yoğun taraftar bulmaktadır.<sup>461</sup> Özellikle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hakkında, hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinden farklı olarak, konunun kanunun “*ücretler*” faslı içinde düzenlenmiş olması eleştirilmiştir.<sup>462</sup>

Fazla çalışma ücreti ile ilgili kanun hükümleri “*mutlak*” değil “*nispi*” emredici niteliktedir.<sup>463</sup> Bu nedenle bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi yararına yorum ilkesine uygun olarak, kanunda belirtilen oranların üzerinde daha yüksek oranlarda

---

<sup>458</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1768.

<sup>459</sup> Öcal Kemal Evren, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, 1. B., Ankara 2007, s. 72 vd. s. 75. (1. B.).

<sup>460</sup> Pir Ali Kaya, *İş Hukukunun Temel Esasları İş Kanunu Gereçeli ve İçtihatlı*, 2. B., Ankara 2006, s. 124.

<sup>461</sup> Topçuoğlu, s. 12.

<sup>462</sup> Evren, 1. B., s. 73.

<sup>463</sup> Topçuoğlu, s. 107; Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79; Gökçek, s. 105; Aracı, s. 42.

taraf lar fazla çalışma creti kararlaştırabilirler.<sup>464</sup> rneğin toplu iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin % 100 zamlı ödeneceği ngrlmş olabilir.<sup>465</sup> Fazla çalışmaların karşılığının, Kanunda belirlenen oranların altında bir oran ya da normal ücret üzerinden ödeneceği yönündeki sözleşme hükümleri geçersiz sayılır .<sup>466</sup> Yahut zamsız veya % 50'nin, % 25'in altında ödeneceği yolundaki sözleşme hkmleride geçersiz sayılır.<sup>467</sup> Bu gibi hallerde, sözleşme hükmüne rağmen işçi kanuni oranlar üzerinden fazla çalışma ücretini talep edebilir.<sup>468</sup>

İşçi ve işveren taraflarının iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine koyacakları bir hükümle, işçinin ücretine fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretlerinin dâhil olduğunu kararlaştırmaları mümkündür.<sup>469</sup> İşçinin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma halinde artırılmış creti talep edebilmesi için çalışmanın genel nedenlerle, zorlayıcı nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle yapılmış olmasının bir önemi yoktur.<sup>470</sup>

Sürdürülen herhangi bir çalışma düzeninin fazla çalışma olup olmadığı konusunda öncelikli olarak üzerinde durulması gereken husus, çalışmanın normal bir çalışma olup olmadığının tespit edilmesi gerekmekte diğer bir ifade ile çalışmanın, özel bir adla veya özel bir türde yürütülmemesi, başka bir ifadeyle çalışmaya kanunların özel bir nitelik kazandırmamasıdır.<sup>471</sup> Bu nedenle fazla çalışma açısından karışmaları engellemek amacıyla yapılan çalışmanın hazırlama-tamamlama ve temizleme işi ya da telafi çalışması olup olmadığının tespitinde fayda bulunmakta, zira örneğin telafi çalışmaları, fazla saatlerle çalışma sayılmayacağından (İşK. m. 64, SY m.7), hafta-

---

<sup>464</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 149; Topçuoğlu, s. 107; Gökçek, s. 105; Aracı, s. 42.

<sup>465</sup> il, alışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>466</sup> Gökçek, s. 105.

<sup>467</sup> Kutluer, s. 93; Aracı, s. 42.

<sup>468</sup> Aracı, s. 42.

<sup>469</sup> Astarlı, alışma Süreleri, s. 220.

<sup>470</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 129.

<sup>471</sup> Evren, 2. B., s. 98.

lık çalışma süresi olan 45 saatin aşılp aşılmadığı hesaplanırken, işçinin o haftanın içinde yaptığı telafi çalışmaları dikkate alınmaz.<sup>472</sup>

Çalışmanın normal çalışma olduğu oraya konulduktan sonraki aşama, normal çalışmanın günlük ve haftalık kaç saat sürdüğünün tespitindedir.<sup>473</sup> Zira fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için İş Kanunu m. 41 uyarınca haftalık çalışma saatlerinin toplamının 45 saati aşması gerekmektedir. Belirtilen 45 saatlik süre, işçinin fiilen işbaşında geçirdiği ve İş Kanununun m. 66 hükmüyle çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplamını ifade etmektedir. Bu bağlamda işçinin gün içinde fiilen iş yerinde bulunsa dahi yaptığı dinlenme sürelerinin başka bir ifadeyle ara dinlenmelerinin bu toplamdan düşülmesi gerekmektedir.<sup>474</sup> Hatta bazı işler ve çalışma şekilleri için işçinin uyku ve diğer tabii ihtiyaçların giderilmesi için geçecek zamanın tespit edilerek değerlendirilmesi ve toplam süreden düşülmesi zorunluluğu doğmaktadır.<sup>475</sup>

Son aşama normal çalışma süresinin 45 saati geçmesi halinde bu fazla çalışma sürelerinin, takip eden dönemde denkleştirilip denkleştirilmediğidir.<sup>476</sup> Haftalık 45 saatin aşılp aşılmadığını saptarken, o işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır. Zira İş Kanununun m. 63. ve Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin m. 5’de denkleştirme yoluyla günlük çalışmaların 11 saate kadar yükseltilmesi ve belirlenen dönem itibariyle bazı haftalarda çalışma süresi toplamının 45 saati aşması olanaklı kılınmıştır. Ancak denkleştirmeden söz edebilmek için bunun yazılı olarak (ÇSY m. 5) belirlenmesi ve bir süre ile sınırlandırılmış olmasına yani başlama ve bitiş saatlerinin belirtilmiş olmasına (ÇSY m. 5) gerek duyulmaktadır. Bu açıklamalar ışığında yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olduğunun ortaya konulmasından sonraki aşama, bu çalışmanın karşılığının ödenip ödenmediği tespitinin yapılmasıdır.<sup>477</sup> Bu bağ-

---

<sup>472</sup> Evren, 2. B., s. 98.

<sup>473</sup> Evren, 2. B., s. 99.

<sup>474</sup> Yrg. 9.HD, T. 10.06.1993, E. 1993/9118, K. 1993/10025, Kazancı; Aynı doğrultuda Yrg. 9.HD, T. 30.09.1996, E. 1996/6887, K. 1996/18326, Kazancı.

<sup>475</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 37; Evren, 2. B., s. 99.

<sup>476</sup> Evren, 2. B., s. 99.

<sup>477</sup> Evren, 2. B., s. 100.

lamda fazla çalışma ücretinin tespit ve ödenmesine ilişkin sözleşme hükümlerinin ne olabileceği ve ne kadar bağlayıcı olduğu, uygun bir biçimde zamlı olarak hesaplanıp hesaplanmadığı, doğan alacağın uygun yasal yollarla, ödeme ve ibra gibi ödenip ödenmediği, ödemelerin belgelendirip belgelendirilmediği önem arz etmektedir.<sup>478</sup>

Fazla çalışma ücreti, ihbar ve kıdem tazminatlarıyla, yıllık izin ücretinin hesabında dikkate alınamayacak, ancak hak kazanılmasıyla birlikte sigorta prim kesintisine tabi tutulacaktır.<sup>479</sup>

Fazla çalışma ücreti önemli bir kazanç kaynağıdır. Birçok işçi bu kazancından daha fazla istihdam sağlanması amacıyla vazgeçmek istemeyeceği gibi işverenler de işçilik maliyetlerini arttırmak istemez.<sup>480</sup>

## **B. Fazla Çalışma Karşılığı**

### **1. Genel Olarak**

İşçinin, iş görme ediminin karşılığı olarak sözleşmede kararlaştırılan ücret, onun normal çalışmasının karşılığıdır.<sup>481</sup> Gerek kamu kesiminde, gerekse özel kesimdeki çalışanlara, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal şartlar bir tehdit unsuru olarak gösterilerek, fazla mesai yapmaya zorlanmakta, üstelik bu fazla mesailer yasal sürelerin üzerinde olduğundan fazla çalışmadan kaynaklanan mesai ücretleri çalışanlara tam olarak ödenmemektedir<sup>482</sup>.

Fazla çalışmada veya fazla sürelerle çalışmada, işçinin normalin üzerinde bir çaba harcadığı muhakkaktır.<sup>483</sup> Bu durumda işçi, hem daha fazla yorulup yıpranmış, hem de dinlenme ve bazı ihtiyaçlarını giderme imkânından mahrum kalmış olacak-

---

<sup>478</sup> Evren, 2. B., s. 100.

<sup>479</sup> Evren, 1. B., s. 78.

<sup>480</sup> Sargıcı, s. 66.

<sup>481</sup> Aracı, s. 39.

<sup>482</sup> Kuşkaya, s. 92.

<sup>483</sup> Yuvalı, s. 55-83.

tır.<sup>484</sup> Yargıtay'da, normal ücretin, bu yıpranmayı ve ihtiyaçları gidermemekten doğan sıkıntıyı karşılayamadığından emeğinin artırmalı (zamlı) bir ücretle karşılanmasında zorunluluk bulunmaktadır.<sup>485</sup>

İşçi fazla çalışma yaptığında normali aşar biçimde çalışmakta ve normalden daha fazla çaba sarf etmekte, bu nedenle de işçinin normali aşan bu çalışmalarının karşılığının da normali aşan bir karşılık olması gerekmektedir.<sup>486</sup> Mevcut yasa hükümleri incelendiğinde de bu anlayışı benimsendiği görülmektedir.<sup>487</sup>

Fazla çalışma süresine ilişkin ücretin, işgücünün normal kanuni iş süresi dışında çalıştırılmasından ötürü yıpranmasına karşılık işçiye ödenen bir nevi kanuni tazminat niteliğinde bir ödeme olarak anlaşılması mümkün görülmüştür.<sup>488</sup> Çünkü normal ücretle, işçideki bu yıpranmanın karşılanması mümkün değildir.<sup>489</sup>

4857 sayılı İş Kanunu işçiye, fazla çalışma karşılığında zamlı ücret alma (m. 41/2) veya serbest zaman kullanma (m. 41/4) şeklinde iki seçenek öngörmektedir.

## **2. Karşılığın Zamlı Ücret Olarak Ödenmesi**

### **a) Genel Olarak**

4857 sayılı İş Kanunu m. 41'de münhasıran haftalık çalışma süresinin aşılması, fazla çalışma ücreti için gerekli görülmektedir.<sup>490</sup> İşçiye yasal sınırları aşacak şekilde (yasaya aykırı olarak) fazla çalışma yaptırıldığında, bu çalışmalar için ayrıca fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir.<sup>491</sup> Yani işçiye günlük 3 saatten veya yılda 90 günden daha çok olmak üzere fazla çalışma yaptırılması yasak olsa da ücretlerinin

---

<sup>484</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1762.

<sup>485</sup> YİBGK, T. 27.05.1958, E. 1957/15, K. 1958/5, Kazancı.

<sup>486</sup> Kutluer, s. 92; Özyurt, s. 187.

<sup>487</sup> Çiçek, s. 185.

<sup>488</sup> Öcal, 1. B., s. 75.

<sup>489</sup> Özyurt, s. 187.

<sup>490</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 74.

<sup>491</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 231.

zamlı olarak ödenmesi gerekir.<sup>492</sup> Yargıtay kararında işçi, kanuna aykırı olarak yılda 270 saatten fazla çalıştırıldığı takdirde, bu süreler için de fazla çalışma ücretine hak kazanır.<sup>493</sup>

İş Kanununda, her bir 1 saat için verilecek fazla çalışma ücreti işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenecektir (İşK. m. 41/2; FÇY. m. 4/1). Örneğin, bir işçinin normalde saat ücreti 30 TL ise fazla çalışmanın her bir saatinin ücreti en az 45 TL olacaktır. Aynı hüküm Fazla Çalışma Yönetmeliğinin m. 4/1’de de tekrarlanmıştır.

Belirtmek gerekir ki hangi türde fazla çalışma (olağan, zorunlu, olağanüstü) olursa olsun ve kaç saat süre ile yapılırsa yapılsın, haftalık 45 saatlik iş süresini aşan sürelerde fazla çalışma yapan işçiye her fazla saat çalışması karşılığında aldığı ücretin saat başına düşen miktarı % 50 artırılarak ödenecektir (İşK. m. 41/1, 42/2, 43/2 – FÇY. m. 4/2).

Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışma durumunda da işçi normal zamanlardaki fazla çalışmalarında nasıl ücret alıyorsa yine aynı şekilde ücrete hak kazanır.<sup>494</sup>

Öğretide bir görüşe göre bir işçi aynı hafta içinde hem olağan fazla çalışma hem de zorunlu veya olağanüstü nedenle fazla çalışma yapmışsa, bu çalışmalar ayrı ayrı değil, bir bütün olarak değerlendirilmelidir.<sup>495</sup> Örneğin, haftalık çalışma süresi 40 saat olarak çalıştırılan işçiye aynı hafta içinde 4 saat olağan nedenlerle, 6 saat de zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışma yaptırılmışsa, bu çalışmalar birbirinden ayrı ele alınarak her bir saate % 25 oranda artırım uygulanmaz, bu çalışmaların top-

---

<sup>492</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1768.

<sup>493</sup> Yrg. 9.HD, T. 04.06.1992, E. 1992/744, K. 1992/6088, Kazancı.

<sup>494</sup> Ercan Poyraz, *6111 Sayılı Torba Yasadaki Değişikliklerle İş Hukuku*, Sorularla Anlatımlı 2. B., Güncellenmiş ve Geliştirilmiş, Ankara 2011, s. 117.

<sup>495</sup> Özyurt, s. 193.



lamının yani 10 saatlik fazla çalışmanın, 45 saate kadar olan kısmı için % 25, 45 saati geçen kısmı için ise % 50 artırımlı fazla çalışma ücreti ödenecektir.<sup>496</sup>

Hazırlama-tamamlama ve temizlik işinde çalışan işçiye, bu işte geçirdiği sürenin her 1 saati için asıl işine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 50 artışla ödenir (HTTİY m. 15).

Kanunun öngördüğü % 50 oranı, fazla çalışma ücreti için kanuni asgari artırım oranı olup, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında alt sınırı oluşturur.<sup>497</sup> Tarafların bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, sözleşmelerle daha yüksek bir oran tespit edebilirler.<sup>498</sup> Yasada öngörülen fazla çalışma ücreti nispi emredici<sup>499</sup> nitelikte olduğundan işçi yararına olarak, iş veya toplu iş sözleşmesinde fazla çalışmalar için yasal artırım oranının üzerinde fazla çalışma ücreti kararlaştırılarak artırılabilir.<sup>500</sup>

Fazla çalışma ücretinin çalışılan saatlerin sayısına göre arttırılacağına dair hükümler de (örneğin birinci saat fazla çalışma için % 50, sonraki saatler için % 60) geçerli olacaktır.<sup>501</sup> Buna karşılık fazla çalışmaların bu oranın altında bir oran üzerinden ya da normal ücret üzerinden ödenmesi kararlaştırılmaz.<sup>502</sup> Yani kanunun öngördüğü oranın altında, örneğin fazla çalışma ücretinin zamsız veya % 30 oranında ödeneceğine dair sözleşmelerde bulunan hükümler geçersiz sayılır ve sözleşmedeki düzenleme işçinin kanuni oranda fazla çalışma karşılığını talep etmesine engel oluşturmaz.<sup>503</sup> Böyle bir anlaşma yapılmış olsa dahi, kanunun emredici hükümlerine

---

<sup>496</sup> Özyurt, s. 193.

<sup>497</sup> Aracı, s. 53; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 251.

<sup>498</sup> Şahin Çil, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları*, Ankara 2009, s. 381. (Yargıtay İlke Kararları); Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 251; Çenberci, s. 651.

<sup>499</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 251.

<sup>500</sup> Özyurt, s.188; Çelik, D. 24, s. 346.

<sup>501</sup> Turhan Esener, *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yay. Nu: 315, Ankara 1973, s. 207.

<sup>502</sup> Karacan, s. 127.

<sup>503</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 149.

aykırılık nedeniyle fazla çalışma ücretinin, kanunda öngörülen oran üzerinden hesaplanarak ödenmesi gerekir.<sup>504</sup>

Yargıtay da işçiye fazla çalışma ücretlerinin % 100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulamalarının geçerli olup, fazla çalışma ücretlerinin % 100 zamlı olarak ödenmesi yönünde çalışma koşulu ortaya çıkmış olacağına, buna karşılık işverenin % 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmasının işçiyi bağlamayacağına karar vermiştir.<sup>505</sup>

Yazılı veya sözlü, açık ya da örtülü denkleştirme sonucu aylık dönemde haftalık ortalama çalışma 45 saati aşmazsa, fazla çalışma ücreti söz konusu olmaz ve bu bakımdan işçiye her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal ücretin üstünde olması icap eder.<sup>506</sup>

İşçi, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi gereğince, nöbet tuttuğu günlerde 1 günlük ücret karşılığı tazminat aldığı anda, nöbet süresince gerçekleştirilen fiili çalışma, fazla çalışma sayılmalıdır.<sup>507</sup> Ancak fazla çalışma karşılığı hak kazanılan fazla çalışma ücreti ile nöbet tazminatı karşılaştırılmalı ve nöbet tazminatının fazla olduğu durumlarda fazla çalışma parasının bunun içerisinde olduğu kabul edilmelidir.<sup>508</sup>

İşçinin talep ettiği serbest zamanı kullandırılmadan iş sözleşmesi sona ermişse, bu zamanın fiilen kullanılması olanaksız hale geldiğinden, işçiye zamlı olarak ücret ödenmelidir.<sup>509</sup> Zira alacak hakkı, sözleşmenin sona erme nedenine değil, işçinin geçmişte yapmış olduğu fazla çalışmalara dayandığından, iş sözleşmesinin ne sebeple sona erdiği önem taşımamaktadır.<sup>510</sup>

---

<sup>504</sup> Karacan, s. 101.

<sup>505</sup> Yrg. 9. HD, T. 19.01.2009, E. 2007/34216, K. 2009/111, Çalışma ve Toplum.

<sup>506</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1762.

<sup>507</sup> Topçuoğlu, s. 113-114.

<sup>508</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1763

<sup>509</sup> Topçuoğlu, s. 148.

<sup>510</sup> Kemal Özcan, s. 64.

## b) Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanmasında Esas Alınacak Ücret

İş Kanununun m. 32’de ücret, “*genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*” şeklinde tanımlanmıştır (İşK. m.32/1). Fazla çalışma ücreti de İş Kanununda ücret başlığı altında üçüncü bölümde düzenlenmiştir.

Kanunda, görülen işin karşılığı olarak genel anlamda tanımlanan ücret, dar anlamda ücret olup, uygulamada bu ücret için, “*çıplak ücret*”, “*temel ücret*”, “*giydirilmemiş ücret*”, “*asıl ücret*” deyimleri de kullanılmaktadır.<sup>511</sup>

Doğrudan bir işin karşılığı olmamakla birlikte, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak ödenen, ücret niteliğinde ödemeler de var olmakta ve “*sosyal ücret*” olarak nitelendirilen bu ödemeler,<sup>512</sup> hafta tatili ücreti gibi, çalışılmadığı halde ödenen ücretler ve çocuk ve aile paraları ile ikramiye, prim, yemek, yakacak ve giyim gibi yardımlarla birlikte ücret eklerini oluşturur.<sup>513</sup> Dar anlamda ücretin ekleri ile oluşturduğu bütün “*geniş anlamda (giydirilmiş) ücret*”tir.<sup>514</sup>

Fazla çalışma ücreti hukuki nitelik itibariyle temel ücret gibi görülen bir işin karşılığı olmakla birlikte, İş Kanununda ücret esas alınarak yapılan hesaplamalarda ücret eki olarak değerlendirilir.<sup>515</sup> Ücret ile ilgili olarak yapılan diğer bir ayırım, net ücret, brüt ücret ayırımıdır. Ücretin, vergi, sigorta primi gibi yasal kesintiler yapılmadan hesaplanan tutarına “*brüt ücret*”; bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutara “*net ücret*” denir.<sup>516</sup>

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin çıplak ücreti esas alınacak,<sup>517</sup> bunun dışında işçiye sağlanmış olan menfaatler göz ardı edilecektir.<sup>518</sup> Fazla saatlerle

---

<sup>511</sup> Mustafa Kılıçoğlu, *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ankara 2005, s. 357; Çenberci, s. 667; Kutluer, s. 98.

<sup>512</sup> Mollamahmutoğlu, 2.B., s. 370.

<sup>513</sup> Karacan, s. 136.

<sup>514</sup> Kutluer, s. 98; Mollamahmutoğlu, 2. B., s. 371.

<sup>515</sup> Kutluer, s. 98; Gökçek, s. 88 -89; Karacan, s. 136.

<sup>516</sup> Gökçek, s. 89; Karacan, s. 136.

<sup>517</sup> Çenberci, s. 668; Mollamahmutoğlu, 2. B., s. 371.

çalışma ücretinin hesabında, işçinin normal çalışma ücreti yani İş K. md.32/f.1 uyarınca genel anlamda ücret esas alınacağından, bu ücretin çıplak ücret olması gerekir.<sup>519</sup>

Giydirilmiş ücrete göre fazla çalışma ücreti hesaplanamaz, zira mevcut yasal sistemimizde giydirilmiş ücret, sadece belli ödemeler için öngörülmüş olup (İşK. m. 17 - 1475 sayılı İşK. m. 14/11), fazla çalışma ücretine kendiliğinden uygulanması mümkün değildir.<sup>520</sup> Ancak, tarafların yapacakları bir anlaşmayla (hizmet akdi) normal aşan çalışma ücretinin giydirilmiş ücretten hesaplanacağını öngörmeleri mümkün ve geçerlidir.<sup>521</sup> Çıplak ücretin de brütü değil, neti göz önüne alınarak hesaplanmak zorundadır.<sup>522</sup> Ancak hesaplama yapılırken her türlü kesintinin yapıldığı net ücretin mi yoksa henüz kesintilerin uygulanmadığı brüt ücretin mi esas alınacağı tartışılmaktadır. Yargıtay'ın bir kararında, net ücreti baz aldığı görülmektedir.<sup>523</sup>

Fazla çalışma ücreti hesaplanırken esas alınacak ücret, işçinin son dönem ücreti değil, fazla saatlerle çalışma yaptığı andaki ücretidir.<sup>524</sup> Yargıtay kararına göre fazla çalışma ücreti, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır,<sup>525</sup> son 5 yıla ait fazla çalışma ücretlerinin ait oldukları yılların ücretleri üzerinden hesaplanması gerekir.<sup>526</sup> Dolayısıyla fazla çalışma ücreti hesaplanırken öncelikle davacının ücretinin belirlenmesi gerekmektedir.<sup>527</sup>

---

<sup>518</sup> Evren, I. B., s. 77.

<sup>519</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 220.

<sup>520</sup> Topçuoğlu, s. 111; Özyurt, s. 192; Aracı, s.41.

<sup>521</sup> Özyurt, s. 192.

<sup>522</sup> Aracı, s. 42; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 220.

<sup>523</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.04.1985, E. 1985/810, K. 1985/3317, Kazancı.

<sup>524</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 220.

<sup>525</sup> Yrg. 9. HD, T. 09.05.2005, E. 2004/27274, K. 2005/15954, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 16.03.1999, E. 1999/3265, K. 1999/5424, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 24.05.2004, E. 2004/1404, K. 2004/12423, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 13.06.2005, E. 2004/31277, K. 2005/20734, Kazancı.

<sup>526</sup> Yrg. 9.HD, T. 06.04.1993, E. 1992/14903, K. 1993/5314, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 16.03.1999, E. 1999/3265, K. 1999/5424, Kazancı.

<sup>527</sup> Yrg. 9. HD, T. 28.11.2005, E. 2005/34662, K. 2005/37319, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz.

Yargıtay, zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde, her fazla çalışan dönem ücretinin göz önüne alınacağını, son ücret üzerinden hüküm kurulamayacağını kabul etmiştir.<sup>528</sup> Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz.<sup>529</sup> Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmamakta, istek konusu dönem içinde işçi ücretlerinin miktarları belirlenmesi gerekmektedir.<sup>530</sup>

İşçinin geçmiş yıllardaki fazla çalışma gün ve saatleri belirlendikten sonra o tarihte aldığı ücret tespit edilebiliyorsa ona göre, belirlenemiyorsa asgari ücretin altında ücret ödenemeyeceğinden asgari saat ücreti belirlenerek hüküm altına alınmalıdır.<sup>531</sup> Yargıtay'da bir kararında, son dönem öncesi ücretinin bilinmemesi durumunda bilinen ücretin asgari ücrete oranının değil, asgari ücretin fazla çalışma hesabında dikkate alınması gerektiğini kabul ettiği de görülmektedir.<sup>532</sup>

Öğretide bir görüşe göre işçinin ücretinin fazla çalışma ücreti dâhil olmak üzere tespiti mümkündür.<sup>533</sup> Fakat bunun için yazılı sözleşmede açık hükmün olması gerekir.<sup>534</sup> Bu durumda işçiye, kanunda öngörülen fazla çalışma sınırlarının üzerinde bir fazla çalışma yaptırılmış ise bu şekilde yapılan fazla çalışmalar için ayrıca fazla çalışma ücreti talep edilebilir.<sup>535</sup> Taraflar, işçinin ücretinin, fazla çalışma ücretini de kapsadığı yönünde anlaşabilirler.<sup>536</sup> Yargıtay'da birçok kararında iş sözleşmesi ile

---

Yrg. 9. HD, T. 21.12.2005, E. 2005/16415, K. 2005/40333, Kazancı.

<sup>528</sup> Yrg. 9. HD, T. 16.01.2002, E. 2001/15476, K. 2002/261, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 07.02.2006, E. 2006/13166, K. 2006/32153, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 16.03.1999, E. 1999/3265, K. 1999/5424, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 01.07.2004, E. 2004/15596, K. 2004/16313, Kazancı.

<sup>529</sup> Çil, Yargıtay İlke Kararları, s. 381.

<sup>530</sup> Kutler, s. 99.

<sup>531</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1766.

<sup>532</sup> Yrg. 9. HD, T. 16.12.2004, E. 2004/ 28615, K. 2004/ 28072, Kazancı.

<sup>533</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>534</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 894.

<sup>535</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 221.

<sup>536</sup> Yuvalı, s. 55-83.

tarafların işçinin ücretine fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğuna hükmetmiştir.<sup>537</sup> Ancak, fazla çalışma süresinin sözleşmede belirtilmemesi halinde, bunun en çok yasal azami sınır çerçevesinde geçerli sayılacağı, bunu aşan fazla çalışma sürelerinin sözleşmeye dâhil olduğu kabul edilemeyeceğinden, bu süreler için ücretin ayrıca fazla çalışma esaslarına göre ödenmesi gerektiği sonuca varmaktadır.<sup>538</sup>

### **c) Fazla Çalışma Ücretinin Ücret Türlerine Göre Hesaplanması**

#### **(1) Zamana Göre Ücret**

##### **(a) Genel Olarak**

Ücret sistemleri içinde en yaygın olanı zamana göre ücrettir. Çalışma süresinin uzunluğuna göre ücret belirleniyorsa, zamana göre ücret ortaya çıkar.<sup>539</sup> Zaman esasına dayanan ücret sistemlerinde, fazla çalışma ücreti kolaylıkla hesaplanabilmektedir.<sup>540</sup> Zaman göre ücret türlerinde tespit edilmesi gereken husus, saat başına düşen normal ücret miktarıdır.<sup>541</sup> Bu ücret sisteminde ücret, çalışma süresinin uzunluğuna göre belirli bir zaman dilimi için bir miktar paranın tespiti ile oluşur.<sup>542</sup> Tespit edilen miktarın % 50 artırılması ve bu miktarın fazla çalışılan saatlerle çarpılması sonucunda fazla çalışma ücreti belirlenir.<sup>543</sup>

---

<sup>537</sup> Yrg. 9. HD, T. 24.01.2002, E. 2001/16225, K. 2002/731, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 14.03.2006, E. 2006/6559, K. 2005/38225, Kazancı; Yargıtay'a göre, "haftada 48 saatlik çalışma karşılığı döviz olarak ödeniyorsa, sözleşmede aylık ücretin daha yüksek tutulduğu kabul edilerek fazla çalışma ücreti 48 saati aşan çalışmalar için hesaplanmalıdır". Yrg. 9. HD, T. 14.09.1999, E. 1999/11364, K. 1999/13215, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 25.10.2001, E. 2001/10041, K. 2001/16651, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 25.09.2007, E. 2007/14667, K. 2007/28096, Kazancı.

<sup>538</sup> Yrg. 9. HD, T. 04.02.1991, E. 1990/9547, K. 1991/1004, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 31.01.2005, E. 2004/12507, K. 2005/2707, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 30.01.2006, E. 2005/20001, K. 2006/1763, Kazancı; Yrg. 9.HD, T. 20.11.2007, E. 2007/26362, K. 2007/34664, Çalışma ve Toplum; Yrg. 9.HD, T. 05.12.2008, E. 2007/34409, K. 2008/33551, Çalışma ve Toplum.

<sup>539</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>540</sup> Kutluer, s. 94.

<sup>541</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>542</sup> Kutluer, s. 94; Karacan, s. 130.

<sup>543</sup> Yuvalı, s. 55-83.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY. m. 5/2).

Esas alınan zaman ölçüsünün saat, gün, hafta veya ay olmasına göre ücret, saat ücreti, gündelik ücret, haftalık ücret veya aylık ücret olarak belirir.<sup>544</sup> Bu sistemde işçiden belirli bir işin veya verimin elde edilmesi değil, belirlenen zaman dilimi içerisinde işi gerektiği gibi yapması beklenir, zira işçi belirlenen zaman dilimi içerisinde çalıştığı takdirde ücrete hak kazanacaktır.<sup>545</sup>

### **(b) Saat Ücreti**

Ücretin, gündelik, haftalık, aylık olarak belirlenmiş olması halinde fazla çalışma ücretinin belirlenebilmesi için öncelikle saat başına düşen ücretin bulunması gerekir.<sup>546</sup> Daha sonra bulunan bu miktar % 50 artırılır ve ulaşılan sonuç işçinin fazladan çalıştığı saat sayısı ile çarpılarak fazla çalışma ücreti belirlenir.<sup>547</sup>

### **(c) Gündelik Ücret**

Öğretide günlük çalışma süresinin 11 saati aşması üzerine, bu çalışmanın karşılığının normal ücret olamayacağı, en çok çalışma sınırını aşan süreler için kanun hükümlerine göre zamlı ücret ödenmesi gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>548</sup> Ancak bu durumda günlük çalışma süresini kıstas olarak alan görüş hukuki bir geçerlilik kazanmaktadır.<sup>549</sup>

Gündelik ücret türü kararlaştırıldığında ücret, günde çalışılan saat sayısına bölünerek öncelikle saat başına düşen ücret bulunur,<sup>550</sup> daha sonra bu sonuç % 50 artırılarak fazla çalışma ücretinin miktarına ulaşılır.<sup>551</sup>

---

<sup>544</sup> Karacan, s. 130.

<sup>545</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>546</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 129; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Özyurt, s. 189.

<sup>547</sup> Gökçek, s. 83.

<sup>548</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 764.

<sup>549</sup> Topçuoğlu, D. 108., D. 209, s. 36.

<sup>550</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>551</sup> Suat Caniklioğlu, s. 30.

#### **(d) Haftalık Ücret**

Haftalık ücret kararlaştırıldığında ise alınacak ücret, çalışmanın başlangıcı olan gün ile bu günden itibaren geçen 7 gün içinde yapılan çalışmanın karşılığıdır.<sup>552</sup> Haftalık ücret esasıyla çalışan işçinin haftalık ücreti, haftanın 7 gününe bölünerek 1 günlük ücret, 1 günlük ücretin de günlük normal çalışma süresine bölünmesiyle 1 saatlik ücret elde edilmiş olur.<sup>553</sup> Cumartesi günü işyerinin tamamen veya kısmen tatil olması haftalık ücret tutarında değişikliğe neden olmaz.<sup>554</sup> Ücret, haftanın 7 gününe bölünerek bir günlük ücret, o da günlük normal çalışma süresine bölünerek normal saat ücreti elde edilmiş olur ve % 50 artırılarak fazla çalışma ücretine ulaşılır.<sup>555</sup>

#### **(e) Aylık Ücret**

Ücretin saatlik, gündelik, parça başına veya götürü ücret olarak değilde ayda bir ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde aylık ödeme söz konusudur.<sup>556</sup> İşçi eğer maktu aylıkla<sup>557</sup> çalışıyorsa, işçinin hasta, izinli veya sair nedenlerle mazeretli olduğu hallerde dahi ücretinin herhangi bir kesintiye tabi olmaksızın tam olarak ödendiği durumlarda aylık ücret söz konusudur.<sup>558</sup> Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere ayrıca hafta tatili ücreti ödenmemektedir (İşK. m. 69/4)

Aylık ücrette zaman ölçüsü olarak bir ayın hesabında gün sayısı değil ayın kendisi esas alınır.<sup>559</sup> Yani ayın kaç gün çektiğine bakılmadan aylık ücret belirlenir

---

<sup>552</sup> Gökçek, s. 83; Kutluer, s. 94; Karacan, s. 130.

<sup>553</sup> Özyurt, s. 189.

<sup>554</sup> Gökçek, s. 83; Kutluer, s. 94; Karacan, s. 130.

<sup>555</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 893; Gökçek, s. 83; Karacan, s. 130; Kutluer, s. 94 – 95.

<sup>556</sup> Karacan, s. 131.

<sup>557</sup> Maktu aylıklı işçi, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen işçidir. Bu işçilerin tatil ücretleri de aylıklarına dâhildir. Bu nedenle bunlara ayrıca hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için ücret ödemesi yapılmaz. Kaşdemir, D. 190, s. 52.

<sup>558</sup> Karacan, s. 131.

<sup>559</sup> Gökçek, s. 83; Kutluer, s. 95; Karacan, s. 131.



ve buna göre ödenir.<sup>560</sup> Aylık ücretle çalışan işçilerin fazla çalışma ücretleri hiç ödenmediği gibi asıl ücretleri de ödenmediğinden aylık ücretin 30’da biri olan günlük ücretin 7,5’te birinin % 50 zamlı olarak karar altına alınması gerekir.<sup>561</sup>

Aylık ücretin söz konusu olduğu durumlarda da fazla çalışma ücretinin belirlenmesi için öncelikle saat ücretinin bulunması gerekir.<sup>562</sup> Maktu aylıklı işçilerin günlük ücreti, aylığın 30’a bölünmesiyle bulunur, daha sonrasında bu değer dikkate alınıp saat ücreti belirlenir.<sup>563</sup> Aylık ücrette saat ücreti bulunurken, 1 aylık zaman dilimi içinde işçinin normal çalışma süresi 1 ay 30 gün kabul edildiğinden (30 x 7,5) 225 saat sayılmalıdır.<sup>564</sup> Çalışılmayan hafta tatili karşılığı ücret, aylık ücrete dâhil olduğundan, işçiye ödenen aylık ücret 225’e bölünerek, doğrudan 1 saatlik ücrete ulaşılabilir.<sup>565</sup>

Zamana göre ücretin aylık olarak belirlendiği durumda dikkat edilmesi gereken husus “*ücret ödeme zamanı*” ile “*zamana göre ücretin*” farklı kavramlar olduğudur.<sup>566</sup> Zamana göre ücrette esas alınan zaman, ücretin hesaplanmasında kullanılan birim iken, ücret ödeme zamanında dikkate alınan zaman birimi ödeme dönemlerini ifade eder.<sup>567</sup> Yani aylık ödeme, bir ücret sistemi olmayıp farklı ücret sistemlerinde ücretin ödeneceği zamanı ifade eden bir kavram olduğundan aylık ücret ile aylık ödeme karıştırılmamalıdır.<sup>568</sup>

#### **(f) Örnek Hesaplama**

Fazla çalışma ücretinin hesaplamasını bir örnek ile açıklamaya çalışırsak; asgari ücretle çalışan işçinin 1 ayda 15 saatlik fazla çalışması olsun. İşçinin fazla ça-

---

<sup>560</sup> Karacan, s. 131.

<sup>561</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1763; Çenberci, s. 865.

<sup>562</sup> Gökçek, s. 84; Kutluer, s. 95; Karacan, s. 131.

<sup>563</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>564</sup> Gökçek, s. 84; Kutluer, s. 95; Karacan, s. 131.

<sup>565</sup> Kutluer, s. 95; Karacan, s. 131.

<sup>566</sup> Karacan, s. 131.

<sup>567</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 2. B., s. 123.

<sup>568</sup> Karacan, s. 131.

İşma ücreti aşağıdaki şekilde olacaktır (Haftalık çalışma saati 45 saat, brüt asgari ücret: 1021,50 TL Ağustos 2013'ten itibaren 16 yaşından büyükler için).

1 günlük brüt ücret	: 1021,50 TL / 30 gün = 34,05 TL
1 saatlik brüt ücret	: 34,05 TL / 7,5 = 4,54 TL
1 saat fazla çalışma brüt ücreti	: 4,54 TL x % 50 = 6,81 TL
15 saat fazla çalışma brüt ücreti	: 6,81 TL x 15 saat = 102,15 TL

## **(2) Parça Başına Göre Ücret (Akort Ücret-Verime Göre Ücret)**

Ücret, belirli bir zaman dilimi içinde üretilen mal veya hizmet miktarına göre hesaplanıyorsa verime göre ücret söz konusudur.<sup>569</sup> Verime göre belirlenen bu ücret sistemi, daha çok zamana göre ücret sisteminin sakıncalarını ortadan kaldırmak üzere kabul edilmiştir.<sup>570</sup>

Akort ücret, parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve esas alınan birime göre parça akordu, para akordu, zaman akordu gibi isimler alır.<sup>571</sup> Her birinde ücret miktarı yapılan iş ile doğrudan orantılıdır. Aynı şekilde verime göre ücret türlerinden olan götürü ücrette, yapılan işin sonucuna göre ücretin tespit edildiği bir akort ücret şeklidir.<sup>572</sup>

Akort ücrette belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, o dönem içerisinde üretilen birim sayısı toplamının, o birim için tespit edilen ücret ile çarpılması ile bulu-

---

<sup>569</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>570</sup> Verime göre ücret sisteminin en çok eleştirilen özelliği işçiyi aşırı bir çalışmaya özendirip yorması ve yıpratmasıdır. Gerçekten fazla kazanç sağlamak endişesiyle işçi daha çalışma yoluna gidecektir. Bununla birlikte çeşitli nedenlerle çalışmanın yavaşlaması veya yeterince işin işverence verilmemesi yüzünden, ödenecek verime göre ücretin zamana göre ücretin altına düşebilmesi sakıncası da vardır. Verime göre ücret sisteminin bu belirtilen sakıncaları, zamana göre ücret ile giderilmeye çalışılmakta, ücret, akort olarak kabul edilirken, iş yoğunluğu nedeniyle belirli bir rakamın altında kalması riskine karşı garanti ücreti olarak sabit bir rakam da belirlenmektedir. Bu sakıncaları gidermek amacıyla 6098 sayılı Borçlar Kanunu m. 411'de parça başına veya götürü işler emredici olarak ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Karacan, D. 37., s. 131.

<sup>571</sup> Gökçek, s. 84 – 85.

<sup>572</sup> Yuvalı, s. 55-83.

nur.<sup>573</sup> Dolayısıyla akort ücretin kararlaştırıldığı durumlarda fazla çalışma ücretinin miktarı, fazla çalışılan süre içinde üretilen birim (parça, uzunluk, ağırlık) sayısı, o birim için tespit edilen ücretin % 50 fazlası ile çarpılarak hesaplanır.<sup>574</sup>

Parça başı çalışması yapan işçi içinde yasal çalışma süresinin (haftalık 45 saat) üzerinde yapılan çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilir ve işçi yaptığı fazla çalışma için ücret talep edebilir.<sup>575</sup>

Parça başına ücretle çalışmada, fazla çalışma açısından üzerinde durulması gereken konu, fazla çalışma ücretinin tespiti meselesidir. Ancak fazla çalışma ücretinin tespitinde bazı güçlükler doğabilir. Bu nedenle, fazla çalışma ücreti belirlenirken, işçinin ürettiği parça hesabında zorluk olup olmamasına göre ikili ayırım yapılarak konu ele alınmalıdır.<sup>576</sup>

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her 1 fazla saat için yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma ücreti hesaplanır (FÇY. m.4/3). Zorluk çekilen hallerde ise parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek 1 saate düşen parça ve iş tutarı bulunur FÇY. m. 4/3. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek 1 saatlik normal ücretin % 50 fazlası fazla çalışma ücretidir (FÇY. m. 4/3). Bu düzenlemeden de hareketle, parça başı çalışan işçinin kural olarak her bir çalışma süresi içerisinde yaptığı çalışmalar ayırt edilerek, bu saatlere ilişkin fazla çalışma ücreti ayrı ayrı hesaplanır.<sup>577</sup> Örneğin, parça başına ücretin 30 TL olduğu çalışmada işçi ilk fazla çalışma saati içerisinde 4 adet, ikinci fazla çalışma saati içerisinde 2 adet parça üretirse fazla çalışma ücreti, ilk saat

---

<sup>573</sup> Gökçek, s. 85., Kutluer, s. 95.

<sup>574</sup> Karacan, s. 132; Gökçek, s. 85.

<sup>575</sup> Muhammed Fatih Uşan, *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, 1. B., Ankara 2003, s. 131.

<sup>576</sup> Uşan, s. 132.

<sup>577</sup> Özyurt, s. 189.

için  $30 \times 4 + (30 \times 4 \times \% 50 = 60 \text{ TL}) = 180 \text{ TL}$ , ikinci saat için  $30 \times 2 + (30 \times 2 \times \% 50 = 30) = 90 \text{ TL}$ 'dir. Toplam fazla çalışma ücreti ise,  $180 + 90 = 270 \text{ TL}$ 'dir.

### (3) *Yüzde Usulüne Göre Ücret*

Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarında belirli bir yüzde olarak eklenen paraların işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine “*yüzde usulü ücret*” denilmektedir.<sup>578</sup> 1475 sayılı İş Kanunu döneminde bu kanuna dayanılarak çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğünde, yüzde usulüyle çalışanlara yer verilmemişti. Bunun nedeni öğretide yüzde usulünde işçinin, fazla çalışmada bulunurken dahi yüzdelerden yararlandığı, bu nedenle işverenin fazla çalışma ücreti ödememesi gerektiği şeklinde ifade edilmişti.<sup>579</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde Yargıtay, yüzde usulü ücretin uygulandığı bir işyerinde garanti ücreti varsa, günlük fazla çalışmanın bu ücrete göre hesaplanması, fazla çalışmayı kapsayan sürede yüzdelerden ödenen miktarın daha fazla olduğu anlaşılırsa fazla çalışma isteğinin reddi, aksi takdirde yüzdelerden oluşan, ücretin mahsubu ile fazla çalışma ücretinde bir fazlalık olursa o miktarın hüküm altına alınması gerektiğine karar vermiştir.<sup>580</sup>

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücretinin ödenmesi İş Kanununun m. 51 ile çıkarılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılmasına Hakkında Yönetmelikle (YTPİDHY)<sup>581</sup> öngörülen hükümlere göre ödenir (FÇY. m. 4/4). Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılmasına Hakkında Yönetmeliğin m. 5'e göre fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenmesi ve yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın

---

<sup>578</sup> Çil, Yargıtay İlke Kararları, s. 382.

<sup>579</sup> Karacan, s. 134; Çenberci, s. 879.

<sup>580</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.04.1985, E. 1985/810, K. 1985/13317, Kazancı.

<sup>581</sup> RG. 28.02.2004/25387.

zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki farkın, işveren tarafından karşılanması gerekmektedir.<sup>582</sup>

Yönetmelikte puan sistemi esas alındığı ve ücretler puan sistemine göre hesaplandığı için yüzde usulüne göre çalışan bir işçinin fazla çalışma ücretinin bulunması için öncelikle onun saat başına düşen puanı bulunur.<sup>583</sup> Puan sistemine dâhil olan ücret işçinin normal saat ücreti olup fazla çalışma için ödenmesi gereken zamlı ücret, puana dâhil olmadan, işveren tarafından ayrıca ödenir.<sup>584</sup>

Yüzdelerin dağıtımında, işyerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınır.<sup>585</sup> Yüzde usulü ücretin belirlenmesinde puan sistemi esas alınır<sup>586</sup> ve işyerinde çalışan her işçi, toplanan yüzdelerden, fiilen çalıştığı gün sayısına ve elde ettiği puana göre yararlanır.<sup>587</sup> Ayrıca yönetmeliğe göre işyerinde aynı grupta geçen başarılı her 3 yıllık hizmet için bir puan eklenir (YTPİDHY m. 7/3). İşyerine yeni alınan işçilerin meslekte aynı grupta geçirdikleri başarılı hizmet yılları da aynı esaslara göre değerlendirilir (YTPİDHY m. 7/3). Ancak, bu şekilde bulunacak puanlar, o gurubun üst sınırını geçemez (YTPİDHY m. 7/3). Bir üst gruba atanan işçi eski grubundaki üst sınır puanına erişmiş ise yeni gurubun alt sınır puanının bir fazlasını alır (YTPİDHY m. 7/3).

---

<sup>582</sup> Evren, 2. B., s.94.

<sup>583</sup> Topçuoğlu, s. 121; Gökçek, s. 187; Karacan, s. 134.

<sup>584</sup> Gökçek, s. 187; Karacan, s. 134.

<sup>585</sup> Karacan, s. 133.

<sup>586</sup> İşyerlerinde yapılan işlerin niteliğine göre, işçiler için tespit edilen puanlar, Yönetmelik ekindeki puan cetvelinde gruplar halinde gösterilmiştir. İşçiler, dâhil oldukları grubun alt sınırındaki puanla işe başlarlar. Bu cetvelde yer almayan işler ve unvanlar için, işçiye cetveldeki benzeri işlerden en yakın olanının puanı verilir (YTPİDHY m. 7).

<sup>587</sup> Servislerde çalışan işçilerin, puan cetveline göre yaptıkları işin karşılığı olan puanlarının tamamı dikkate alınır. Servis dışında çalışan işçiler için, işveren tarafından verilen günlük, haftalık veya aylık ücretlerine ilave olarak, yaptıkları işin karşılığında, puan cetvelinde gösterilen puanların, % 25'i dikkate alınır. Bu Yönetmelik kapsamına giren işyerlerinde, bölümlerin birinci derecedeki sorumlu müdürleri ile müdür yardımcıları ve bunların üzerlerindeki görevlilere, işveren tarafından verilen günlük, haftalık veya aylık ücretlerine ilave olarak, Yönetmeliğin m. 6'daki esaslara göre, 1. grup içerisinde tespit edilecek puanın % 5'i verilir (YTPİDHY m. 9).

Yüzde usulü ücrette işveren ücreti ya doğrudan ödemez ya da bir kısmını öder.<sup>588</sup> Bu işyerlerinde, yüzde usulü ücretin uygulanması zorunlu olmamakla beraber, zamana göre ücrette bazen tek başına, bazen yüzde usulü ücretle birlikte uygulanmaktadır.<sup>589</sup> Belirtilen işyerlerinde, yüzde usulünün uygulandığı hallerde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına “yüzde” eklenerek veya ayrı şekillerle müşterilerden alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraların, işveren tarafından toplanarak, işyerinde çalışan tüm işçilere, işyerinin sunduğu hizmete buldukları katkıya göre belirlenen oranlarda, eksiksiz olarak ödenmesi gerekir (İŞK. m. 51/1 - YTPİDHY m. 4). Ayrıca işveren, yüzdelerden toplanan paraları, dağıtılacağı işleri, unvanları, puanları ve oranlarını gösteren çizelgeyi işyerine işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etmek zorundadır (YTPİDHY m. 12).

#### **(4) Bahşişe Göre Ücret**

Bahşişte ücret olarak kararlaştırılabilir.<sup>590</sup> Bahşiş, müşterinin, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması nedeniyle, bir zorunluluk olmaksızın istediği miktarda ödediği paradır.<sup>591</sup> Bahşiş olarak işçiye bırakılan paralar işçinin kendisi tarafından alıkonur.<sup>592</sup> Bu bağlamda bahşiş, yüzde usulü ücretten farklıdır.<sup>593</sup>

Müşteri tarafından işçiye bahşiş olarak bırakılan paralar, yüzde usulünde olduğu gibi sonradan diğer bahşişlerle birleştirilmek suretiyle diğer işçilerle oluşacak ortaklığa dâhil edilmez.<sup>594</sup> Yüzde usulü ücretten diğer farkı yüzdelerin ödenmesi müşteri tarafından bir zorunluluk iken bahşiş için böyle bir zorunluluk bulunma-

---

<sup>588</sup> Gökçek, s. 85; Karacan, s. 133.

<sup>589</sup> Karacan, s. 133.

<sup>590</sup> Kılıçoğlu, s. 360; Aracı, s. 41; Kutluer, s. 97; Gökçek, s. 88; Çenberci, s. 687.

<sup>591</sup> Aracı, s. 41; Gökçek, s. 88.

<sup>592</sup> Karacan, s. 135; Gökçek, s. 88.

<sup>593</sup> Aracı, s. 41; Gökçek, s. 88.

<sup>594</sup> Karacan, s. 135; Aracı, s. 41.

maktadır.<sup>595</sup> Bahşışın ödenmesi müşteri isteğine bağlıdır.<sup>596</sup> Yargıtay da ücret olarak bahşışın kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir.<sup>597</sup> Bu durumda Yargıtay, işçinin günlük çalışmasında müşterilerinden aldığı bahşışler ve işvereninden aldığı ücret toplamı bilirkişi tarafından tespit edildikten sonra, asgari ücret ve buna göre hesaplanan fazla çalışma ücretinin toplamı ile karşılaştırılarak arada işçi lehine fark olması durumunda ona hükmetmek gerektiğine karar vermiştir.<sup>598</sup>

#### **d) Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı ve Yöntemi**

Fazla çalışma ücreti açısından borç ve alacak fazla çalışmanın yapıldığı anda doğar.<sup>599</sup> Fazla çalışma ücreti de ücret ödeme şekillerinden normal çalışma karşılığı olan asıl ücretin ödeme zamanı ve esasları çerçevesinde ödenmelidir.<sup>600</sup> Normali aşan çalışmaların karşılığı ücretin kanun veya sözleşmeye göre zamlı tarifeden hesaplanarak normal ücret dışında ve fakat onunla aynı zamanda ödenmesi en doğal yöntemdir.<sup>601</sup> Yargıtay kararına göre de normali aşan çalışmanın (hangi türü olursa olsun) karşılığının, ücret olarak ödeneceği hallerde (ki hukukumuzda kural budur) ödenecek ücret, her bir çalışmanın yapıldığı andaki ücrettir ve normal iş karşılığı ücret ne zaman ödeniyorsa, onunla birlikte ödenir.<sup>602</sup> Nitekim Yargıtay kararında, Yönetmelikte de (FÇY. m. 10/1), işçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu m. 32 ve m. 34 uyarınca ödenir şeklindedir.<sup>603</sup> Nitekim uygulamada da her bir dönemin ücreti

---

<sup>595</sup> Karacan, s. 135; Aracı, s. 41; Gökçek, s. 88.

<sup>596</sup> Karacan, s. 135; Gökçek, s. 88.

<sup>597</sup> Yrg. 9. HD, T. 26.01.2000, E. 1999/18391, K. 2000/569, Kazancı, Aynı doğrultuda bkz. “İşçi parça başı usulü yada bahşışle çalışıyorsa fazla çalışma yaptığı saatlerin karşılığı normal ücreti almış olduğu kabul edilmeli, fakat İş Kanununda öngörülen zammın ise ücrete dahil olmadığı için bu kısım üzerinde işçinin haklı olduğu düşünölmelidir”, Yrg. 9. HD, T. 10.06.1997, E. 1997/5828, K. 1997/11250, Kazancı.

<sup>598</sup> Aracı, s. 41.

<sup>599</sup> Aracı, s. 43.

<sup>600</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 252; Aracı, s. 43; Karacan, s. 139.

<sup>601</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>602</sup> Yrg. 9. HD, T. 08.06.1990, E. 1990/3925, K. 1990/7031, Kazancı.

<sup>603</sup> Yrg. 9. HD, 28.12.2004, E. 2004/4977, K. 2004/29756, Kazancı.

ödenirken bordroda veya ücret hesap pusulasında normal aşan çalışmalar ücreti için ayrıca bir sütun açılır ve bu tür ücretin miktarı da orada gösterilir.<sup>604</sup> Ancak işverenin fazla çalışma ücretini ödeme borcu, fazla çalışma ücretinin ödenmesi konusunda yönetmelikte, Kanunun 32. maddesine atıfta bulunulduğundan normal çalışma ücreti ile birlikte muaccel olmakta, bu nedenle işçinin fazla çalışma ücretini talep hakkı da bu tarihte doğmaktadır.<sup>605</sup> Bir ay içinde yapılan fazla çalışmaların ücreti, dönem sonunda normal çalışma ücreti ile birlikte ödenir.<sup>606</sup>

Ödeme periyodu, normal ücretin ödeme zamanıyla aynı olmakla beraber "*önce iş sonra ücret*" kuralı gereğince öncelikle normal aşan çalışmanın yapılması gerektiğini, ondan sonra normal aşan çalışma ücretinin ödeneceğini ifade eder.<sup>607</sup> Bununla beraber işçinin normal ücretinin hizmet sunulmadan peşinen ödeneceği kararlaştırılabilir.<sup>608</sup> Basın İş Kanununda bizzat peşin ödeme önerilmektedir (Basın İşK. m. 14/1). İş Kanununa göre, ücret en geç ayda bir ödenir, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (İşK. m. 32/5).<sup>609</sup> Ücretin en geç bir ay içinde ödeneceğine ilişkin olarak bu düzenleme emredicidir.<sup>610</sup> Buradaki "*bir ay*"dan kasıt, bir aylık periyodik zaman dilimini ifade ederken hükümde yer alan bir haftalık sürenin emrediciliği ise tartışmalıdır.<sup>611</sup> Belirtilen bu yasal sınırlara uymak koşuluyla taraflar sözleşme serbestisi içinde ücret ödeme zamanını diledikleri şekilde belirleyebilirler (TBK. m. 406).

Öğretide normal aşan çalışma ücretinin ancak fazla çalışma yapıldıktan sonra ödenmesi gerektiği, zira söz konusu peşin ödeme kuralının, olağan/normal çalışma

---

<sup>604</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>605</sup> Gökçek, s. 91; Karacan, s. 139.

<sup>606</sup> Aracı, s. 43; Gökçek, s. 91; Karacan, s. 139.

<sup>607</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>608</sup> Mollamahmutoğlu, 2.B., s. 391; Karacan, s. 138.

<sup>609</sup> 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 406'ya göre "*Aksine adet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir*".

<sup>610</sup> Kılıçoğlu, s. 355; Karacan, s. 138.

<sup>611</sup> Karacan, s. 138.



karşılığı ücreti kapsadığı, gerçekleşip gerçekleşmeyeceği henüz bilinmeyen bir fazla çalışmanın ücretinin de böyle ödeneceği anlamını vermeyeceği savunulmaktadır.<sup>612</sup> Ancak hizmet sözleşmesinin sona erdiği hallerde normal ödeme zamanı beklenmeden o ana dek hak edilen normali aşan çalışmaların ücretinin de sözleşmenin son bulunduğu tarihte ödenmesi gerekir (İşK. m. 32/5).

Ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun m. 37 uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir (FÇY. m. 10).

Kural olarak fazla çalışma ücretini o hizmeti gördüren işveren ödemek durumdadır. Bu nedenle geçici olarak gönderildiği işyerindeki fazla çalışmaları ve tatil ücretlerini ödünç iş ilişkisine giren işveren ödemesi gerekir.<sup>613</sup> Ancak Yargıtay'a göre deprem nedeniyle valilik kriz merkezinde görevlendirilen işçilerin yaptığı fazla çalışmadan işveren sorumludur.<sup>614</sup>

Normali aşan çalışma ücretinin ödenmesi gereken yer, kural olarak normal işçi ücretinin ödenmesi icap eden yer olmakla beraber aksine bir anlaşma yapılarak farklı bir ödeme yerinde belirlenmesinde bir engel yoktur.<sup>615</sup>

Fazla çalışma ücreti ödenme yöntemi, normal çalışmanın karşılığının ödenme yöntemi ile aynıdır. İş Kanununun m. 32'de ücret, kural olarak, Türk parası ile öde-

---

<sup>612</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>613</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1763.

<sup>614</sup> "Davacı işçi davalı Bakanlık Personeli olarak çalışmakta iken meydana gelen deprem nedeniyle Valilik Kriz Merkezi Başkanlığı bünyesinde görevlendirilmiş olup, burada kanıtlarla sabit olan fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir. Mahkemece savunmaya değer verilerek, davacının geçici görevlendirildiği Valilik Kriz Merkez Başkanlığı'nca çalıştırıldığı, davalının sorumlu tutulamayacağı gerekçe gösterilerek, dava husumetten reddedilmiştir. Gerek 7269 sayılı Umumi Hayata Müessir Afetler Dolayısıyla Alınacak Tedbirlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanunun ( RG. 25.05.1959/10213) ek m. 5'e ve gerek 581 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin m. 2'ye göre kamu kuruluşlarında çalışanların "aylık ödenek her türlü hak ve yardımlarının kurumlarınca ödenmek kaydı ile geçici olarak görevlendirilecekleri" belirtilmiştir. Bu hukuki düzenleme karşısında davalının geçici görevlendirildiği Valilik Kriz Merkezi Başkanlığındaki fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücretten davalı Bakanlığın sorumlu tutulması ve davanın adı geçen işverene yönetilmesi doğrudur. Mahkemece davanın esasına girilerek uyuşmazlığın çözümlenmesi gerekirken husumetten reddi yönünde hüküm tesis edilmesi hatalıdır." demektedir. Yrg. 9. HD, T. 26.11.2001, E. 2001/18986, K. 2001/18590, Kazancı.

<sup>615</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

nir. Eğer normal ücret, Türk parası ile ödeniyorsa normal aşan çalışmaların ücreti de Türk parasıyla ödenmeli, buna karşın normal ücret yabancı ülke parasıyla (dövizle) ödeniyorsa, normal aşan çalışmaların ücreti de aynı şekilde hesaplanıp ödenmelidir.<sup>616</sup> Yani normal ücret hangi ülke parasıyla ödeniyorsa, normal aşan çalışmaların ücreti de o paradan hesaplanıp ödenir.<sup>617</sup> Yargıtay'ın önceki kararlarında konuya olumlu baktığını söyleyebiliriz.<sup>618</sup> Burada dikkat edilecek husus, ücretin dövizle ödeneceği kuralının “*aynen döviz olarak ödeneceği*” kaydını içerip içermediğidir.<sup>619</sup> Aynen ödeme kaydı söz konusu olmadığı sürece işverene yabancı para üzerinden ya da ödeme günündeki rayiçten Türk parası olarak ödeme yapması konusunda seçim hakkı verilmelidir.<sup>620</sup> Bu durumda ücret, döviz olarak ödenebileceği gibi ödeme günündeki rayiçe göre Türk parası ile de ödenebilir (İŞK. m.32/2). Yargıtay'da bir kararında “*İş Yasasına ve Dairemizin yerleşik uygulamasına göre hizmet akdinden doğan işçilik hakları Türk parası olarak ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayiçe göre Türk parası olarak ödenebilir. Bu nedenle Mahkemenin dava konusu alacakları Amerikan Doları olarak hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*”<sup>621</sup> şeklinde ilk görüş ile aynı yönde karar vermiştir. Aynen ödeme kaydı olması durumunda ücretin yabancı para cinsinden ödenmesi icap eder.<sup>622</sup>

Kanaatimizce ücretin ödenmesinde ödeme günündeki rayiçten Türk parası olarak ödeme yapılması mümkün olsa bile hangi ülke parası kararlaştırılmış ise anlaşmaya sadık kalmak doğru olacaktır.

Fazla çalışma yapan işçi, bu çalışmalarının karşılığını örnekte olduğu üzere yazılı olarak da isteyebilir.

---

<sup>616</sup> Aracı, s. 44; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>617</sup> Topçuoğlu, s. 117; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>618</sup> Yrg. 9. HD, T. 26.04.1999, E. 1999/6269, K. 1999/7728, Kazancı.

<sup>619</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>620</sup> Aracı, s. 44.

<sup>621</sup> Yrg. 9. HD, T. 04.04.1995, E. 1994/19016, K. 1995/10963, Kazancı.

<sup>622</sup> Aracı, s. 44; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

...../...../.....

## İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRLÜĞÜ'NE

..... adresinde kurulu işyerinizde ..... sigorta sicil nosu ile  
..... departmanında çalışan işçilerinizdenim. ....../...../20..... - ....../...../20.....  
tarihleri arasında yaptığım ..... saatlik fazla mesai çalışması nedeniyle 4857 sayılı  
İş Kanununun m. 41 gereğince fazla mesai ücretinin ödenmesini istiyorum.

Gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı

İmza-Tarih

Adres :

Telefon :

**Örnek 5:** İşçinin, fazla çalışmaların karşılığını istediğine dair dilekçe örneği.<sup>623</sup>

### 3. Karşılığın Serbest Zaman Olarak Kullanılması

Türk Hukukunda 1475 sayılı Kanun döneminde yargı kararlarında toplu iş sözleşmelerinde öngörülmüş olması ve işçinin de kabul etmesi koşuluyla uygulama alanı bulan ve kanunun m. 41'deki düzenlemeyle hukukumuzda giren serbest zaman, işçinin sağlığının korunması amacıyla zamlı fazla çalışma ücreti yerine ikame edilebilen, ücret kaybına yol açmayan ve çalışma süresinden sayılan bir dinlenme zamanı olarak tanımlanmaktadır.<sup>624</sup> İş Kanunumuz, fazla çalışma yapan işçinin % 50 oranında zamlı ücret almak yerine bu süreleri “*serbest zaman olarak kullanabileceğini*” hükme bağlamıştır (İŞK. m. 41/4). Yargıtay, fazla çalışma karşılığının serbest zaman olarak karşılanabileceğine dair toplu iş sözleşmelerine konulan hükümleri geçerli saymakta ve esnek çalışma düzeninin sağlanması konusunda olumlu bir yaklaşımda bulunarak, uygulamada var olan bir ihtiyacı bu yolla gidermektedir.<sup>625</sup>

---

<sup>623</sup> Aracı, s. 81.

<sup>624</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 895.

<sup>625</sup> Yrg. 9. HD, T. 22.10.2007, E. 2007/5205, K. 2007/30967, Kazancı.

Serbest zamanın işçi tarafından nasıl kullanılacağı, Fazla Çalışma Yönetmeliğinin m. 6'da, 4857 sayılı İş Kanununa nazaran daha ayrıntılı düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre fazla çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, serbest zaman olarak kullanabilir (İŞK. m. 41/4; FÇY. m. 6/1). Serbest zamanı öngören hüküm, fazla çalışma ücretini öngören hüküm gibi nispi emredici mahiyette olup asgari düzenlemeyi ifade etmektedir.<sup>626</sup> Bu nedenle serbest zaman oranının, sözleşmelerle artırılması mümkündür.<sup>627</sup> Sözleşme ile fazla çalışma ücreti artırılmışsa, işçinin kullanabileceği serbest zamanın da buna uygun olarak artırıldığı kabulü gerekir.<sup>628</sup>

Fazla çalışma karşılığında ücret yerine işçiye verilecek serbest zaman, işçinin yazılı isteği üzerine söz konusu olabilecek bir uygulamadır (FÇY. m. 6). Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığında zamlı ücret yerine, fazla (sürelerle) çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanmak, tamamen işçinin isteğine bağlıdır.<sup>629</sup> Bu nedenle işverenin, işçinin talebi olmadan ona zamlı ücret yerine serbest zaman vermeyi tercih etmesi hukuken mümkün değildir.<sup>630</sup> İşveren, kendi kararı ile serbest zamanın uygulanmasına karar veremeyeceği gibi işçinin bu yöndeki talebini de reddedemez.<sup>631</sup> Zamlı ücret yerine serbest zamanı seçme yetkisi, “işçi isterse” ifadesiyle işçiye verilmiştir (FÇY. m. 6/1). Fazla çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullanmayı seçen işçi, söz konusu serbest zaman kendisine tanınmazsa, çalışma koşulları uygulanmadığı gerekçesiyle (İŞK. m. 24/2-f) iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilir.<sup>632</sup>

Kanunda, serbest zamanın işçinin istediği zamanda mı yoksa işverenin istediği zamanda mı kullanılacağı yolunda açık ve net bir hüküm yoktur. İşçinin serbest za-

---

<sup>626</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 897; Topçuoğlu, s. 146.

<sup>627</sup> Topçuoğlu, s. 146; Kemal Özcan, s. 63; Aracı, s. 54.

<sup>628</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 231; Kemal Özcan, s. 63.

<sup>629</sup> Kemal Özcan, s. 64.

<sup>630</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 224; Gökçek, s. 103; Özyurt, s. 197; Yuvalı, s. 55-83.

<sup>631</sup> Kemal Özcan, s. 64.

<sup>632</sup> Yuvalı, s. 55-83.

man kullanma hakkı fazla çalışma yapıldığı anda, serbest zaman kullanma yönündeki talep hakkı ise, fazla çalışma yaptığı tespit edildikten sonra doğar.<sup>633</sup> İşçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı ancak, normal haftalık çalışma döneminin uygulandığı durumda hafta sonunda, denkleştirme süresinin uygulandığı durumlarda fazla çalışma süreleri denkleştirme dönemi sonunda belli olacağından işçi, serbest zaman talebini de denkleştirme dönemi bittikten sonra yapacaktır.<sup>634</sup> Ancak, serbest zamanın amacına uygun olarak kullanılması bu konuda işçinin yazılı başvurusu göz önünde tutulurken, işyerinde işlerin aksamaması gerektiği açıktır.<sup>635</sup>

İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanır (FÇY. m. 6/2). Öğretiye göre bu hüküm mutlak emredici nitelikte değildir.<sup>636</sup> Kanun gerekçesinde belirtilen esneklik, amacına uygun olarak düzenlenerek, m. 6/2’de işin veya işyerinin gereklerini işçinin ihtiyacından üstün tutan yönetmelik, bu konuda taraf ifadelerine üstünlük tanıyabilir.<sup>637</sup> Tarafların anlaşmasıyla işçi veya işverenin ihtiyacına göre fazla çalışma karşılığı serbest zamanı aralıklı olarak kullanması da mümkündür.<sup>638</sup> Yönetmelikteki düzenleme, m. 56/3’de yıllık izin süresinin bile bir bölümü, 10 günden az olmamak koşuluyla 3’e bölünebileceğini düzenleyen İş Kanununun esneklikle ilgili temel yönelişlerine uymamaktadır.<sup>639</sup> Ayrıca dinlenmenin aralıksız kullanılması işçinin korunması ilkesine daha uygundur.<sup>640</sup>

---

<sup>633</sup> Karacan, s. 168.

<sup>634</sup> Karacan, s. 168; Kutluer, s. 115; Gökçek, s. 104; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 226.

<sup>635</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 150; Aracı, s. 48.

<sup>636</sup> Özyurt, s. 200.

<sup>637</sup> Topçuoğlu, s. 145; Özyurt, s. 200.

<sup>638</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 151; Özyurt, s. 200; Topçuoğlu, s. 145.

<sup>639</sup> Özyurt, s. 200.

<sup>640</sup> Kutluer, s. 113.

Kanun, serbest zaman kullanılmasıyla ilgili talebe ilişkin bir azami süre öngörmediğinden işçi, fazla saatlerle çalışma ücreti ödenmediği sürece fazla çalışma karşılığını serbest zaman olarak kullanma isteğini işverenden talep edebilir.<sup>641</sup> Bu imkânın serbest zamanın işveren tarafından kullandırılmasına dair olarak belirlenen 6 aylık süreyle sınırlı olduğu da söylenemez.<sup>642</sup> Altı ay içinde serbest zamanın kullanılacağı tarihi belirleme yetkisi de yönetim hakkı çerçevesinde işverene aittir.<sup>643</sup> Yönetmelik, serbest zamanın, işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak işveren tarafından belirlenen tarihten itibaren kullanılmasını öngörmektir (FÇY. m. 6/2). Bu süre işveren bakımından bir azami süre olup azaltılması mümkündür.<sup>644</sup> Bununla beraber işveren, yönetim hakkını kullanırken işçiyi gözetme borcunun gereklerine uygun davranmalıdır.<sup>645</sup>

İşçinin, kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde, serbest zaman kullandırılmaz (FÇY. m. 6/2). Serbest zamanın kullandırılmayacağı günlere işyerinde çalışılmayan Cumartesi günleri de dâhildir.<sup>646</sup> Ayrıca serbest zaman uygulamasının iş hacmi ve işyerinin çalışma düzeni uygunsa işverene de verimlilik açısından faydalı olacağı söylenebilir.<sup>647</sup>

Serbest zamanın kullandırılma süresinin 6 aydan daha kısa bir süre olarak kararlaştırılması da mümkündür, zira bu durumda işçi dinlenme olanağına 6 aydan daha kısa bir süre içinde kavuşacaktır.<sup>648</sup> 6 aylık süre içinde henüz kullanıma gidilmeden işçinin boş zaman isteğinden işverenle anlaşarak vazgeçmesi ve bunu paraya çevir-

---

<sup>641</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 130; Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 896.

<sup>642</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 896.

<sup>643</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 230; Kemal Özcan, s. 64; Özyurt, s. 198.

<sup>644</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 896.

<sup>645</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 635.

<sup>646</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 232; Özyurt, s.198.

<sup>647</sup> Gülsevil Alpagut, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri, *İstanbul Barosu Yayınları*, Nu: 26, İstanbul, 2005, s. 16-34; Özyurt, s.194.

<sup>648</sup> Özyurt, s.199.

mesi de her zaman mümkündür.<sup>649</sup> Ancak tek taraflı olarak vazgeçme işvereni sıkıntıya sokmayacaksa, dürüstlük kuralına aykırı düşmeyecekse düşünülebilir.<sup>650</sup>

İşveren, 6 aylık sürede serbest zamanı kullandıramazsa, işçinin kendiliğinden kullanıma kalkması (buna imkân veren bir sözleşme yoksa) hukuka uygun gözükmez. Süresinde bunu kullandırmayan işveren bir miktar idari para cezasıyla karşılaşır (İşK. m. 102/c). Belirtmek gerekir ki kanun, serbest zaman uygulamasını olağan nedenlerle fazla saatlerle çalışmalarla sınırlamış olup, işçi zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılacak fazla saatlerle çalışmalarda zamlı ücret yerine serbest zaman kullandırılmasını isteyemez.<sup>651</sup> Zira kanunun, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışmayı düzenleyen m. 42 ve m. 43, bu çalışmaların karşılığını düzenleyen 2. fıkralarında, olağan nedenlerle fazla saatlerle çalışmaya yollama yapılırken, yalnızca m. 41'in 1., 2., ve 3. fıkralarının uygulanacağı belirtilmiş, olağan nedenlerle fazla saatlerle çalışmanın karşılığının serbest zaman olarak kullanılmasına imkan veren 4. vd. fıkralarına yollama yapılmamıştır.<sup>652</sup> Öğretide bir görüşe göre bu hükümle işçi açısından esneklik getirilmiştir.<sup>653</sup>

Öğretide bir görüş, fazla saatlerle çalışma karşılığının serbest zaman olarak verilmesinin sosyal devlet ilkesine, dolayısıyla Anayasanın m. 2 ve m. 5'e aykırı düşeceğini iddia etmektedir.<sup>654</sup> Başka bir görüşe göre ise fazla çalışma karşılığının işçi istiyor diye mutlaka serbest zaman olarak kullandırılması zorunlu değildir.<sup>655</sup> Yönetmelik maddesindeki gibi işçinin ihtiyacından üstün tutulan işin ve işyerinin gereği serbest zaman yerine zamlı ücret ödenmesini gerektiriyorsa, işveren zamlı ücret ödemeyi tercih edebilir.<sup>656</sup> İşçi, gerçekleştirdiği fazla saatlerle çalışmaların karşılığını

---

<sup>649</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>650</sup> Karacan, s. 170; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>651</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 130; Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 895.

<sup>652</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 895.

<sup>653</sup> Özyurt, s. 195.

<sup>654</sup> Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması*, Yenilenmiş 7. B., İstanbul, 2006, s. 173. (7. B.).

<sup>655</sup> Özyurt, s. 198.

<sup>656</sup> Demir, İş Hukuku, s. 281; Özyurt, s. 198; Aracı, s. 48.

kısmen serbest zaman, kısmen zamlı ücret olarak kullanılabilir, zira tamamı için serbest zaman kullanma mecburiyetinde değildir.<sup>657</sup>

İşçiye serbest zaman kullandırılmadan önce işçinin, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ermesi veya zorlayıcı (mücbir) sebep gibi herhangi bir nedenle serbest zaman tanınmasının fiilen imkânsız hale geldiği durumlarda, fazla çalışmanın karşılığı olarak artık zamlı ücret ödenmesi gerektiğinin kabulü gerekir.<sup>658</sup> Bu konuda iş akdinin hangi nedenle sona erdiği önem taşımamaktadır. Çünkü bu alacak hakkı, sözleşmenin sona erme nedeni değil, işçinin geçmişte yapmış olduğu fazla çalışmalara dayanmaktadır.<sup>659</sup>

İşçinin hak ettiği fazla çalışma karşılığının serbest zaman olarak sağlanacağına dair bir hükmün iş sözleşmelerinde veya iç yönetmelikte yer alması mümkün değildir.<sup>660</sup> Bu çalışmaların serbest zamanla karşılanması uygulaması işçi tarafından istisnai olarak tercih edilebilecek bir yol olduğundan, işçinin bu konuda daha önce vermiş olduğu bir rıza yerine, her bir fazla çalışma için serbest zaman talebi mevcut olduğu takdirde meşru sayılabilir.<sup>661</sup> Fazla çalışmanın boş zamanla karşılanacağına ilişkin toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de işçi için bağlayıcı olmadığı sonucuna varılmalıdır.<sup>662</sup> Fazla çalışmanın serbest zamanla karşılanması, toplu iş sözleşmesi erkinin sınırları dışında kalan<sup>663</sup> bireysel alana ilişkin bir konudur<sup>664</sup> ve uygulanabilmesi sadece işçinin isteğine bağlıdır.<sup>665</sup> Çalışma yaşamında asıl olan, işçiye fazla çalışma karşılığı zamlı ücret ödenmesi olup, tip sözleşmede veya iç yönetmelikte yer

---

<sup>657</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 896.

<sup>658</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 232.

<sup>659</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 635.

<sup>660</sup> Özyurt, s. 199.

<sup>661</sup> Kemal Özcan, s. 65.

<sup>662</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 634.

<sup>663</sup> Topçuoğlu, s. 144.

<sup>664</sup> Karacan, s. 166.

<sup>665</sup> Kutluer, s. 111.



alan bir hükme dayanarak, işçinin yaptığı fazla çalışmanın karşılığını serbest zamanla karşılamak mümkün değildir.<sup>666</sup>

Çalışma sürelerinde esneklik ihtiyacı sonucu işveren, fazla çalışma yaptırdığı işçiye sonradan ücreti yerine fazladan izin verme yoluna gitmektedir.<sup>667</sup> Yargıtay'a göre hizmet akdi veya toplu iş sözleşmesinde buna cevaz veren bir hüküm bulunmuyorsa fazla çalışma yaptıktan sonra işçiye izin verilmek suretiyle kazanılmış hakkın ortadan kaldırılması imkânı bulunmamaktadır.<sup>668</sup>

İşçi, fazla çalışma karşılığında ücret yerine serbest zaman kullanma isteğini aşağıda yer alan örnekteki gibi bir dilekçe ile işverene bildirebilir.

..... İşverenliğine	
Konu: İş Kanununun m. 41'e Göre	Tarih: ...../...../.....
Serbest Zaman Talebi	
İşyerinizde 4857 sayılı İş Kanunu m. 41'e ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma Yönetmeliği Hükümlerine Göre ...../...../..... - ...../...../..... tarihleri arasında yaptığım fazla çalışmayı ...../...../..... - ...../...../..... tarihleri arasında serbest zaman olarak kullanmak istiyorum.	
Gereğini Arz Ederim.	
İşçi	
Adı Soyadı	
İmza	

**Örnek 6:** İşyerinde fazla çalışma yapan işçi/işçilerin, serbest zaman kullanma isteği için dilekçe örneği.<sup>669</sup>

<sup>666</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 634.

<sup>667</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1763.

<sup>668</sup> Yrg. 9. HD, T. 04.12.1995, E. 1995/36026, K. 1995/35024, Kazancı.

<sup>669</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, Rehber, s. 156; Benzer örnek için bkz. Aracı, Ek-2, s. 80.

## C. Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığı

### 1. Karşılığın Zamlı Ücret Olarak Ödenmesi

Fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma sayılmadığından, bunlara fazla çalışma ücreti verilmesi mümkün değildir.<sup>670</sup> Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile fazla sürelerle çalışmalarında fazla çalışmanın karşılığı olan fazla çalışma ücreti veya serbest zamanla karşılık bulacağıının kabulü söz konusudur.<sup>671</sup>

Fazla sürelerle çalışmalarda, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir (İşK. m. 41/3; FÇY. m. 4/2).

Hükme göre, yapılan bir çalışmanın fazla saatlerde çalışma olarak belirlenmesinden sonra, bu çalışmalara ait ücretlerin % 25 arttırılması suretiyle, işçilere fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmesi lazım gelmektedir.<sup>672</sup> Örneğin, 2 saatlik fazla süreli çalışması olan ve normal çalışmasında 10 TL saat ücreti alan işçiye, 2 saatlik fazla çalışmasının her 1 saati için 12,50 TL ücret ödenir.

Buradaki % 25'lik zam oranı asgari olup iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile arttırılabilir.<sup>673</sup> İstenilirse fazla sürelerle çalışmanın karşılığını, fazla çalışmanın karşılığı derecesine veya daha üst düzeye çıkarmak mümkün ve geçerlidir.<sup>674</sup> Bu hükümle yapılan fazla çalışmanın niteliğinde bir değişiklik olmamasına rağmen, ücrette farklılaşma yapılarak, adeta sözleşmelerle belirlenecek haftalık çalışma süresinin, 45 saatin altında olmaması dayatılmaktadır.<sup>675</sup> Bu dayatma, sözleşme yapma özgürlüğü

---

<sup>670</sup> Devrim Ulucan, “AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”, *Mercek Dergisi*, Temmuz 2003, s. 60-66. (Mercek).

<sup>671</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 904.

<sup>672</sup> Evren, 1. B., s. 80.

<sup>673</sup> Kuşkaya, s. 101; Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 906; Çelik, D. 25, s. 346; Kuşkaya, s. 101.

<sup>674</sup> Topçuoğlu, s. 10.

<sup>675</sup> Kuşkuyu, s. 99.

açısından Anayasa'nın m. 48 ve m. 53'e aykırılık oluşturduğu gibi, serbest toplu pazarlık sistemine de dolaylı bir müdahale anlamına gelmektedir.<sup>676</sup>

Taraflar arzu ederlerse açıkça fazla süreli çalışmalarında fazla çalışmaların şartlarına bağlı ve kapsamında olduğunu kararlaştırabilirler.<sup>677</sup> Öğretide tarafların işçi ücretini, fazla saatlerle çalışma ücreti de dâhil olarak tespit etmeleri söz konusu ise, bu durumda işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatin altında tespit edilse bile işçi ne fazla sürelerle çalışma ne de fazla çalışma ücreti talep edebilecektir.<sup>678</sup>

Haftalık çalışma süresi 45 saatin altında kararlaştırılan bir sözleşmede, ücretin, fazla çalışma ücretini kapsayacak şekilde tespit edilmesi halinde bu ücretin taraf iradelerinden aksi anlaşılmadığı sürece fazla sürelerle çalışma ücretini de kapsayacağını söylemek yanlış olmaz.<sup>679</sup>

Taraflar sadece fazla sürelerle çalışma ücretinin işçi ücretine dâhil olduğunu kararlaştırmışlarsa, haftada 45 saatin üzerinde çalışma yapan işçi, fazla sürelerle çalışma ücretini isteyemezse de fazla çalışma ücretinin ödenmesini talep edebilir, zira tarafların normal ücret içinde yer aldığını kararlaştırdıkları fazla sürelerle çalışma, kanuni haftalık çalışma süresinden daha az belirlenen haftalık çalışma süresi üzerinde ve ancak haftada 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.<sup>680</sup> Örneğin, sözleşmede haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak tespit edildiğinde taraflar, sözleşmede öngörülen haftalık çalışma süresinin (40 saatin) üstünde yapılan, ancak azami sınırı (45 saati) aşmayan çalışmaları da fazla çalışma olarak nitelendirirler dahi taraf iradelerinin öncelikle fazla çalışma kavramını genişlettikleri şeklinde değil fazla sürelerle

---

<sup>676</sup> Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 613; Kuşkuyu, s. 99.

<sup>677</sup> Münir Ekonomi, "Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007, Ankara 2009. (Değerlendirme Semineri 2007); Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 223; Gökçek, s. 82; Karacan, s. 127.

<sup>678</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 220.

<sup>679</sup> Karacan, s. 127.

<sup>680</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 220.

çalışma ücretinin artırıldığı, bu çalışmalara da fazla çalışma ücreti ödeneceği şeklinde yorumlanması daha doğru olur.<sup>681</sup>

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla sürelerle çalışmalarda, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir (İşK. m. 41/3; FÇY. m. 4/2). Aynı şekilde olağanüstü hallerde de yapılan fazla sürelerle çalışmalarda, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesiyle ödenir (İşK. m. 41/3; FÇY. m. 4/2).

Fazla sürelerle çalışma ücretinin bir takım tazminat hesaplarında ve sigorta prim hesabında dikkate alınıp alınmayacağı hakkında hüküm bulunmamakta ise de niteliği gereği fazla çalışma ücreti ile aynı türden olduğundan aynen fazla çalışma ücretinde anlatıldığı üzere davranılması uygun olacaktır.<sup>682</sup>

İşçilerin işlenmiş olan fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir (FÇY. m. 10). Fazla sürelerde çalışma ücretinin hesaplanmasında da fazla çalışma için açıklanan yöntemler geçerli olacaktır. Örneğin, aylık 1.800,00 TL brüt ücret alan işçinin Mayıs ayında 2 haftada 4'er saat fazla sürelerle çalışması olmuşsa bu işçinin fazla sürelerle çalışma ücreti aşağıdaki şekilde hesaplanabilir (Haftalık çalışma günü 5, çalışma saati 40).

1 günlük brüt ücret	: 1.800,00 TL / 30 gün =60,00 TL
1 saatlik brüt ücret	: 60,00 TL / 8 =7,5 TL
1 saat fazla sürelerle çalışma brüt ücreti	: 7,5 TL x % 125 =9,37 TL
1 haftalık fazla sürelerle çalışma brüt ücreti	: 9,37 TL x 4 saat =37,48 TL
Toplam fazla sürelerle çalışma brüt ücreti	: 37,48 TL x 2 hafta =74,96 TL

Fazla sürelerle çalışma yapan işçi bu çalışmalarının karşılığını yazılı olarak da isteyebilir. İşçi, bu yöndeki talebini örnekte olduğu üzere belirtebilir.

---

<sup>681</sup> Topçuoğlu, s. 15.

<sup>682</sup> Evren, 1. B., s. 81.

...../...../.....

## İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRLÜĞÜ'NE

..... adresinde kurulu işyerinizde ..... sigorta sicil nosu ile ..... departmanında çalışan işçilerinizdenim. .... - ..... tarihleri arasında yaptığım ..... saatlik fazla mesai çalışması nedeniyle 4857 sayılı İş Kanununun m. 41 gereğince fazla mesai ücretinin ödenmesini istiyorum.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

Ad Soyadı

İmza – Tarih

Adres :

Telefon :

**Örnek 7:** Fazla sürelerle çalışma ücretinin istenmesi için dilekçe örneği.<sup>683</sup>

### 2. Karşılığın Serbest Zaman Olarak Kullanılması

İş Kanunumuz, fazla sürelerle çalışma yapan işçinin % 25 oranında zamlı ücret almak yerine bu süreleri “*serbest zaman olarak kullanabileceğini*” hükme bağlamıştır (İşK. m. 41/4; FÇY. m. 6). Fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir (İşK. m. 41/4; FÇY. m. 6). Fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır (FÇY. m. 5/2).

Fazla sürelerle çalışma karşılığında zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanmak, tamamen işçinin isteğine ve yazılı olmasına bağlıdır (FÇY. m. 6). İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (FÇY. m. 6/2). Ancak, tatil ve izin günlerinde

---

<sup>683</sup> Aracı, s. 816.

serbest zaman kullandırılmaz (FÇY. m. 6/3). İşçi, fazla sürelerle çalışma karşılığında ücret yerine serbest zaman kullanma isteğini aşağıda yer alan örnekteki gibi bir dilekçe ile işverene bildirebilir.

..... İşverenliğine	
Konu: İş Kanununun m. 41'e Göre	Tarih: ...../...../.....
Serbest Zaman Talebi	
İşyerinizde 4857 sayılı İş Kanununun m. 41'e ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerde Çalışma Yönetmeliği Hükümlerine Göre ..... tarihleri arasında yaptığım fazla sürelerle çalışmayı ..... - ..... tarihleri arasında serbest zaman olarak kullanmak istiyorum.	
Gereğini arz ederim.	
İşçi	
Adı Soyadı	
İmza	

**Örnek 8:** İşyerinde fazla sürelerle çalışma yapan işçi/işçilerin serbest zaman kullanma isteği için dilekçe örneği.<sup>684</sup>

## **D. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Karşılığının Verilmemesi Durumu**

### **1. Ücretin Ödenmemesi Durumu**

Fazla çalışma ve/veya fazla sürelerle çalışmanın (kısacası normal aşan çalışmaların) karşılığının ödenmemesi halinde işçi, ücret şikkini seçmişse ücreti gereğince ödenmediği gerekçesiyle (İŞK. m. 24/2-e) fakat boş zamanı seçmişse de çalışma koşulları uygulanmadığı gerekçesiyle (İŞK. m. 24/2-f) hizmet sözleşmesini haklı olarak feshedebilir.<sup>685</sup> Fazla çalışma ücretinin sadece ödenmediği hallerde de-

<sup>684</sup> Cumhur Sinan Özdemir, Rehber, s. 156; Benzer örnek için bkz. Aracı, Ek-2, s. 80.

<sup>685</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Aracı, s. 50; Yuvalı, s. 55-83.

ğil, doğru olarak hesaplanmadığı hallerde de işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.<sup>686</sup> Örneğin, fazla çalışma ücreti hesaplanırken, normal çalışma ücretine uygulanacak artırım oranının kararlaştırılandan daha düşük uygulanması ve gerçekte yapılandıktan daha az fazla çalışma gösterilmesi gibi durumlar işçiye haklı nedenlerle fesih hakkı verir.<sup>687</sup> Yargıtay, fazla çalışma ücretinin ödenmemesinin işçiye haklı nedenle fesih imkânı vereceğine hükmetmiştir.<sup>688</sup>

Hakkın kullanabilmesinin diğer bir koşulu, ücret ödenmemesinin mücbir nedene dayanmamasıdır, zira işveren, ücretleri mücbir nedenden dolayı ödeyemiyorsa, işçinin iş görmekten kaçınma hakkı doğmaz.<sup>689</sup> Mücbir sebep, işvereni borcunun ifasından alıkoyan, kaçınılamayan, önceden öngörülemeyen, kusurdan uzak, tarafların dışında meydana gelen olay olarak anlaşılmalıdır.<sup>690</sup> Normali aşan çalışma karşılığının ücret olarak ödeneceği hallerde hiçbir sebep yokken 20 gün geçmesine rağmen bunun ödenmemesi, işçiye işgörmekten kaçınma hakkı verir (İŞK. m. 34).

Normali aşan çalışma karşılığının ödenmemesi durumunda işçi, feshe gitmek yerine işverenin bundan sonraki olağan normali aşan çalışma teklifini reddedebilir.<sup>691</sup> İşçinin, daha önceden yapmış olduğu fazla çalışma dolayısıyla hak etmiş olduğu zamlı ücreti ödemeyen işverenin işçiye yeni bir fazla çalışma teklif etmesi hakkın kötüye kullanımı olarak görülmelidir.<sup>692</sup> Nitekim Yargıtay da önceki fazla çalışma ücretleri ödenmeden yeni fazla çalışma teklifini hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirmektedir.<sup>693</sup> Zira bu ihtimalde işçi kabul etmezse zaten onu normali aşan çalışmaya zorlayan bir husus bulunmamaktadır.<sup>694</sup>

---

<sup>686</sup> Aracı, s. 50.

<sup>687</sup> Karacan, s. 177-178; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Kurucu, s. 275.

<sup>688</sup> Yrg. 9. HD, T. 12.05.2005, E. 2004/26398, K. 2005/16337, Kazancı.

<sup>689</sup> Gökçek, s. 107.

<sup>690</sup> Mollamahmutoğlu, 2.B., s. 416.

<sup>691</sup> Aracı, s. 50.

<sup>692</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>693</sup> "...Somut uyuşmazlıkta, davalı işverenin davacıdan geceleyin fazla mesaiye kalmasını istediği, ancak davacının bunu kabul etmeyerek işyerinden ayrıldığı anlaşılmaktadır. Aksi sabit oluncaya kadar geçerliliği söz konusu olan BÇM müfettiş raporunda davacının davalıya ait iş-

Fazla saatlerle çalışma ücretleri tam olarak ödenmeyen işçi, sözleşmeyi haklı nedenle sona erdirsin veya erdirmesin işverenden bu ücretleri dava veya takip yoluyla talep edebilir.<sup>695</sup> Fazla çalışma ücretinin eksik ödenmesi durumunda, ödeme anında bir ihtiraz kayıt ileri sürülmedikçe, fer'i alacakların sona ermesine ilişkin hükümlere tabi olarak bu alacak sona erecektir.<sup>696</sup> Böyle bir sonuç, fazla çalışma ücretinin fer'i bir hak olarak kabul edilmesi halinde mümkündür.<sup>697</sup>

Fazla mesai ücretlerinin tam olarak ödenmemesi iş gücünü ucuzlatmakta ve işvereni yeni işçi çalıştırmaktan alıkoymaktadır<sup>698</sup>.

## 2. Serbest Zamanının Kullanılmaması Durumu

Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesi ile serbest zaman kullanma isteğinin karşılanmaması arasında fark yoktur.<sup>699</sup> Ücretin ödenmemesi durumunda olduğu gibi, serbest zamanın kullanılmaması durumunda da işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına da sahiptir (İşK. m. 24/2-f). Karşılığın serbest zaman olması ve 20 gün içinde kullanılmaması durumunda ise işçinin iş görmekten kaçınma hakkı mevcut değildir.<sup>700</sup> Süresi içinde başvurmuş olmasına rağmen, 6 aylık süre içinde işçinin herhangi bir nedenle serbest zaman hakkını kullanamaması durumunda, işçinin fazla çalışma karşılığı ortadan kalkmamakta, normal aşan karşı-

---

yerinde fazla mesai yaptığı ve fazla mesaiye ait ücretlerinin ödenmediği saptanmıştır. Fazla mesai ücreti ödenmediğine göre, davacıdan fazla mesaiye kalmasının istenmesi hakkın kötüye kullanımınıdır. Davacının fazla mesai ücretleri ödenmediği için iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmelidir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/2-d maddesi uyarınca '*ücretlerinin kanun hükümleri veya iş sözleşmesi şartları gereğince ödenmemesi*' işçiye haklı fesih hakkı verir. İşçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği durumlarda kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece yazılı şekilde, davacının devamsızlık yaptığı ve feshin bu nedenle haklı olduğu gerekçesiyle kıdem tazminatı isteğinin reddi hatalıdır" Yrg. 9. HD, T. 11.10.2004, E. 2004/25431, K. 2004/22821, Kazancı.

<sup>694</sup> Aracı, s. 50.

<sup>695</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79; Aracı, s. 50-51.

<sup>696</sup> Çelik, s. 348.

<sup>697</sup> Aydın Başbuğ, "Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçi Alacağıının Borçlar Kanunu m. 113'e Göre Sona Erer mi?", *TÜHİS*, Y. Kasım-Şubat 2003, s. 53-58.

<sup>698</sup> Kuşkaya, s. 92.

<sup>699</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>700</sup> Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Aracı, s. 49.



lık alma hakkı kaybolmamakta, sadece o tarihten sonra serbest zamanı, ücrete dönüşeceği ve ücret olarak ödeneceği söylenebilmektedir.<sup>701</sup> Fakat öngörülen sürede işçiyi bu hakkını kullanmaktan alıkoyan bir takım nedenler var ise (uzun süreli hastalık, grev, lokavt ve işçi ve/veya işyerini etkileyen zorlayıcı nedenler gibi sözleşmesini askıda bırakan nedenler) 6 aylık sürenin, bu nedenler süresince işlemediğinin kabul edilmesi gerekir ya da işçi serbest zaman seçeneğinden vazgeçerek fazla çalışma ücretini talep edebilmelidir.<sup>702</sup> Serbest zamanı, süresinde kullandırmayan işveren bir miktar para cezasıyla karşılaşır (İŞK. m. 102/c). Bununla birlikte işçinin kendiliğinden bu hakkı kullanmaya kalkması hukuka uygun değildir.<sup>703</sup>

### 3. Faiz

Fazla çalışma yapıldığı ve karşılığı olan ücretin ödenmediği geçmişe yönelik olarak tespit edildiğinde, doğal olarak faiz hususu da gündeme gelmektedir. İşçinin talebi halinde zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücreti için faiz ödenmesi gerekir.<sup>704</sup> Faiz, alacaklıya parasından yoksun kaldığı süre için bir hukuki işlem veya yasa uyarınca ödenmesi gereken karşılıktır.<sup>705</sup> Gününde ödenmeyen ücret alacaklarına, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır (İŞK. m. 34). Fazla çalışma ücreti de asıl ücretin bir eklentisi olduğundan gününde ödenmemesi halinde nasıl ki asıl ücrete mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanıyorsa, gününde ödenmeyen fazla çalışma ücretine de aynı faiz oranı uygulanacaktır (FÇY. m. 10).

Ücretin, ödeme gününden itibaren 20 gün içinde zorlayıcı bir neden dışında ödenmemesi, nasıl ki işçiye iş görme edimini yerine getirmekten kaçınma hakkı veriyorsa ve gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanıyorsa, fazla çalışma ücreti de ödeme gününde ödenmezse, aynı sonuçları doğuracaktır (İŞK. m. 14 – FÇY. m. 10). Dava tarihi 06.02.2006 olan bir olayda Yargıtay,

---

<sup>701</sup> Aracı, s. 49.

<sup>702</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 896.

<sup>703</sup> Aracı, s. 49.

<sup>704</sup> Gökçek, s. 111; Karacan, s. 178; Aracı, s. 51; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 22.

<sup>705</sup> M. Kemal Oğuzman, / M. Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. B., İstanbul 2000, s. 232; Safa Reisoğlu, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 18. B., İstanbul 2006, s.268.

dava tarihinden itibaren fazla çalışma ve ücret alacaklarına mevduat faiz uygulanmasını hatalı bulmuş, 06.02.2002 tarihinden 10.06.2003 tarihine kadar yasal faiz, 10.06.2003 tarihinden itibaren ise mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>706</sup>

İster Türk parası isterse dövizle ödeme isterse de faiz söz konusu olsun, faiz oranları yıllık olarak ele alınacak ve gecikmenin başladığı ilk andan itibaren o anki faiz yıllık süre için uygulanacak, bu yılın bitip izleyen yılın başladığı andaki yıllık oran yine bir yıllık süre için uygulanacak yani faiz oranı her bir yılın başındaki yıllık oran olarak bir yıl boyunca tatbik edilecek yoksa bir yıllık süre içindeki herhangi bir zaman dilimindeki en yüksek faiz oranı olarak algılanmayacaktır.<sup>707</sup>

Fazla çalışma alacağının ödeme günü İş Kanununda belirlenmemiştir. Bu yüzden faize hak kazanabilmek için işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir.<sup>708</sup> Faizin ilk başlangıç anı ise temerrüdün gerçekleştiği ilk tarihtir.<sup>709</sup> Yargıtay kararlarına göre, fazla çalışma alacağı içinde alacağın doğduğu tarihten değil, kanuni temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmelidir.<sup>710</sup> Öğretide bir görüş ise faizin başlangıç tarihinin iş sözleşmesinin sona erdiği tarih olması gerektiğini savunmaktadır.<sup>711</sup>

İş Kanunu, genel olarak ücretteki gecikmeye ait bir gecikme faizi getirmekte (İşK. m. 34) fakat normali aşan çalışma ücretine uygulanacak temerrüt faizi hakkında herhangi bir hüküm içermediğinden uygulanacak gecikme faizinin (temerrüt faizinin) ne olacağı noktası bazı somut olgular da dikkate alınarak değerlendirilmelidir.<sup>712</sup> Ücretlerde olduğu gibi, bir ücret eki olan fazla çalışma ücretinin doğduğu tarihten 20

---

<sup>706</sup> Yrg. 9. HD, T. 21.09.2006, E. 2006/20813, K. 2006/24258, Kazancı.

<sup>707</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>708</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>709</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>710</sup> Yrg. 9. HD, T. 05.02.2003, E. 2003/9-78, K. 2003/128, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 05.03.2003, E. 2003/9-80, K. 2003/130, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 26.11.2008, E. 2007/30670, K. 2008/32272, Kazancı, Yrg. 9. HD, T. 21.01.1998, E. 1997/19607, K. 1998/302, Kazancı.

<sup>711</sup> Gökçek, s. 114.

<sup>712</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

gün sonra kanunen “*muaccel*” olan fazla çalışma ücreti için de işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez.<sup>713</sup> Üstelik işçilerin kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınmaları da şart değildir. Ancak Yargıtay’a göre faiz alacağı için hakkın saklı tutulması şarttır.<sup>714</sup>

Toplu iş sözleşmelerinde, kanuna paralel olarak kararlaştırılan fazla çalışma ücretlerine de en yüksek işletme kredisi faizi değil (TİSGLK m. 61) kanuni faiz uygulanır. Ancak kanuni faiz, kanunun işçi ücretleri için öngördüğü “*mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır*” (İŞK. m. 34/1). Bununla birlikte taraflarca daha yüksek bir faiz oranının kararlaştırılması mümkündür.<sup>715</sup> Özel düzenleme ile belirlenen yüksek faiz yaptırımının amacı, toplu iş sözleşmesinden doğan ödeme yükümlülüğünü yerine getirmeyi ihmal eden işverenleri caydırmaktır.<sup>716</sup>

Fazla çalışma karşılığı serbest zaman talep ettikten sonra, altı aylık süre içinde kullanmayan işçinin, alacaklı temerrüdüne düştüğünü savunan bir görüşe göre ise, bu durumdaki işçi, serbest zamanını kullanmadan geçirdiği altı aylık süre için, ücrete dönüşen fazla çalışma karşılığına faiz yürütülmesini talep edemez.<sup>717</sup>

#### **4. Zamanaşımı**

Fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödenmediğinin geçmişe yönelik olarak tespit edilmesinin doğal sonucu tabii olduğu zamanaşımının ortaya konulmasıdır. Fazla çalışma ücreti de teknik-hukuki anlamda bir “*ücret*” niteliğiyle, ücrete ait zamanaşımına tabidir.<sup>718</sup> Zamanaşımı, genellikle bir alacak hakkının belirli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinin yitirilmesi olarak kabul edilmektedir.<sup>719</sup>

---

<sup>713</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 154.

<sup>714</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.12.2001, E. 2001/19989, K. 2001/19121, Kazancı.

<sup>715</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>716</sup> Gökçek, s. 113.

<sup>717</sup> Kılıçoğlu, s. 399.

<sup>718</sup> Topçuoğlu, s. 140; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Özyurt, s. 193.

<sup>719</sup> Kutluer, s. 126.

Fazla çalışma yapıldığı tarihten itibaren 5 yıllık zamanaşımı söz konusu olur.<sup>720</sup> İş Kanununun m. 32 ile Türk Borçlar Kanununun m. 147'ye göre, işçi ücret alacakları ile ilgili davalar hakkında 5 yıllık zamanaşımı süresi öngörülmektedir. Burada ki ücret deyimi, ücret eklerini ve ücret niteliğindeki ödemeleri de kapsamaktadır.<sup>721</sup> Ayrıca Yargıtay'ın bu konuda fazla çalışma ücretinin aynı zamanda bir ücret olmasından hareketle geriye doğru 5 yıllık zamanaşımına tabi olduğuna dair kararları mevcuttur.<sup>722</sup> Yargıtay kararına göre zamanaşımı süresi 5 yıl olan fazla çalışma ücretleri, ait oldukları yılların ücretleri üzerinden hesaplamak gerekir.<sup>723</sup> Bu nedenle Yargıtay, fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde, her fazla çalışan dönem ücretinin ayrı olarak göz önüne alınması gerektiği, son ücret üzerinden hüküm kurulamayacağı belirtmiştir.<sup>724</sup>

Öğretide, zamanaşımı başlangıcının fazla çalışma ücretinin de dâhil olduğu ücretin ödenmesi gereken zaman olduğundan hareketle zamanaşımı başlangıcının fesih tarihi olarak kabul edilemeyeceği savunulmaktadır.<sup>725</sup> Yargıtay, zamanaşımını dava tarihinden geriye doğru 5 yıllık süre olarak kabul etmektedir.<sup>726</sup> Bunun doğal sonucu ise hizmet akdi henüz devam ederken bile fazla çalışma ücreti hakkında zamanaşımının işleyeceği olmaktadır.<sup>727</sup>

Öğretide bir görüşe göre ise m. 132, ev hizmetlerinde çalışanları ilgilendiren bir hüküm olduğu ve hükmün getirilmesindeki amaç, bu kişilerin hizmet ilişkisi de-

---

<sup>720</sup> Aracı, s. 46.

<sup>721</sup> İnciroğlu, s. 211.

<sup>722</sup> Yrg. 9. HD, T.08.04.1997, E. 1997/540, K. 1997/7052, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 22.11.2007, E. 2007/7830, K. 2007/34898, Çalışma ve Toplum; Yrg. 9. HD, T. 15.12.2004, E. 2004/11703, K. 2004/27988, Kazancı.

<sup>723</sup> Yrg. 9.HD, T. 06.04.1993, E. 1992/14903, K. 1993/5314, Kazancı.

<sup>724</sup> Yrg. 9. HD, T. 16.01.2002, E. 2001/15476, K. 2002/261, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 07.02.2006, E. 2006/13166, K. 2006/32153, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 16.03.1999, E. 1999/3265, K. 1999/5424, Kazancı.

<sup>725</sup> Evren, 2. B., s.114.

<sup>726</sup> Yrg. 9. HD, T.12.09.1997, E. 1997/13852, K. 1997/15203, Kazancı; Aynı doğrultu bkz. Yrg. 9. HD, T. 08.04.2002, E. 2001/20026, K. 2002//5870, Kazancı.

<sup>727</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

vam ederken, ücret alacakları için devam etmeleri halinde taraflar arasında huzur ve sükûnun bozulacağı endişesi olarak ifade edilmektedir.<sup>728</sup> Bu nedenle de ev hizmetleri çalışanlar dışında, zamanaşımı süresi her ücret alacağı için muacceliyet tarihinden itibaren ayrı ayrı hesaplanacaktır.<sup>729</sup> Aynı görüşe göre yukarıdaki görüş doğrultusunda varılan sonuca ulaşmak ancak, tıpkı İş Kanununda yıllık ücretli iznin düzenlendiği m. 59/1 ile getirilen düzenlemeye benzer kanuna bir hüküm eklenmesiyle mümkün olabilir.<sup>730</sup> Oysa bu tür çözüm tarzı isabetli gözükmemektedir.<sup>731</sup>

İşçinin normali aşan çalışma ücreti hakkında (aradan yıllar da geçse) hizmet akdi devam ederken zamanaşımının işlemeyeceği, başlamışsa duracağı, ancak hizmet akdi (nasıl olursa olsun) son bulunduğu tarihten itibaren işlemeye başlayacağı söylenebilecektir.<sup>732</sup> O halde 5 yıllık zamanaşımı, her bir normali aşan çalışma ücretine hak kazanıldığı tarihten değil, akdin sona erdiği tarihten itibaren 5 yıllık süreyi anlatacaktır, eğer bu 5 yıllık süre dolmadan işçi aynı işveren yanında yeniden çalışmaya başlarsa, zamanaşımı da duracak, bu hizmet akdi nihayet bulunduğu yeniden işlemeye başlayacak, ancak, 5 yıllık zamanaşımı süresi hizmet akdi sona erdikten itibaren işlemiş ve dolmuş, işveren de zamanaşımı def'i ileri sürmüştü, bu durumda işçinin normali aşan çalışma ücreti alacağı reddedilecektir.<sup>733</sup>

Hizmet akdi devam ederken de fazla çalışma ücreti dava yoluyla işverenden istenebilir.<sup>734</sup> Ancak gazetecilerin fazla çalışma ücretlerinin fesih tarihinden 16 ay sonra dava ile istenilmesini Yargıtay alacağın artmasına neden olduğu için % 5 fazla ödemededen daha fazla indirim yapılması gerektiğine karar vermiştir.<sup>735</sup>

---

<sup>728</sup> Özyurt, s. 194.

<sup>729</sup> Soyer, Değerlendirme Semineri 1997, s. 35.

<sup>730</sup> Özyurt, s. 194.

<sup>731</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Özyurt, s. 193.

<sup>732</sup> Özyurt, s. 194; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>733</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>734</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1766.

<sup>735</sup> YİBK. 9. HD, T.24.12.1973, E. 1973/4, K. 1973/6, Kazancı.

## **E. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinin Tespitinde Dikkat Edilmesi Gereken Esaslar**

### **1. Genel Olarak**

Tespite ilişkin sorunlar, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın gerçekten fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olup olmadığının belirlenmesini ve bu ortaya konulduktan sonra, süre itibarıyla hesaplanmasını ifade etmeye çalışmaktadır.<sup>736</sup>

Fazla çalışma süresi belirlenirken, kanunen ya da sözleşme gereği çalışılmış sayılmayan süreler fazla çalışma süresinin hesabında dikkate alınmaz.<sup>737</sup> Bununla birlikte Yargıtay kararına göre fazla çalışma süresi hesaplanırken, hafta tatili, diğer ücretli tatil ve izin günlerinde, ara dinlenmelerinde, işçinin meşru bir nedene dayanan devamsızlık günlerinde, grev ve lokavt sırasında geçen günlerde ya da işçinin çalışmadığı veya çalışmasının mümkün olmadığı hallerde geçen sürelerin göz önünde bulundurulması ve fazla çalışma süresi olarak sayılmaması gerekir.<sup>738</sup> Bu açıdan genel olarak çalışma sürelerinin değerlendirilmesinde, başkaca kurumların içinden fazla çalışmanın ayıklanması, bazı çalışmalar veya bazı görevleri yürüten işçiler için özellik arz eden hususların irdelenmesi gerekir.<sup>739</sup>

### **2. Haftalık Belirleme Esası**

4857 sayılı İş Kanununun m. 63'e göre çalışma süresi, haftalık en fazla 45 saattir. Günlük çalışma süresi ise bu çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmek suretiyle hesaplanmaktadır. Fazla çalışma ise haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Buradan hareketle fazla çalışmanın tespiti açısından çalışma saatleri toplamının haftada 45 saat olan çalışma süresi sınırını aşıp aşmadığı önem kazanmaktadır. Yargıtay bir kararında, davacı işçinin iki gün çalıştıktan sonra üçüncü gün çalışmayarak dinlendirildiğine dikkat çekerek aylık bir değerlendirme

---

<sup>736</sup> Evren, 2. B., s. 101.

<sup>737</sup> Özyurt, s. 208-209.

<sup>738</sup> Yrg. 9. HD, 05.04.2006, E. 2005/29088, K. 2006/8709, Kazancı, Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 04.04.2006, E. 2006/3027, K. 2006/8553, Kazancı.

<sup>739</sup> Evren, 2. B., s. 102.

yapıldığında, işçinin çalışma saatleri toplamının fazla çalışmayı gerektirmeyen sınırlar içinde kaldığı kabulünü hatalı bularak haftalık bir değerlendirmenin yapılarak, her haftada 45 saatin aşılp aşılmadığına göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>740</sup> Yargıtay bu görüş çerçevesinde geçmiş dönemdeki kararlarında da haftalık belirlemenin esas olduğunun altını çizmiştir.<sup>741</sup> Fakat bu durum da mutlak bir anlam taşınamakta, zira ilerde görüleceği üzere bazı özel hallerde günlük çalışmalar esas alınarak fazla çalışmanın hesap edilmesi gereken durumlarda olabilmektedir.<sup>742</sup>

### 3. Uzun Sürelerle Çalışma ve Dinlenme Hali

Çalışma hayatında bazı işlerde ve işyerlerinde işçilerin, 24 saat süre ile işyerinde bulunması, takip eden 24 saat süre dinlendirilmesi veya 12 saat çalışmayı takiben 24 saat süre ile dinlendirilmesi yahut süreler değişmekle birlikte genel itibariyle uzun sürelerle işyerinde bulunma ve devamında yine uzun sürelerle işyerine gelmeme durumuyla karşılaşılmaktadır. Genellikle şehir merkezinden uzak akaryakıt istasyonlarında, dinlenme tesislerinde, alıcı-verici, aktarma istasyonu gibi yerleşim merkezlerinin çok uzağında olan işyerlerinde, bekçilik ve koruma işlerinde, teknik zorunluluklar ve yetmiş eleman sıkıntısı nedeniyle işin başında durarak kontrol faaliyetinin sürdürülmesi işlerinde bu tür çalışmalara rastlanılmaktadır.

Böyle durumlarda öncelikle yapılması gereken, işçinin fiilen işbaşında olduğu ve çalıştığı net sürenin belirlenmesidir. Buna göre işçinin örneğin 24 saat çalışıp 24 saat dinlenmesi esas alındığında işçinin bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün işbaşında olduğundan hareketle çalışma süresinin bir hafta 72 saat (3 gün x 24 saat) takip eden hafta ise 96 saat (4 gün x 24 saat) olmaktadır. Ancak bu gibi çalışmalarda işçinin 24 saat, 12 saat gibi uzun süreler boyunca devamlı bir şekilde çalıştığı akla uygun gelmemektedir.<sup>743</sup> Zira işçinin bu süreler içinde dinlenme ve zorunlu ihtiyaçlarını

---

<sup>740</sup> Yrg. 9. HD, T. 28.03.2008, E. 2008/4429, K. 2008/6641, Çalışma ve Toplum.

<sup>741</sup> Yrg. 9. HD, T. 22.03.2007, E. 2006/22706, K. 2007/8208, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 24.09.2007, E. 2007/1603, K. 2007/26638, Çalışma ve Toplum.

<sup>742</sup> Evren, 2. B., s. 102.

<sup>743</sup> Evren, 2. B., s. 103.

gidermeden çalışması olanaklı gözükmemekte, bu bakımdan işçinin dinlenme, uyku, yemek yeme gibi çeşitli ihtiyaçlarının giderilmesi için geçen sürelerin bu süreden düşülmesi gerekmektedir.<sup>744</sup> Örneğin 24 saatlik bir dönemde sözü edilen dinlenme süresinin Yargıtay tarafından 10 saat olarak kabul edildiği görülmekte, bir başka de-ğişle 24 saati işyerinde geçiren bir işçinin bu sürenin ancak 14 saatini işbaşında çalışarak geçirdiği varsayılmaktadır.<sup>745</sup> Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamaları ile 24 saat çalışılan işyerlerinde, dinlenme, yemek ve diğer ihtiyaçlar için belirli bir sürenin ayrılmasından sonra çalışmanın günde en fazla 14 saat sürebileceği kabul edilmiştir.<sup>746</sup> Örnekten hareketle çalışma süresinin bir hafta 42 saat (3 gün x 14 saat) ve ta-kip eden hafta ise 56 saat (4 gün x 14 saat) olduğu hesaplanabilmektedir.

#### **4. Ara Dinlenmelerinin Düşülmesi**

Ara dinlenmesi kavramı, 4857 sayılı İş Kanununun m. 68'de düzenlenmiştir. Ara dinlenmesi işçinin günlük çalışma süresi içinde dinlenmesi, yemek yemesi ve diğer çeşitli ihtiyaçlarını gidermesi için bir zorunluluktur. Gerçekten de bir kişinin hiç mola vermeden çalışması hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.<sup>747</sup> Yargıtay da işçinin günlük çalışma süresi içerisinde ara dinlenmesi vermeden çalışılmasını hayatın olağan akışına uygun olmadığını kabul etmektedir.<sup>748</sup> Ancak Yargıtay, ara dinlenmelerinde fiilen çalışılması halinde bu süreye ilişkin ücrete hak kazanılacağına karar vermiştir.<sup>749</sup>

Kural olarak ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir (FÇY. m. 3/2). Bununla birlikte o yerin örf ve âdeti ve işin niteli-

---

<sup>744</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 37; Evren, 2. B., s. 99.

<sup>745</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.10.2007, E. 2007/2198, K. 2007/30019, Çalışma ve Toplum.

<sup>746</sup> YHGK. T. 04.05.2006, E. 2006/9-107, K. 2006/144, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz Yrg. 9. HD, T. 28.08.2008, E. 2008/38671, K. 2008/29422, Kazancı.

<sup>747</sup> Kutluer, s. 129; Aynı doğrultuda, Aracı, s. 36; Özyurt, s. 175.

<sup>748</sup> YHGK. T. 14.10.1992, E. 1992/9-385, K. 199/577, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. YHGK. T. 27.02.1976, E. 1976/9-1432, K. 1976/987, Kazancı.

<sup>749</sup> YHGK. T. 14.11.2007, E. 2007/9-815, K. 2007/842, Kazancı.



ğine göre sözleşmeler ile aralı bir biçimde ve çalışma zamanının farklı bir bölümünde de ara dinlenmesi verilebilir.<sup>750</sup> Bu açıklamalar ışığında fazla çalışma konusuna değinildiğinde 7,5 saati aşmakla kalmayıp uzun saatler boyunca çalışılan işlerde de ara dinlenmesinin verileceği bir gerçek olarak karşımıza çıkmakta ancak buna dair süreye rastlanmamaktadır.<sup>751</sup>

İş Kanununun m. 68 uyarınca verilen ara dinlenmeleri de iş süresinden sayılmamaktadır. Ancak ara dinlenmeleri sırasında işçi işverenin emir ve talimatına bağlı ve her an iş çıktığında müdahale etmek zorunda olursa makul bir süre dışındaki ara dinlenme süresi de iş süresinden sayılabilir.<sup>752</sup> Bu makul süre genellikle günde 7,5 saat veya daha fazla çalışılan işyerlerinde asgari 1 saat yemek ve ihtiyaç için kullanıldığı kabul edilen bir ara dinlenmesidir.<sup>753</sup> Yargıtay bir kararında da, davacının 8 saatlik bir vardiya içersinde yemek vs. doğal ihtiyaçları için yarım saat ara dinlenmesi yaptırıldığı kabulüne karar vermiştir.<sup>754</sup>

Ara dinlenme süreleri işyerindeki çalışma sürelerine göre artan bir biçimde tespit edilir. Ara dinlenmelerin çalışma süresinin orta bir zamanında 4 saate kadar olan çalışmalarda 15 dakika, 4 saat – 7,5 saat süren çalışmalarda yarım saat ve 7,5 saatten fazla süren çalışmalarda 1 saat olarak kullanılması gerekmektedir.<sup>755</sup> Yargıtay, on saate kadar olan çalışmalarda ise 1 saat ara dinlenmesinin çalışma süresinden düşürülmesi gerektiğinin yerleşmiş görüşleri olduğunu kabul etmiştir.<sup>756</sup>

Çalışma süresinin uzun saatler boyunca sürdüğü ancak 10-12 saat gibi sınırlar içinde kaldığı durumlarda da ara dinlenmesi sürelerinin düşülmesi gerekliliğinin olduğu söylenebilir.<sup>757</sup> Yargıtay'ca, günlük çalışma süresinin 10 saati aştığı ancak 12

---

<sup>750</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 50.

<sup>751</sup> Evren, 2. B., s. 103.

<sup>752</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1761.

<sup>753</sup> Topçuoğlu, s. 57.

<sup>754</sup> Yrg. 9. HD, T. 21.11.2006, E. 2006/9093, K. 2006/30751, Kazancı.

<sup>755</sup> Evren, 2. B., s. 103.

<sup>756</sup> Yrg. 9. HD, T. 14.11.2007, E. 2007/6002, K. 2007/34178, Kazancı.

<sup>757</sup> Evren, 2. B., s. 104.

saati aşmadığı çalışma süreleri içinde ara dinlenmesi süresinin yine 1,5 saat olması gerektiğine işaret edilmiştir.<sup>758</sup> Yargıtay, başka bir kararında ise 12,5 saat süren bir çalışma süresi için ara dinlenmesi süresinin 2 saat olarak kabulünün uygun olacağını belirtmiştir.<sup>759</sup> Günlük çalışma süresinin 10 saati aşmadığı durumlarda Yargıtay görüşü, ara dinlenmesi süresinin 1,5 saat olabileceği yönündedir.<sup>760</sup>

Ara dinlenmesi esnasında çıkacak aksaklık ve noksanlıkları gözetmek ve bunlara müdahale etmek için işyerinden ayrılmayıp yemeğini orada yemek suretiyle ara dinlenmesini iş başında geçiren işçinin ara dinlenmesinde geçirdiği bu sürenin fazla çalışma olarak kabul edilmemesi, ancak toplu iş sözleşmesinde bu durum için öngörülen tazminatın ödenmesi gerekir.<sup>761</sup> Ancak, Yargıtay, toplu iş sözleşmesine konulan, işçilerin ara dinlenmelerini işyerinde kullanacakları yönündeki hükmü, ara dinlenmesi hakkını sınırlayıcı ve onun özünü zedeleyici değil, işçilerin ara dinlenmesini müteakip işe zamanında yetişebilmelerini sağlayan bir tedbir olarak kabul etmiş ve bu sürenin iş süresinden sayılıp, fazla çalışma olarak değerlendirilmesini yerinde görmemiştir.<sup>762</sup>

İşçinin ara dinlenmesi sırasında çalışması ile normal haftalık çalışma süresi aşılmışsa, bu durumda işçinin ara dinlenmesi sırasındaki çalışması, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilir.<sup>763</sup>

## 5. Günlük Çalışmanın Esas Alındığı Haller

Fazla çalışmanın belirlenmesinde temel alınan kıstas, haftalık çalışma saatleri toplamı olmakla birlikte bazı durumlarda günlük çalışmalarında değerlendirilmesi

---

<sup>758</sup> Yrg. 9. HD, T. 21.02.2008, E. 2007/41771, K. 2008/1374, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 05.06.2007, E. 2006/33700, K. 2007/18007, Kazancı.

<sup>759</sup> Yrg. 9. HD, T. 20.11.2007, E. 2007/26287, K. 2007/34662, Çalışma ve Toplum.

<sup>760</sup> Yrg. 9. HD, T. 14.11.2007, E. 2007/5954, K. 2008/34175, Kazancı.

<sup>761</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1763.

<sup>762</sup> YHGK. 9. HD, T. 14.10.1992, E. 1992/9-385, K. 1992/577, Kazancı; “Yemeğin işyerinde getirilmiş ve getirilen yemeğin çalışma yerinde yenmiş olması ara dinlenmesinden yararlanılmadığı anlamına gelmeyecektir”, YHGK. T. 27.02.1976, E. 1976/9-1432, K. 1976/987, Kazancı.

<sup>763</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 139.

gerekmektedir.<sup>764</sup> İş Hukuku sistemimiz içinde 4857 sayılı İş Kanununun m. 63 ve bu maddeye uyarınca çıkarılan İş Kanunu bakımından Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümleri değerlendirildiğinde denkleştirme de var ise günlük çalışmaların 11 saate kadar sürmesi mümkündür.<sup>765</sup> Bu itibarla haftalık toplamda olmasa da günlük olarak çizilen 11 saatlik çalışmanın üstünde çalışmanın bir iş şartı olarak uygulandığı işlerde ve işyerlerinde bu hususun korunması gerektiği açıktır.<sup>766</sup>

## 6. Hakkaniyet İndirimi

Fazla çalışmanın işçinin kıdemine göre uzun dönemler için söz konusu olduğu ve miktarın yüksek çıktığı durumlarda Yargıtay, hakkaniyet indirimin yoluna gitmektedir. Yargıtay'a göre "*... bir işçinin uzun bir süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmez. Hesaplama, tamamen tanık beyanlarına dayanmış olmakla hesaplanan fazla çalışma ücretinden indirimde gidilmesi gerekmektedir*".<sup>767</sup>

Yargıtay'ın öteden beri verdiği kararlarda bu konuda çok yerleşmiş bir görüşe sahip olduğu görülmektedir.<sup>768</sup> Yargıtay kararı uyarınca hakkaniyet indirimi yapılırken fazla çalışmanın hangi delille tespit edildiği önem arz etmektedir.<sup>769</sup> Buna göre hakkaniyet indirimi tanık ifadesi gibi delillerle ispat edilmesi halinde söz konusu olacak fakat bunun yanında yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanıyorsa hakkaniyet indirimi yapılmayacak ve belgelerde yazan hususlara itibar edilecektir.<sup>770</sup> Yargıtay'ın başka bir kararında ise "*...iki senelik süre içinde davacı işçinin Pazar günü hariç diğer günlerde ve sürekli bir şekilde her gün 10-11 saat mesai sonucu*

---

<sup>764</sup> Evren, 2. B., s. 104.

<sup>765</sup> Evren, 2. B., s. 104.

<sup>766</sup> Evren, 2. B., s. 105.

<sup>767</sup> Yrg. 9. HD, T. 31.03.2008, E. 2007/14643, K. 2008/6770, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 18.07.2008, E. 2007/25857, K. 2008/20636, Kazancı.

<sup>768</sup> Yrg. 9. HD, T. 14.11.2006, E. 2006/27127, K. 2006/30089, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 30.11.2006, E. 2006/11710, K. 2006/31530, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 07.12.2006, E. 2006/13166, K. 2006/32153, Kazancı.

<sup>769</sup> Yrg. 9. HD, T. 21.03.2008, E. 2008/923, K. 2008/5603, Çalışma ve Toplum.

<sup>770</sup> Evren, 2. B., s. 105.

*haftada düzenli şekilde 17 saat fazla çalışma yaptığının kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten bu süre içinde yıllık izinlerinin kullanılması ve hastalık mazeret, gibi diğer hallerin meydana gelmesi olasılığı karşısında gerçekleşen fazla mesai alacağından bir hakkaniyet indirimi yapılması gerçek duruma uygun düşer”.*<sup>771</sup>

Takdiri indirimin ne kadar olacağı konusunda net kriterler olmamasına karşın Yargıtay davacının hizmet süresi ve yaptığı görev göz önüne alındığında fazla çalışma alacağından % 50 oranında indirim yapılmasını doğru bulmamış ve daha az oranda indirim yapılmasına karar vermiştir.<sup>772</sup> Yargıtay’ın başka bir kararında, yapılan bütün araştırma ve incelemelere rağmen sabit olan fazla çalışmanın gün ve saat olarak miktarının gereğince tespit edilemediği durumlarda ise fazla çalışma ücretinden bir miktar işçinin olası izinli ve raporlu olabileceği süreler esas alınarak % 20 ile % 50 oranları arasında bir hakkaniyet indirimine gidilmelidir.<sup>773</sup>

Öğretide yerel mahkemelerin, zorunluymuş gibi her olayın somut özelliği dikkate alınmadan böyle bir indirimin uygulamasına gitmeleri eleştirilmektedir.<sup>774</sup> Öğretide, “*hakkaniyet indirimi*” terimi isabetsiz bulunmakta , “*takdiri indirim*” daha yerinde bir terim olarak kabul edilmektedir.<sup>775</sup>

---

<sup>771</sup> Yrg. 9. HD, T. 14.05.2001, E. 2001/3949, K. 2001/9259, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 18.01.2001, E. 2000/14135, K. 2001/408, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 30.04.2002, E. 2002/4292, K. 2002/6881, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 04.03.2004, E. 2003/14817, K. 2004/4141, Kazancı.

<sup>772</sup> Yrg. 9. HD, T. 14.11.2005, E. 2005/8392, K. 2005/35756, Kazancı.

<sup>773</sup> “Bilirkişi tarafından fazla mesai, bayram tatili genel tatil günleri ve hafta tatili günleri çalışma karşılığı alacak miktarları tespit edilmiş, mahkemece bu bilirkişi raporuna dayanılarak hüküm kurulurken dosya içindeki verilere uygun şekilde bir belirleme yoluna gidilerek rapordaki miktarlar düşürülmüştür. Mahkeme böylece ve gerçeğe uygun biçimde alacak miktarlarını tespit etmiştir. Aslında burada mahkemenin yaptığı iş gerçek fazla mesai ve diğer tatil günleri çalışmalarını belirlemekten ibarettir. Böyle olunca hüküm altına alınan miktarlar itibarıyla davalı yararına vekâlet ücretine hükmetmek gerekir.” Yrg. 9. HD, T. 12.02.2002, E. 2001/16965, K. 2002/2664, Kazancı.

<sup>774</sup> Ekonomi, Değerlendirme Semineri 2002, s. 47.

<sup>775</sup> Ömer Ekmekçi, “*Bireysel İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005 s. 9 vd. s. 47. (Değerlendirme Semineri 2003).

## 7. Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışmaları

Fazla çalışmada önem kazanan bir diğer önemli konuda üst düzey yöneticilerin fazla çalışma yapıp yapmadıklarının ve fazla çalışma sürelerinin tespit edilmesidir. Bu konuda temel alınan kıstas, hakkında değerlendirme yapılan üst düzey yönetici görevini sürdüren işçinin çalışma sürelerini belirleme yetkisinin olup olmadığıdır. Eğer yöneticinin çalışma sürelerini belirleme yetkisi varsa, fazla çalışma yapıp yapmama konusunda elinde olan bir yetkiyi kullanması beklenmektedir.<sup>776</sup> Nitekim Yargıtay, isabetli bir biçimde mesaisini kendisi belirleyen üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğine hükmetmiştir.<sup>777</sup> Bu açıdan yalnız genel müdür, fabrika müdürü, genel koordinatör vb. görevler için değerlendirme yapılması uygun olacaktır.<sup>778</sup> Ayrıca müdür veya en üst düzey yönetici durumunda olmasalar bile mesaisini kendisi belirleyen kişilerin de değişik saatlerde çalışmaları fazla çalışma alacağı hakkı teşkil etmediğinden ücret doğmaz.<sup>779</sup>

Değerlendirilmesi gereken başka bir konuysa üst düzey yöneticilerin bazı zamanlar gece geç saatlere kadar ya da tatil günlerinde bazı işlerin yapılması, planlanması ve yürütülmesi amacıyla yapılan çalışmalardan hareketle bu çalışmaların yöneticinin inisiyatifi ile yapıldığı göz önünde bulundurulmalıdır.<sup>780</sup> Zira bir çalışmanın fazla çalışma olabilmesi için bunun işveren emriyle yapılması gerekir.<sup>781</sup> Bu halde kendi isteği ile türlü işleri yetiştirmek amacıyla yahut ön hazırlık yapmak amacıyla biraz da üst düzey yöneticilerin ancak yapabileceği işler için gereken zamanla-

---

<sup>776</sup> Evren, 2. B., s. 106.

<sup>777</sup> "...davacının işyerinde işletme müdürü olarak çalıştığı dosyadan anlaşılmaktadır. Aylık ücreti de bu unvana göre ve asgari ücretin yaklaşık 13 katı tutarında belirlenmiştir. Davacı işçi konumu itibariyle günlük mesaisini kendi belirleyecek ve şayet fazla çalışması söz konusu ise bunun karşılığının ödenmesini sağlayabilecek konumdadır. Bu nedenle fazla mesai ücretine hak kazanamaz" Yrg. 9. HD, T. 27.06.2006, E. 2006/13671, K. 2006/18967, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 25.09.2003, E. 2003/2312, K. 2003/15347

<sup>778</sup> Evren, 2. B., s. 106.

<sup>779</sup> Topçuoğlu, s. 137.

<sup>780</sup> Evren, 2. B., s. 107.

<sup>781</sup> Yuvalı, s. 59; Kuşkuaya, s. 93; Kutluer, s. 53; Kemal Özcan, s. 63; Karacan, s. 91.

rın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi hakkaniyete uygun düşmemekte ve aynı zamanda değerlendirmenin yasal dayanakları zayıf kalmaktadır.<sup>782</sup>

Bu genel açıklamalar ışığında Yargıtay'ın genel geçer ve bilinen görüşü, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma yapmadığı yolundadır. Yargıtay kararlarında<sup>783</sup> temel alınan değerlendirme, bir üst düzey çalışan eğer tüm işyeri için ve özellikle kendisi hakkında çalışma sürelerinin tespit edilmesi de dâhil geniş yetkilere sahip ise veya bu yetkilerle donatılmış yahut hal icabından anlaşılacak şekilde bu yetkilere sahip olduğu belirlenebiliyorsa yaptığı ve normal çalışma süresini aşan çalışmaların, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden hareketle, fazla çalışma olarak addedilmeyeceği yolundadır. Yargıtay, çalışma saatleri ile gününü kendi ayarlayan bir üst düzey yöneticinin fazla çalışma isteğinin kabulüne karar verilmesinin isabetsiz olduğu sonucuna varmıştır.<sup>784</sup> Zira en yüksek emir ve talimat verme yetkisi işverende olması yanında işletmeyi işveren nam ve hesabına yöneten ve işveren vekili durumunda bulunan üst düzey yöneticisinin fazla çalışma yapacağı göz önüne alınarak hizmet akdi yapıldığından bu sebeple dolgun ücret aldığı düşünüldüğünde, ayrıca fazla çalışma ücreti istemesi objektif iyi niyet kurallarına aykırıdır.<sup>785</sup> Ancak Yargıtay'a göre işçi, işyerinde fazla çalışma yaptığını iddia etmiş, gösterdiği tanıklarda bunu doğrulamışsa, işveren ücret tediye makbuzlarıyla yapılan ödemenin içinde fazla çalışma ücretinin de yer aldığını savunması karşısında bu savunmaya değer verebilmek için taraflar arasında buna dair bir sözleşmenin yâda yazılı bir belgenin olması gerektiğinden imzasız ücret pusulasına dayanılarak fazla çalışması ücretlerinin ödendiği sonucuna varılması hatalıdır ve bu nedenle fazla çalışma alacağının tespiti gerekir.<sup>786</sup>

---

<sup>782</sup> Evren, 2. B., s. 107.

<sup>783</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/18589, K. 2008/7133, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/15191, K. 2008/7266, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 21.03.2008, E. 2008/923, K. 2008/5603, Çalışma ve Toplum.

<sup>784</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.09.2003, E. 2003/2312, K. 2003/15347, Kazancı.

<sup>785</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1765.

<sup>786</sup> Yrg. 9. HD, T. 07.05.2002, E. 2001/16226, K. 2002/7190, Kazancı.

Haftalık ve günlük çalışma süresini kendisi belirleyen işyerindeki en üst düzey konumundaki bir işçinin fazla çalışma ücreti talebinin kabul edilmemesindeki temel gerekçe, bu düzeydeki bir işçinin bazı günler yaptığı fazla çalışmalar veya tatil çalışmaları sonrasında kendisine serbest zaman vererek bu çalışmaları telafi edebileceği düşüncesinde yatmaktadır.<sup>787</sup>

Bazı durumlarda üst düzey yöneticinin çalışmalarının da fazla çalışma olduğu kabul edilmiştir. Zira üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar.<sup>788</sup> Nitekim Yargıtay, “... üst düzey bir yönetici konumunda olan bir işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücret talep ...” hakkının doğacağını ifade etmiştir ve artık hakkında araştırma yapılan üst düzey yöneticinin kendi çalışma saatlerini belirleme yetkisinin bulunamayacağı kabul etmektedir<sup>789</sup>. Örneğin bir Yargıtay kararında<sup>790</sup> “... davalı işverenin anonim şirket olduğu genel müdür ve temsil yetkili kişilerle işlemlerin yürütüldüğü tartışmasıdır. İşyerinde mutfak şefi olarak çalışan davacının üst düzey yönetici olduğunu ve mesailerini kendisinin tanzim ettiğinin kabul etmek doğru değildir.” ifadesiyle fazla çalışma talebi kabul edilmiştir. Fakat Yargıtay’ın, çalışma saatlerini kendi belirleme serbestisine sahip olan çalışanlara yönelik de fazla çalışma talebinin reddine karar verildiği görülür.<sup>791</sup> Başka bir Yargıtay kararında, davacı işçinin davalı şirketin Ankara muhasebecisi olduğu, üst

---

<sup>787</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 227.

<sup>788</sup> Kuşkaya, s. 125.

<sup>789</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/15191, K. 2008/7266, Kazancı.

<sup>790</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.03.2008, E. 2007/37108, K. 2008/6384, Çalışma ve Toplum.

<sup>791</sup> Yrg. 9. HD, T. 05.12.2006, E. 2006/24004, K. 2006/31985, Kazancı.

düzyer yönetici olarak çalışmadığı, kendisine bağılı eleman da olmadığı sabit görüleberek fazla çalışmanın kabul edilmemesine dair alt mahkeme kararı bozulmuştur.<sup>792</sup>

Her bir somut uyuşmazlık açısından üst düzey yöneticinin konumunun belirlenmesi için, yönetici durumundaki şahsa özellikle çalışma saatlerinin düzenlenmesi yönünden talimat veren/verme yetkisine sahip daha üst düzeyde yetkili bulunup bulunmadığının araştırılması gerekecektir.<sup>793</sup> Üst düzey yöneticiler de “işçi” oldukları ve İş Kanunu hükümlerine tabi oldukları için kanunun çalışma sürelerine ilişkin hükümlerinin bu kişiler için de geçerli olduğu kuşkusuzdur.<sup>794</sup>

### 8. Çalışılan Yerde Yaşanılması

Çalışma yaşamı içinde bazı işlerde işçinin veya işçinin ailesinin yaşamını aynı zamanda çalıştığı işyerinde veya işyeri eklentilerinde sürdürmesi söz konusu olabilmektedir.<sup>795</sup> Gerçekten de İş Kanununun m. 66/c uyarınca bu hususun işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler iş süresinden sayılmıştır (İşK. m. 66/c). Genellikle çocuk ve hasta bakım işlerinde, bekçilik, kapıcılık gibi hizmetlerde çalışanlar, işyerinde ayrılan özel bir bölümde, tahsis edilen bir evde, lojmanda veya kapıcı dairesi gibi bir bölümde yaşayan bir işçinin her an yaptığı işin gereği olarak kontrollerde bulunması veya belli saatlerde belli işleri görmesi gerekebilmektedir. Bu husus sıklıkla işçinin her an işverenin emrinde olduğu bağlamında değerlendirilerek tüm günü bir çalışma süresinden ibaret olduğu yahut çalışma süresinin çok uzun sürdüğü izlenimini ve beraberinde fazla çalışma iddiasını gündeme getirmektedir.<sup>796</sup> Madde metninde açıkça belirtildiği gibi burada önemli olan kıstas işyerinde çıkacak olan işi beklerken geçirilen bu süre içinde işçinin, iş gücünü işverenin emrine tahsis etmiş

---

<sup>792</sup> Yrg. 9. HD, T. 20.11.2007, E. 2007/27454, K. 2007/34667, Çalışma ve Toplum.

<sup>793</sup> Topçuoğlu, s. 138.

<sup>794</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 227.

<sup>795</sup> Evren, 2. B., s. 108.

<sup>796</sup> Evren, 2. B., s. 108.



olmasıdır.<sup>797</sup> Bu bağlamda kendisi veya kendisi ile birlikte ailesinde yaşaması için yer tesis edilmiş olan işçinin iş dışındaki günlük yaşayışı ile iş yaşantısını birbirinden süre itibariyle ayırt etmenin olanağı kalkmakta, günlük ve haftalık çalışma süresinin saat cinsinden tespiti mümkün gözükmemektedir.<sup>798</sup>

İşçinin, işverene amade olarak çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreyle birlikte, çalışma süresi, günlük normal iş süresini aşıyorsa, haftalık çalışmasının 45 saati aşması kaydıyla, aşan kısım kadar fazla çalışma yaptığının kabul edilmesi gerekecektir.<sup>799</sup> Bununla beraber işçinin, işyerinde çalışmadan geçirdiği her sürenin bu fıkra kapsamında düşünülmesi, örneğin işçinin mesai saati bitiminden sonra keyfi olarak işyerinde geçirdiği sürenin bu fıkra kapsamında değerlendirilme imkânı bulunmamaktadır.<sup>800</sup> Ayrıca işçinin günlük yaşam içinde küçük küçük pek çok işi kısa zamanlar itibariyle ancak 24 saat içinde dağılmış olarak yaptığı, kendisi içinde oldukça zaman ayırabildiği, ayrıca yemek, uyku gibi zorunlu ihtiyaçlarını da aynı bütünlük içinde giderdiği de bir gerçektir.<sup>801</sup> Yargıtay, görev yaptığı villada ailesi ile oturan işçinin fazla çalışma talebinin, normal yaşamı ile görevinin iç içe girdiği ve yaptığı görev de göz önünde tutularak reddi gerektiği sonucuna varmıştır.<sup>802</sup> Yargıtay'ın gerekçesi de tartışmaya açıktır. Zira salt işçinin çalıştığı yer ile evinin aynı mekânda olması onun fazla çalışma yapmadığına bir gerekçe olamaz.<sup>803</sup> Yargıtay karara varırken, İş Kanununun m. 66/1/c-d hükümlerinin koşullarını da göz önünde bulundurmalıydı. Yargıtay başka bir kararında<sup>804</sup> ise kapıcılık hizmeti yapan davacının kaloriferin yanmak zorunda olduğu kış aylarında fazla çalışma yapmış olabileceğinin altına çizilmiştir.

---

<sup>797</sup> Gökçek, s. 26; Kutluer, s. 39; Suat Caniklioğlu, s. 49.

<sup>798</sup> Evren, 2. B., s. 108.

<sup>799</sup> Kaşdemir, s. 43.

<sup>800</sup> Kutluer, s. 39.

<sup>801</sup> Evren, 2. B., s. 108.

<sup>802</sup> YHGK. T. 15.11.1985, E. 1984/233, K. 1985/905, Kazancı.

<sup>803</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 227.

<sup>804</sup> Yrg. 9. HD, T. 17.10.2007, E. 2007/2624, K. 2007/30654, Çalışma ve Toplum.

## 9. Radyum ile Çalışanlar

3153 sayılı Radyoloji Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanununun<sup>805</sup> m. 3 ile kanun kapsamına giren ve radyum ve radyolojik maddeler kullanan müesseselerin tabi olacakları yükümlülükleri içeren bir tüzük çıkarılması öngörülmüştür. Bu dayanakla çıkarılan tüzüğün<sup>806</sup> m. 21’le işçilerin röntgen ve radyum ile sürekli olarak günde 5 saatten fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Ancak fiilen 5 saatin üstünde çalışılması durumunda fazla çalışmanın İş Kanunu hükümlerinden hareketle 7,5 saatlik çalışmadan sonramı yoksa özel olarak belirlenen 5 saatlik çalışmadan sonramı doğacağı tartışma konusudur. Yargıtay, Tüzüğün m. 21’ini gerekçe göstererek röntgen ve radyom ile günde 5 saatten fazla çalışamayacağından hareketle haftada 30 saatten fazla yapılan fazla çalışmalar için fazla çalışma ücretinin doğacağına hükmetmiştir.<sup>807</sup> Buna göre fazla çalışma konusunda belirleme yapılırken, İş Kanunu hükümlerinin yanı sıra işçi lehine düzenlemeler içeren diğer kanun hükümlerinin de muteber sayılması gerekmektedir.<sup>808</sup>

## 10. Profesyonel Ağır Vasıta Şoförleri

4857 sayılı İş Kanununun m. 63 hükmüne dayanılarak çıkarılan Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde<sup>809</sup> (HİGBÇSY) karayolu taşımacılığı ücretle çalışanlar hakkında ayrıntılı özel düzenlemelere yer verilmiştir. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi de 9 saati geçemez (HİGBÇSY m. 6/a). İş mevzuatı hükümlerine göre günlük çalışma süresinin sürekli bir şekilde 9 saat olarak uygulanması mümkün görünmemekte, zira İş Kanununun m. 63’e göre haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olup, bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresi

---

<sup>805</sup> RG. 28.04.1937/3591

<sup>806</sup> Tüzük, Radyoloji Radyum ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname adıyla 06.05.1939 tarih ve 4201 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

<sup>807</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.06.2005, E. 2004/27601, K. 2005/20095, Çalışma ve Toplum.

<sup>808</sup> Evren, 2. B., s. 109.

<sup>809</sup> RG. 06.04.2004/25425

bulunmaktadır.<sup>810</sup> Cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasına göre günlük çalışma süresi 7,5 saat ile 9 saat arasında değişmekte<sup>811</sup>, Cumartesi günü örneğin 5 saatlik bir çalışma söz konusu edilmişse haftanın diğer 5 günlük çalışma süresi 8 saat olarak belirlenebilmektedir.<sup>812</sup>

### **11. Hafta Tatili Olan Günde Çalışma**

Hafta tatili, işçinin, kendisine, ailesine ve çevresine zaman ayırabilmesi, yorulmuşluğunu gidermesi ve iş ortamının stresini üzerinden atabilmesi için haftada bir gün genellikle hafta sonunda tanınan dinlenme süresidir.<sup>813</sup> Hafta tatiline ilişkin hükümler hukukumuzda dağınık bir şekilde birden fazla kanunda düzenlenmiştir. Bunlardan 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun<sup>814</sup> bu konudaki özel düzenleme olmakla birlikte, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun<sup>815</sup> ve İş Kanununda da hafta tatiline ilişkin hükümler bulunmaktadır. 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanununun m. 2'ye göre hizmet edenlerin haftada 6 günden fazla çalıştırılması yasaktır. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununun m. 3'de hafta tatili günü Pazar günü olarak kabul edilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun m. 467'ye göre de gerekli şartların sağlanması halinde, çalışılmaması gereken bu gün için işçi ücrete hak kazanmaktadır.<sup>816</sup>

Kanun emredici bir şekilde işçinin haftada 1 gün dinlendirilmesi mecburiyetini getirmiştir (İŞK. m. 46/1). Ancak bu düzenlemeye rağmen işçi hafta tatilinde de çalıştırılırsa, bu çalışması fazla çalışma olarak değerlendirmek gerekir.<sup>817</sup> Zira işçi, haftanın iş günlerinde çalışarak haftalık 45 saatlik çalışmayı tamamlamıştır.<sup>818</sup> Hafta tatili

---

<sup>810</sup> Evren, 2. B., s. 110.

<sup>811</sup> Topçuoğlu, s. 8.

<sup>812</sup> Evren, 2. B., s. 110.

<sup>813</sup> Karacan, s. 73.

<sup>814</sup> RG. 21.01.1924/54

<sup>815</sup> RG. 19.03.1981/17284

<sup>816</sup> Evren, 2. B., s. 110.

<sup>817</sup> Topçuoğlu, s. 59.

<sup>818</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 174.

olan günde yapılan çalışma aslında haftada 45 saat ile sınırlanan haftalık çalışma sürelerinin üstünde bir çalışma olduğu açıktır ve bu çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun m. 41 uyarınca fazla çalışma olduğu anlaşılmaktadır.

İşçinin, hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, Kanunun m. 46'da belirtilen tatil gününden önce m. 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşulu gerçekleşmiş olmalıdır.<sup>819</sup> Yargıtay kararına göre haftalık 45 saatlik iş süresini hafta içinde tamamlayan işçiler, gerek denkleştirilen ve telafi edilen süreler dışında hafta içinde, gerekse hafta sonu tatilinde (Cumartesi, Pazar veya haftanın bir başka tatil günü) yaptıkları fazla çalışmalar nedeniyle fazla çalışma ücretine hak kazanacaklardır.<sup>820</sup>

Yasağa rağmen çalıştırıldığı hafta tatili günündeki süre bu itibarla fazla çalışılmış bir süredir ve işçi fazla çalışmanın karşılığına hak kazanır; işçinin hafta tatili için çalışmaksızın hak kazanacağı 1 günlük yevmiye hakkı ise saklıdır.<sup>821</sup> Bununla birlikte, tatilden önceki günlerde tam olarak çalışılmamışsa yani toplam çalışma süresi farazi çalışma süreleri de dâhil 45 saati aşmıyorsa işçinin hafta tatilinde yaptığı çalışma fazla çalışma sayılmayacaktır; işçi ancak hafta tatilindeki çalışması 45 saati tamamlamış ve aşmışsa, aşan bu süre kadar fazla çalışmanın karşılığına hak kazanabilecektir.<sup>822</sup>

İşçinin hafta tatili gününde çalıştırılması halinde, bu çalışma ile haftalık çalışma süresi aşıyor ise anılan çalışma fazla çalışma hükümlerine tabi olur.<sup>823</sup> Hafta tatilinde işçinin çalışması halinde, yapılan çalışma fazla çalışmadır ve hafta tatili günü çalışan işçiye, hafta tatili ücreti dışında % 50 arttırılmış fazla çalışma ücreti ödenir.<sup>824</sup>

---

<sup>819</sup> Kanununun m. 46'da hafta tatiline hak kazanma açısından hangi günlerin çalışılmış günler gibi hesaba katılacağı ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

<sup>820</sup> Yrg. 9. HD, T. 16.09.1996, E. 1996/15014, K. 1996/16843, Kazancı.

<sup>821</sup> Mollamahmutoğlu, 2.B., s. 702

<sup>822</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 174 vd. s. 175.

<sup>823</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 140.

<sup>824</sup> Karacan, s. 76.

Salt işçinin Pazar günü çalıştırılmış olması onun fazla çalışma yaptığı anlamına gelmez, zira işveren haftada 6 gün çalıştırdığı işçisine haftanın herhangi bir günü hafta tatili kullandırabilir ve bu nedenle Pazar günü çalıştırılan işçiye hafta içinde bir gün hafta tatili veriliyor ise Pazar günkü çalışması fazla çalışma olarak kabul edilemeyecektir.<sup>825</sup> Haftada 5 iş günü çalışarak Cumartesi gününü akdi tatil yapan işyerlerinde, işçilerin Cumartesi günü de çalıştırılmaları, haftanın tatillerden önceki 5 iş gününde 45 saatlik azami çalışma süresini dolduran işçiler bakımından fazla çalışma sayılacaktır.<sup>826</sup>

Uygulamada, Yargıtay ve Çalışma Bakanlığınca hafta tatilinde çalışılmak suretiyle haftalık çalışma süresinin aşılması, fazla çalışma sayılmaktadır.<sup>827</sup> Nitekim ücretinin aylık maktu ücret söz konusu olduğunda % 50 zamlı ödenmesinin gerekliliği bunu doğrulamaktadır. O halde hafta tatili vermeden çalışan bir işçinin, hafta tatili vermesi gereken günde yaptığı çalışmanın fazla çalışma olduğunun kabulü gerekir ve bu çalışmayı, ayırt edilmesinin kolaylaştırılması bakımından, hafta tatilinde yapılan, fazla çalışma olarak adlandırılmaktadır.<sup>828</sup>

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günleri göre 1 güne düşen ücretidir (İşK. m. 49/1). İşçiye ödenecek hafta tatili ücretinde, sadece asıl (temel) ücret dikkate alınır.<sup>829</sup> Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama-tamamlama ve temizlik işlerinde çalışan işçilere, bu işler için verilen ücretlerin belirlenmesinde hesaba katılmaz (İşK. m. 50).

Hafta tatilinde fazla çalışma yapılması durumunda, ücretin hesaplanması ile ilgili bir örnek verecek olursak;<sup>830</sup>

---

<sup>825</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 175.

<sup>826</sup> Ekonomi, Kamu-iş, s. 2.

<sup>827</sup> Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 612.

<sup>828</sup> Evren, 2. B., s. 111.

<sup>829</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 140.

<sup>830</sup> Güray Öğredik, *Fazla Mesai Ücretinin Hesaplanması Hakkında Örnekler (İş Kanunu m. 41, 46, 47)* <http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/guray/004/> (18.01.2013).

*İş yerinde sabah 09.00 akşam 18.00 çalışılmaktadır. Personelin normal bir saate isabet eden ücreti 10 TL'dir.*

*a) Hafta içi her akşam 1 saat fazla çalışma yapmıştır. Bu durumda her 1 saat fazla çalışma için  $10 + 10 \times 0.25 = 12,5$  TL*

*Öyleyse bu hafta fazla çalışmalarını için bu personele ödenecek fazla sürelerle çalışma ücreti  $12,5 \times 5$  gün = 62,5 TL'dir.*

*b) Personel Cumartesi gelmiş ve 9 saat mesai yapmıştır. 45 saate kadar geçen süre 5 saat. Bu sürenin ücreti  $10 \times 0,25 = 2,5$  TL x 5 saat = 12,5 TL (Fazla sürelerle çalışma ücreti)*

*45 saati aşan kısım 4 saat için de  $10 \times 0,50 = 5$  TL x 4 saat = 20 TL (Fazla çalışma ücreti)*

*Normal hak ettiği bir saatlik ücret  $10$  TL x 8 saat = 80 TL (Normal mesai ücreti. Bu ücreti o gün işe gelmese de alacaktı zaten.)*

*Toplam alacağı ücret:  $(10 \times 8) + (10 \times 0,25 \times 5) + (10 \times 0,50 \times 4) = 80 + 20 + 12,5 = 112,5$  TL'dir. (32,5 TL kısmı fazla mesai karşılığı).*

## **12. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Çalışma**

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun<sup>831</sup> (UBGTK) hükümleriyle 28 Ekim saat 13.00'dan başlayarak 29 Ekim günü devam eden Cumhuriyet Bayramı Ulusal Bayramı, 1 Ocak Yılbaşı, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, arife günü dâhil 3,5 gün süren Ramazan Bayramı ve arife günü dâhil 4,5 gün süren Kurban Bayramı genel tatil günü olarak kabul edilmiştir.

Yıl içinde bu günlerin toplamı 13,5 günü bulmaktadır. Bu günlerin tümünde kamu işyerlerini tatil vermesi zorunludur. Nitelikleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlardaki hükümler saklıdır (UBGTK m. 2). Özel sektör içinse bu zorunluluk sadece Ulusal Bayram için getirilmiştir. Ancak bu konuda

---

<sup>831</sup> RG. 19.03.1981/17284

bir yaptırım öngörülmediğinden bu günde özel sektörün işyerlerini açmasında da görünen bir sakınca bulunmamaktadır.<sup>832</sup>

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile belirlenir. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir (İşK. m. 44). Görüldüğü üzere sözleşmelerde hüküm yoksa asıl olan sözü edilen günlerde işçinin çalışmamasıdır.<sup>833</sup>

Konumuz ile ilgili olarak Ulusal Bayram ve genel tatil gününün aynı zamanda hafta tatili gününün olması durumudur. Bu konuda özel bir düzenleme olmaması nedeniyle işçi yararına yorum ilkesi gereği işçinin yaptığı çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilmesi halinde daha fazla ücrete hak kazanacağı gerçeğinden hareketle çalışmanın fazla çalışma olarak kabulünün uygun olacağı hemen akla gelmektedir.<sup>834</sup> Ancak yukarıda da açıklandığı üzere hafta tatili olması gereken günde çalışılması yastaktır. Buradan hareketle yapılan çalışma kanuni anlamda ancak bir Ulusal Bayram ve genel tatil gününde yapılmış olabilecektir. Bu durumda yapılan çalışmanın 4857 sayılı İş Kanununun m. 41'e göre değil, m. 47 hükümlerine göre sonuç doğuracaktır.

İş Kanunu kapsamına giren işçilere, Ulusal Bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışan her gün için 1 günlük ücreti ödenir (İşK. m. 47/1). Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin Ulusal Bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir (İşK. m. 47/2). Ulusal Bayram ve genel tatil günü ücretinin belirlenmesinde, hafta tatili ücretinde açıkladığımız esaslar uygulanır (İşK. m. 49).

---

<sup>832</sup> Evren, 2. B., s. 111.

<sup>833</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 142.

<sup>834</sup> Evren, 2. B., s. 111 vd.

Ulusal Bayram ve genel tatil günü fazla çalışma yapılması durumunda ücretin hesaplanması ile ilgili bir örnek verecek olursak;<sup>835</sup>

*İş sözleşmesinde saatlik yevmiye 3 TL ve haftalık çalışma süresi 45 saat olarak kararlaştırılan işçi, haftalık çalışma süresini doldurmuş ve 19 Mayıs günü de çalıştırılmışsa işçiye ödenecek günlük ücret 56,25 TL olarak hesaplanacaktır (Günlük ücret 3 TL x 7,5=22,50 TL x 2,5 kat=56,25 TL). Bu örnekte 19 Mayıs'ta da 7,5 saat çalışıldığı kabul edilmektedir. Bu durumda fazla çalışmaya isabet eden ücret;*

*3+3x0,50=4,5 ve 4,5x7,5 saat=33,75 TL fazla çalışma ücreti. Tabi bu 33,75 TL'ni da ikiye ayırabiliriz. 4857 sayılı kanun m. 47'ye göre alacağı 1 günlük ücreti:3x7,5=22,5 TL*

*Fazla mesaisi için alacağı 3x0,50=1,5 ve 1,5x7,5=11,25 TL. Toplam 22,5+11,25=33,75 TL*

*Birde işçinin zaten çalışmasa bile maaşı içinde olacak normal ücreti (7,5x3=22,5 TL) ilave edersek 33,75+22,5=56,25 TL'na ulaşırız.*

*19 Mayıs'ta eğer 4 saat fazla mesai yapsaydı. Fazla mesai ücreti:*

*3+3x0,50 x4 saat=18 TL olarak hesaplanırdı.*

*Aynı işçi haftalık 45 saat çalışma süresini doldurmamış olsaydı, mesela 40 saat çalışmış olsaydı, fazla mesai ücreti:*

*3+3x0,25x4 saat=15 TL olarak hesaplanırdı. İlk örnekteki gibi 7,5 saat çalışmış ise bu şartlarda (hafta içi 40 saat çalışmış) 4857 sayılı İş Kanununun m. 47 gereği: 3x7,5=22,5 TL*

*Fazla süreli çalışma ücreti: 3x0,25x5 saat=3,75 TL*

*Fazla çalışma ücreti: 3x0,50x2,5 saat=3,75 TL. Toplam: 22,5+3,75+3,75=30 TL. Bu hesaplama şu şekilde de yapılabilir:*

*3+3x0,25x5 saat=18,75 TL*

*3+3x0,50x2,5 saat=11,25 TL*

---

<sup>835</sup> Öğredik, <http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/guray/004/> (18.01.2013) vd.



## IV. FAZLA ÇALIŞMANIN ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMANIN İSPATI

### A. Genel Olarak

İş sözleşmesinin feshinden sonra açılan davalarda, başlıca konulardan biri de fazla çalışma iddialarıdır. Bunun nedeni, ülkemizde iş güvencesinin yeterince yerleşmemiş olmasıdır.<sup>836</sup> Zira ülkemizde işçiler, yeterli iş güvencesine sahip olunmaması nedeniyle ancak iş sözleşmeleri sona erdikten sonra açılan davalarla bu haklarını talep edebilmektedirler.<sup>837</sup> Bununla birlikte ülkemizdeki birçok işyerinde kanuni düzenlemelere ve kanuni iş sürelerine uyulmadığı bilinen bir gerçektir.<sup>838</sup>

Dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların var olup olmadıkları hakkında mahkemeye kanaat verilmesi işlemine “*ispat*” denir.<sup>839</sup> Kanunda fazla çalışmanın ispatı ile ilgili herhangi bir düzenleme bulunmaktaki, bu nedenle fazla çalışmanın ispatında, ispat yükü genel hükümlere tabidir.<sup>840</sup> Davada, çekişmeli vakıaların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği konusu ispat yükünü ilgilendirir.<sup>841</sup> 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa<sup>842</sup> göre bir vakıadan kendi lehine haklar çıkaran taraf, o vakıayı ispatlamakla yükümlüdür (HMK m. 190/1). İspat hukuku açısından iddia sahibinin iddiasını ispat etmesi beklenmektedir.<sup>843</sup> Öğretiye ve Yargıtay’a göre, fazla çalışma yaptığını işçi, fazla çalışma ücretinin ödendiğini de işveren ispatla yükümlü bulunmaktadır.<sup>844</sup>

---

<sup>836</sup> Karacan, s. 105; Kutluer, s. 122.

<sup>837</sup> Gökçek, s. 148.

<sup>838</sup> Süzek, Değerlendirme Semineri 2001, s. 49.

<sup>839</sup> Baki Kuru, *Medeni Usul Hukuku*, 16. B., Ankara 2005, s. 417; Karacan, s. 105.

<sup>840</sup> Gökçek, s. 72; Kutluer, s. 82.

<sup>841</sup> Kuru, s. 419.

<sup>842</sup> RG. 04.02.2011/27836

<sup>843</sup> Aracı, s. 45.

<sup>844</sup> Ulubey, s. 181-184; Yrg. 9. HD, T. 17.09.1979, E. 1979/9524, K. 1979/11091, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/15191, K. 2008/7266, Çalışma ve Toplum.

Fazla çalışmanın ispatı ile ilgili olarak diğer bir sorun, fazla çalışmanın konu olduğu bu davalarda ileri sürülen abartılı fazla çalışma iddialarıdır.<sup>845</sup> Bu durum işçinin iddialarını esas yönünden zayıflatmakta hatta haklı bulunduğu isteklerinde dahi gölge düşürebilmektedir.<sup>846</sup> Kanunda, öngörülen süreden fazla hayatın olağan akışına aykırı olmayan bir biçimde çalışma yaptığını ispat eden işçi, yaptığı fazla çalışma ücretinin tamamını işverenden dava yoluyla alabilir.<sup>847</sup>

İspat ile alakalı olarak üzerinde durulması gereken başka bir husus ise hafta tatilinde yapılan çalışmalar ile ilgilidir. Nitekim burada, olağan durumun tersine bir iddiada bulunmaktadır. Olağan durumun aksini iddia eden taraf bunu ispatla yükümlüdür.<sup>848</sup> Bu nedenle, hafta tatilinde çalıştırıldığını ispat yükü işçinin üzerindedir.<sup>849</sup> Bunun karşısında hafta içinde bir gün izin verildiğinin veya hafta tatilinde yapılan çalışmaların karşılığının ödendiğinin ispatı ise işverene aittir.<sup>850</sup>

Belgelendirme yükümlülüğüne Deniz İş Kanununda da yer verilmiş, kanunun m. 28'e göre; gemilerde fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren vekillerinin noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorunda oldukları görülmüştür. Bu defterde gemi adamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün, o güne düşen miktar ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücreti gösterilmesi zorunludur. Fazla çalışmanın ispatı için Basın İş Kanununda ise bir belgelendirme yükümlülüğüne değinilmemiştir.

Fazla çalışmanın yapıldığı iddiası ile fazla çalışma ücretinin ödendiği iddiası, ispat yükü ve ispat araçları bakımından birbirlerinden farklı kavramlardır.<sup>851</sup>

---

<sup>845</sup> Gökçek, s. 72; Karacan, s. 105.

<sup>846</sup> Ekonomi, Değerlendirme Semineri 2002, s. 46, Münir Ekonomi, İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m. 35 (Nu: 1), İstanbul 1975, s. 2. (Nu: 1).

<sup>847</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1762.

<sup>848</sup> Kuru, s. 421.

<sup>849</sup> Çenberci, s. 754.

<sup>850</sup> Karacan, s. 79.

<sup>851</sup> Aracı, s. 45.

## B. İspat Yüğü

### 1. İşverenin İspatı

İş hukukunun genel prensipleri açısından işverenin işyerinde uygulanmakta olan çalışma sürelerini ve ödenen ücretleri belgelendirme yükümlülüğünün bulunması yasal düzenlemeleri de etkilemiş, konumuz anlamında özel bir belgelendirme yükümlülüğüne yer verilmiştir.<sup>852</sup> Fazla çalışma yapıldığının ispat edilmesinden sonra işverenden beklenen, bu ücretleri ödemiş olduğunu ispat etmesidir.<sup>853</sup> Çünkü fazla saatlerle çalışma ücretinin ödendiği yolundaki karşı iddia işveren tarafından kanıtlanmalıdır.<sup>854</sup> Hayatın olağan akışına uygun olanda, fazla çalışmaların işverenin talimatı doğrultusunda yapılması olduğundan, yapılan fazla çalışmanın kendi istek ve iradesi dışında yapılmış olduğunun ispat yükü işverene ait olmalıdır.<sup>855</sup> Fazla çalışma ücretlerinin normal çalışma ücretine dâhil olduğunu iddia eden işveren bunu ispatla yükümlüdür, nitekim bu iddia olağan durumun istisnasıdır.<sup>856</sup>

Kanunda öngörülen kayıtları tutmak, işverenin sorumluluğunda olup bu kayıtların gerektiğinde ibrazı zorunludur (HMK m. 219/1). Yönetmeliğin m. 10'a göre işveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. Yönetmelik uyarınca işverene iki hususu belgelendirmesi yükümlülüğü getirilmiştir (FCY. m. 10). İlk olarak işveren, fazla saatlerle çalışma yaptırılan işçilerin bu çalışma saatlerini belgelemek zorundadır.<sup>857</sup> İkinci olarak işveren ödediği fazla saatlerle çalışma ücretini ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında göstermek mecburiyetindedir (İŞK. m. 37).

---

<sup>852</sup> Evren, 2. B., s. 98.

<sup>853</sup> Ulubey, s. 181-184.

<sup>854</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.04.2008, E. 2007/14733, K. 2008/8184, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 26.04.1993, E. 1992/5786, K. 1993/6779, Kazancı.

<sup>855</sup> Erdem Özdemir, *İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yüğü ve İspat Araçları*, İstanbul 2006, s. 234-235. (İspat Yüğü ve İspat Araçları).

<sup>856</sup> Çenberci, s. 822.

<sup>857</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 236.

Yönetmelik uyarınca, işverene getirilen fazla çalışma saatlerinin belgelenmesi zorunluluğu, işyerindeki kayıtların düzgün tutulması, bordroların düzenli olarak imzalatılması, fazla çalışmaların bordrolara yansıtılması, ücret hesap pusulası verilmesi gibi kanuni yükümlülüklerin yerine getirilmesi, işverenin lehine olacak şekilde fazla çalışmaların ispatında kolaylık sağlar.<sup>858</sup>

Fazla çalışma ücretinin ödendiği işveren tarafından işçinin imzasını taşıyan ücret bordroları veya ibranamelerle ispatlanabilir.<sup>859</sup> Aksi durumda işveren işçinin fazla çalışma yapmadığını savunmasına karşın ibranamede fazla çalışma ücretinin ödendiği yazılı ise bu ibranameyi geçersiz kılacak bir çelişkidir.<sup>860</sup> Yargıtaya göre ibranamenin geçerli kabul edilebilmesi için hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenmiş olması, işverenin savunmasıyla çelişkili olmaması gerekir.<sup>861</sup>

Öğretide ve Yargıtay'ca, takdiri delil niteliğindeki tanık beyanları ile ödemenin ispat edilmesi mümkün bulunmamaktadır.<sup>862</sup> Kural olarak işçinin yaptığı fazla çalışmayı tanıkla ispatı mümkün olduğu halde, işverenin fazla çalışma ücreti ödemediğini tanıkla değil yazılı belge ile ispatlaması gerekmektedir.<sup>863</sup> Yargıtay, tanıkların fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini ifade etmelerine karşın davalı işverenin fazla çalışma ücreti ödemelerini yazılı delille kanıtlaması gerektiğine karar vermiştir.<sup>864</sup> Ancak çalışma süreleri ve ücretlerle ilgili kayıtlar, eksiksiz tutulmuş ve diğer delillerle de doğrulanmış olması kaydıyla tanık beyanına itibar edilebilir.<sup>865</sup>

İşveren, işçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı zamanı ispatlamak için aşağıdaki örnekte olduğu gibi bir belge düzenleyip kayıt tutabilir.

---

<sup>858</sup> Özyurt, s. 205; Erdem Özdemir, İspat Yükü ve İspat Araçları, s. 238.

<sup>859</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1766.

<sup>860</sup> Aracı, s. 46.

<sup>861</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.02.2005, E. 2004/8761, K. 2005/2729, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz Yrg. 9. HD, T. 04.12.2006, E. 2006/13568, K. 2006/31845, Kazancı.

<sup>862</sup> Ulubey, s. 181-184; Yrg. 9. HD, T. 21.03.2008, E. 2008/923, K. 2008/5603, Çalışma ve Toplum.

<sup>863</sup> Kutluer, s. 83.

<sup>864</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.10.2005, E. 2005/3314, K. 2005/32806, Kazancı.

<sup>865</sup> Kurucu, s. 294.

İşyerinin Ünvanı	:	
İşyerinin Adresi	:	
İşverenin Adı Soyadı	:	
İşveren Vekilinin Adı Soyadı:		
İşçinin Adı Soyadı	:	
İşe Giriş Tarihi	:	
SSK Sicil Numarası	:	
Görevi	:	
Fazla Çalışma/Fazla Sürelerde Çalışma Başlangıç Tarihi	:	
Fazla Çalışma/Fazla Sürelerde Çalışma Bitiş Tarihi	:	
Fazla Çalışma/Fazla Sürelerde Çalışma Günlük Süresi (Saat):		
<p>İşyerimizde yukarıda açıklanan tarihlerde ve günlük saatler arasında fazla çalışma ve fazla sürelerde çalışma yapılmıştır. Bu belge 4857 sayılı İş Kanununun m. 41'e istinaden çıkarılan İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 10'a göre düzenlenmiştir.</p>		
Tebliğ Olunur ...../...../.....		
Tebellüğ ettim		
İşçi		İşveren/İşveren Vekili
Adı Soyadı		Adı Soyadı
İmza		İmza

**Örnek 9:** İşverenin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilere ait çalışma saatlerini ispat için hazırladığı belge.<sup>866</sup>

---

<sup>866</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, Rehber, s. 154.

## 2. İşçinin İspatı

İş güvencesine sahip olmayan işçi, iş sözleşmesi yürürlükte iken, işini kaybetme korkusuyla fazla çalışma karşılığını talep edememekte, dolayısıyla, fazla çalışma alacakları, iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılan davalara konu olmaktadır.<sup>867</sup> Ancak, bu davaların fazla çalışma yapıldıktan yıllar sonra açılmış olması, fazla çalışmanın saptanmasını zorlaştırmaktadır.<sup>868</sup> Bu durum geçmiş yıllara ilişkin olarak uzun devreleri kapsayan uyuşmazlıklarda, tarafların kusurlu davranışları ile menfaatleri arasında denge kurabilmek için çalışılan sürelerin genel bir ortalamaya göre saptanmasını zorunlu kılmakta, bu ise adil olmayan sonuçlara neden olabilmektedir.<sup>869</sup>

Uyuşmazlık halinde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapıldığının ispat yükü, bunu ileri süren işçi üzerinedir.<sup>870</sup> Fazla çalışma yaptığını, fazla çalışma yaptığı halde ücretini alamadığını, fazla çalıştığı gün ve saatleri iddia eden işçi, norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür.<sup>871</sup> Yargıtay'ında bu yönde kararları mevcuttur.<sup>872</sup> Ayrıca belirtmek gerekir ki ücretin ödenmesi konusundaki ispat yükünün işveren üzerinde olması, ücretin ödenmediği yolunda işçinin delil sunma hakkını engellemez.<sup>873</sup> İşçinin bu yöndeki talepleri, ispat yükünü kendi üzerine aldığı anlamına gelmez.<sup>874</sup>

İşçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.<sup>875</sup> Yargıtay kararında işçi, fiili bir olgu söz konusu olduğundan kural olarak fazla çalışma yaptığını kesin delil niteliğindeki belgeler veya takdiri delil niteliğindeki tanık beyanları olmak

---

<sup>867</sup> Gökçek, s. 72; Karacan, s. 105.

<sup>868</sup> Karacan, s. 105.

<sup>869</sup> Çenberci, s. 744.

<sup>870</sup> Topçuoğlu, s. 133; Sümer, İş Hukuku, s. 130.

<sup>871</sup> Çil, Yargıtay İlke Kararları, s. 386; Yuvalı, s. 55-83.

<sup>872</sup> Yrg. 9. HD, T. 20.09.1996, E. 1996/5981, K. 1996/15572, Kazancı.

<sup>873</sup> Aracı, s. 45.

<sup>874</sup> Karacan, s. 152.

<sup>875</sup> Topçuoğlu, s. 133; Kemal Özcan, s. 60; Gökçek, s. 73.

üzere her türlü delille ispat edebilir denmektedir.<sup>876</sup> Başta ücret hesap pusulaları ve bordrolar olmak üzere, işçinin fazla çalışma yaptığını destekleyecek her türlü yazılı belge, örneğin, işyerine ait satış raporları, günlük faaliyet raporları, servis kayıt formları, müfettiş raporları<sup>877</sup> ve puantaj tabloları ispat aracı olarak kullanılabilir.<sup>878</sup>

İşçinin, bu konuda ortaya attığı iddianın tanık sözleriyle sabit sayılabilmesi için iddianın, yaşamın olağan akışına ve işin niteliğine uygun düşmesi, bunların diğer bazı olaylara örneğin, işyerinin çalışma biçimine ve süresine ters düşmemesi gerekir.<sup>879</sup> Nitekim Yargıtay birçok kararında “...*Bir insanın çalıştığı her iş günü fazla mesai yapması ve tüm hafta tatillerinde çalışmasının kabulü hayatın olağan akışına uymaz. Gerçekten bir insanın hastalık, mazeret, izin ve benzeri nedenlerle zaman zaman fazla çalışma yapmaması ve hafta tatilinde çalışmaması ihtimali her zaman mevcuttur...*” demektedir.<sup>880</sup>

## C. İspat Araçları

### 1. Genel Olarak

Fazla çalışmanın ispatında ispat araçları hakkında özel bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>881</sup> İşçi ve işveren tarafından sunulabilecek pek çok yazılı belge, ispat araçları bulunmaktadır. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun m. 192’de “*Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir*”, m. 192/1’de “*Taraflar, dayandıkları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır*”, m. 192/2’de “*Tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini*

---

<sup>876</sup> YHGK. T. 04.02.2009, E. 2009/9-2, K. 2009/48, Kazancı.

<sup>877</sup> “Fazla çalışma ücreti talep eden davacının, Mart 1997’den sonraki alacaklarının kabulüne karar verildiğine göre, 07.11.1994 tarihli is müfettişi raporuna dayanma olanığı yoktur” Yrg. 9. HD, T. 01.07.2004, E. 2004/ 15596, K. 2004/ 19313, Kazancı.

<sup>878</sup> Karacan, s. 107.

<sup>879</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 154.

<sup>880</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.03.2004, E. 2003/16762, K. 2004/6039, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 15.12.2005, E. 2005/14287, K. 2005/39666, Kazancı.

<sup>881</sup> Gökçek, s. 73.

*açıkça belirtmeleri zorunludur*”, m. 194’de “*Uyuşmazlık konusu vakıaları ispata elverişli yazılı veya basılı metin, senet, çizim, plan, kroki, fotoğraf, film, görüntü veya ses kaydı gibi veriler ile elektronik ortamdaki veriler ve bunlara benzer bilgi taşıyıcıları bu Kanuna göre belgedir*” hükümleri yer almaktadır.

Bu belgeler kendi aralarında bir delil kuvveti olma özellikleri bulunmakla beraber kuvvet sıralamasına göre öncelikle işçi tarafından işverene verilen belgeler (makbuzlar), işçi ve işverenin birlikte hazırladığı belgeler (ibra), işveren tarafından hazırlanmış olmakla birlikte işçinin onayını ve imzasını içeren belgeler (bordrolar vb.) ve işveren tarafından tek taraflı hazırlanmış belgeler (ücret hesap pusulası vb.) olarak sıralanabilir.<sup>882</sup> Aşağıda ayrıntılı olarak değineceğimiz üzere bilirkişi raporları, tanık beyanları, keşif ve yemin gibi ispat araçları da bulunmaktadır. Nitekim Hukuk Muhakemeleri Kanunu 4. Kısım da ispat ve deliller başlığı altında kesin ispat araçları olarak “*ikrar, delil sözleşmesi, belge, senet, yemin, tanık ifadeleri, bilirkişi incelemeleri, keşif, uzman görüşü*” göze çarpmaktadır.

İspat araçları ve kuvvetleri Hukuk Muhakemeleri Kanunu hükümlerine göre belirlenmeli, ancak bu belgelerin de kendi içinde bir delil kuvveti olma özelliklerinin bulunduğu göz önünde bulundurulmalı ve kuvvet olarak üstün olan delilin ortaya konulmasından itibaren, kuvvet olarak daha aşağı olan delillerin sunulmasına gerek kalmadan karşı tarafın öncelikle bu delilleri çürütmesi beklenmelidir.<sup>883</sup>

Uygulamada pek rastlanmamakla birlikte taraflarca fazla çalışmaların sadece belirli delillerle ispatlanabileceğide kararlaştırılabilir.<sup>884</sup> Bu halde, delil sözleşmesi uyarınca söz konusu deliller dışındaki delillere dayanılamaz.<sup>885</sup> Örneğin, çalışılan sürelerin yalnızca saat kartları ve puantaj defterleri ile ispatlanabileceği kararlaştırılmışsa bu konuda başka delil getirilememelidir.<sup>886</sup>

---

<sup>882</sup> Evren, 2. B., s. 116.

<sup>883</sup> Evren, 2. B., s. 114.

<sup>884</sup> Karacan, s. 107.

<sup>885</sup> Çenberci, s. 748.

<sup>886</sup> Kurucu, s. 293.



Kayıtları tutmakla yükümlü taraf bu yükümünü yerine getirmemişse veya kayıtlar birbirini doğrulamıyorsa, karşı taraf diğer delillerden yararlanabilir.<sup>887</sup> İbrahim edilen çalışma çizelgesinde bazı imza eksikleri örneğinde olduğu gibi gerekli şartlara sahip olmayan belgeler delil başlangıcı olarak kabul edilir (HMK. m. 202).

## 2. İkrar

İkrar, “*benimseme, onama, kabul, tasdik*”<sup>888</sup> anlamındadır. Genel olarak kişinin karşı tarafın iddiasını kabul etmesi anlamına gelmekte ve bu haliyle ikrar, en önemli ve en güçlü delil sayılmakta, ayrıca ikrardan sonra dönmek de pek mümkün gözükmemekte, ancak irade sakatlıkları varsa, kişi belli hallerde medeni haklardan yoksun ise veya söylediğinin sonuçları hakkında bilgi sahibi değilse ve bilgilendirme de yapılmamışsa ikrardan dönmek mümkün olmaktadır.<sup>889</sup>

İkrar, fazla çalışma yapıldığının ispatı açısından işverenin işçinin fazla çalışma yaptığını kabul etmesi, fazla çalışma ücretinin ödendiğinin ispatı açısından da işçinin ücret ödendiğini kabul etmesi olarak değerlendirilebilir ve işçinin bu ifadelerinden dönebilmeleri için güçlü gerekçelerle ihtiyacı bulunmaktadır.<sup>890</sup>

## 3. Senet

### a) Genel Olarak

Senet, “*bir kimsenin yapmaya veya ödemeye borçlu olduğu şeyi göstermek için imzaladığı resmî kâğıt, belgit, dayanılan veya dayanılacak olan şey*” demektir.<sup>891</sup> 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun m. 200/1’de “*Bir hakkın doğumu, dışürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve ifası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri ikibinbeşyüz*

---

<sup>887</sup> Karacan, s. 108.

<sup>888</sup> [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520ce0d4e31af1.72583821](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520ce0d4e31af1.72583821) (15.08.2013).

<sup>889</sup> Evren, 2. B., s. 115.

<sup>890</sup> Evren, 2. B., s. 115.

<sup>891</sup> [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520cea76cc0dc8.07494106](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520cea76cc0dc8.07494106) (15.08.2013)

*Türk Lirasını geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir. Bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri ödeme veya borçtan kurtarma gibi bir nedenle ikibinbeşyüz Türk Lirasından aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz” ifade edilmektedir.*

İkrar ile ispat mümkün olmadığı takdirde fazla çalışma ücretinde olduğu gibi özellikle paraya dair hususlarda iddianın senetle ispat edilmesi beklenmektedir.<sup>892</sup> Bu bağlamda fazla çalışma yapıldığı ve ücretinin ödendiği anlamında bazı yazılı belgelerin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu belgeleri aşağıda açıklayacağımız üzere makbuz, banka kayıtları ve ibra sözleşmeleri, bordro, işyeri giriş çıkışları gösteren kayıtlar, ücret hesap pusulaları ve değer taşıyan belgeler olarak sıralayabiliriz.

#### **b) Makbuz**

İspat vesikası olarak işçi tarafından işverene verilen belgeler en önemli yazılı delil niteliği taşımakta ve bu belgeler genel itibariyle makbuz olarak adlandırılmaktadır.<sup>893</sup> Makbuzun sunulması ile birlikte işveren fazla çalışma ücreti ödemediğini ispat etmiş olmakta, işçi bu belgeyi irade sakatlıklarında olduğu gibi güçlü ve kanıtlanabilir delillerle çürütmediği takdirde işverenin başkaca ispat vesikasına ihtiyacı olmamaktadır.<sup>894</sup> Ayrıca Yargıtay’a göre ibraname başlıklı olsa da miktar içeren belgelerin makbuz olarak kabul edilmesi gerekmektedir.<sup>895</sup>

#### **c) Banka Kayıtları**

İspat aracı olarak değer atfeden işçi ve işverenin birlikte sözleşerek yaptıkları hukuki işlemler ve bu işlemleri ortaya koyan belgelerde bulunmaktadır. Belirtmek gerekir ki işçi ve işveren arasında yapılan ücret ödeme işlemlerinin yazılı olduğu belgelerin üçüncü bir şahıs özellikle kanunlarla kendisine yetki verilmiş şahısların şahitliğini veya onayını (noter, ilgili banka şubesi vb.) taşıması bu belgelerin delil

---

<sup>892</sup> Evren, 2. B., s. 115.

<sup>893</sup> Evren, 2. B., s. 116.

<sup>894</sup> Evren, 2. B., s. 116.

<sup>895</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/33244, K. 2008/7135, Çalışma ve Toplum.

olma kuvvetlerini arttırmaktadır.<sup>896</sup> Bu belgelerden en önemlileri ise banka kayıtlamaları karşımıza çıkmaktadır.

Yargıtay kararında fazla çalışma ücretlerinin banka hesabına yatırıldığını gösteren banka kayıtları öteden beri uygulanmakta olan ve özellikle İş Kanununun m. 32’de ücretlerin bankaya yatırılabilmesinin açıkça mümkün kılınmasıyla önemli ölçüde delil olma kuvveti taşıyan belgeler olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>897</sup> Buna göre işçi adına açılmış hesap hareketini ve parayı kimin yatırdığını gösteren banka tarafından onaylı belgelere itibar etmek gerekmektedir.<sup>898</sup>

İşveren, bankadan aldığı belge ve dekontları delil olarak kullanabilmekte, banka aracılığıyla yaptığı ödemelerde ücretin havale edildiğini ispat ettiği takdirde borçtan kurtulabilmektedir.<sup>899</sup>

#### **d) İbra Sözleşmeleri ve İbraname**

İbranameler de ücret borcunun ödendiğini ispatlamak için elverişli belgelerdir.<sup>900</sup> İşveren tarafından fazla mesai ücretinin ödendiği, işçinin imzasını taşıyan ibranamelerle ispatlanabilir.<sup>901</sup> İşçiye fazla çalışma ücreti ödendiği, fesih tarihinden sonra imzalanan miktar içermeyen ve anılan hakkın ödendiğini gösteren ibraname ile kanıtlanabilir.<sup>902</sup> Yargıtay’ın eski kararları miktar içermeyen ibranamelere geçerlilik tanımış, alacak kalemlerinin açıkça belirtilmesini<sup>903</sup> ve işçinin imzasını taşımasını yeterli görmüştür.<sup>904</sup>

---

<sup>896</sup> Evren, 2. B., s. 116.

<sup>897</sup> Yrg. 9. HD, T. 27.10.2004, E. 2004/8455, K. 2004/24242, Kazancı.

<sup>898</sup> Evren, 2. B., s. 117.

<sup>899</sup> Aracı, s. 46.

<sup>900</sup> Karacan, s. 153.

<sup>901</sup> Aracı, s. 46.

<sup>902</sup> Topçuoğlu, s. 139.

<sup>903</sup> “Anılan ibranamede fazla çalışma ücreti yer olmadığından, hafta tatili ve genel tatil ücretinin ödendiği belirtildiğinden bu alacakların Mahkemece hüküm altına alınması hatalı bulunmuştur”, Yrg. 9. HD, T. 22.01.2007, E. 2006/16027, K. 2007/329, Kazancı.

<sup>904</sup> Yrg. 9. HD, T. 31.01.2007, E. 2006/17522, K. 2007/1390, Kazancı.

Uygulamada ücret alacaklarını (veya ücret ile birlikte sair işçilik haklarını) aldığı ve işverenden hiçbir alacağının kalmadığına dair işten ayrılan işçiye imzalatılan yazıya ibraname adı verilmekte, ibranamenin bir sözleşme olduğundan hareketle taraflarının işçi ve işverenlerin medeni hakları kullanmaya ehil olmaları gerektiği vurgulanmaktadır.<sup>905</sup>

İbra, “*borçluyu, borcu ifa etmeden borçtan kurtarmak hususunda alacaklı ile borçlunun anlaşmasıdır*”.<sup>906</sup> İbra belgeleri içtihatları anlayışla, ne İsviçre hukuku anlamında ibra sözleşmesi, ne olumsuz borç ikrarı, ne haktan feragat, ne de alelade alındı (makbuz) anlamına gelir. Burada önemli olan yön, ilişkin olduğu konuyla sınırlı olmak üzere işçilik haklarının işverende kalmadığı ve elde edildiği hususunun işçi tarafından tanınması keyfiyetinden ibarettir.<sup>907</sup>

İş mevzuatında ibraname ile ilgili yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. İbraname yazılı bir şekil unsuru taşımamakla birlikte ispat açısından yazılı bir şekilde yapılması gerekmekte, bunun yanında yazılı ibranamenin mutlak surette ayrı bir şekilde düzenlenmesi de zorunlu olmayıp başka belgeler içinde yer alması mümkün görülmeyle birlikte ibraname ile hiçbir ilgisi bulunmayan bir başka belge içinde yer alması da uygun bulunmamaktadır.<sup>908</sup>

İbraname verecek kişinin bizzat işçinin kendisi olması veya işçiyi genel hükümlere göre temsil eden ve işçi adına ve hesabına hareket eden kişinin de bu çeşit bir tasarrufta bulunabileceği açıklanmaktadır.<sup>909</sup>

İbranamenin geçerli kabul edilmesi için hizmet akdinin feshinden sonra düzenlenmiş olması ve işverenin savunmasıyla çelişkili olmaması gerekir.<sup>910</sup> Örneğin işveren, işçinin fazla mesai yapmadığını savunmasına karşın, ibranamede fazla ça-

---

<sup>905</sup> Evren, 2. B., s. 117.

<sup>906</sup> Gökçek, D. 217, s. 101.

<sup>907</sup> Çenberci, s. 715.

<sup>908</sup> Evren, 2. B., s. 117.

<sup>909</sup> Evren, 2. B., s. 117.

<sup>910</sup> Karacan, s. 163; Gökçek, s. 101; Kutluer, s. 108.

İşma ücretinin ödendiği yazılı ise bu durum ibranameyi geçersiz kılacak bir çelişkidir.<sup>911</sup>

İbraname konusunda Yargıtay'ın bir kararında<sup>912</sup> “... *akdin feshini müteakip düzenlendiği anlaşılan, davacı tarafından ihtirazı kayıtsız imzalanan, hata ve ikrah ile alındığı kanıtlanamayan ibranamede davacı fazla mesai alacaklarını aldığı ve işvereni ibra ettiğini bildirdiğinden ibraname nedeniyle anılan isteğin reddi gerekmektedir.*” denilerek ibranamede aranan özellikler önemlice bir kısmı belirtilmiştir. Başka bir Yargıtay kararında ise bu özelliklere ibraname altındaki imzayı işçinin inkâr etmesini eklemiştir.<sup>913</sup>

Uygulamada daha başlangıçta iş ilişkisi kurulurken ya da iş sözleşmesi devam ederken, işçilerden ibraname alındığı görülmektedir.<sup>914</sup> Bu şekildeki ibranamelerin geçerli sayılmayacaklarında kuşku yoktur.<sup>915</sup>

İbranamenin geçersizliği ise işçinin işe girmeden önce ve iş sözleşmesi devam ederken kendisinden ibraname alınması, ibraname düzenlenmesi sırasındaki irade bozukluğunun olunması (ibranamenin hata ile verilmesi veya hile yoluyla alınması yahut tehdit altında verilmesi) ve taraflardan birinin medeni haklarını kullanmaya ehil olmaması halinde söz konusu olacaktır.<sup>916</sup> İbranameler, iş hukukunun işçiyi koruma amacı göz önünde bulundurularak her bir olayda ayrı ayrı değerlendirilmelidir.<sup>917</sup>

#### e) Ücret Bordroları

Delil olma kuvveti taşıyan belgeler, nitelik itibariyle işverence hazırlanmakla birlikte işçinin de onayını veya imzasını taşıyan belgelerdir ve fazla çalışma

---

<sup>911</sup> Aracı, s. 46.

<sup>912</sup> Yrg. 9. HD, T. 22.03.2007, E. 2006/22097, K. 2007/8205, Kazancı.

<sup>913</sup> Yrg. 9. HD, T. 02.04.2007, E. 2006/23805, K. 2007/8901, Çalışma ve Toplum.

<sup>914</sup> Mehmet Şengül, “İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2006/10, s.597.

<sup>915</sup> Topçuoğlu, s. 139.

<sup>916</sup> Evren, 2. B., s. 118.

<sup>917</sup> Çenberci, s. 712; Gökçek, s. 101.

iddialarının ispatında, bu belgeler arasında en önemlisi ücret bordrolarıdır.<sup>918</sup> Yargıtay'a göre Vergi Usul Kanunu<sup>919</sup> m. 238'deki bilgileri içeren, işçinin imzasını taşıyan ve ihtirazı kayıt konulmamış bir ücret bordrosunun önemli delil olma kuvveti bulunmaktadır.<sup>920</sup>

Fazla çalışma tahakkuku yapılmış bordronun ihtirazı kayıt ileri sürülmeden imzalanması durumunda, o dönem için bordroda belirtilenden daha fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin, bunu ancak yazılı belge ile ispatlaması gerektiği savunulmaktadır.<sup>921</sup> Yargıtay kararlarında, bordroda fazla çalışmaya ilişkin bir sütun bulunup da bu sütunun boş bırakılmış olması ya da (0) olarak gösterilmesi işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilmez ve böyle bir bordronun işçi tarafından ön koşulsuz imzalanmış bulunması da bu haktan işçinin feragat ettiği şeklinde yorumlanamaz.<sup>922</sup> Zira bu durum işçinin bordroda gösterilen süre kadar çalıştığının delili olabilir.<sup>923</sup> Yargıtay'ın yerleşik içtihatları ile ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun bulunması ve işçinin de bordroyu ihtirazı kayıt koymaksızın imzalaması halinde, işçinin sonradan fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini hükme bağlamaktadır.<sup>924</sup> Yargıtay, ücret bordrosunda fazla çalışma sütunu açılmış ve yapılan

---

<sup>918</sup> Evren, 2. B., s. 118.

<sup>919</sup> RG. 10.1.1961/10703

<sup>920</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.05.2005, E. 2004/22842, K. 2005/16133, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 15.12.2004, E. 2004/11331, K. 2004/27957, Kazancı.

<sup>921</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku, s. 507.

<sup>922</sup> YHGK. T. 18.09.1981, E. 1979/9-175, K. 1981/607, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. YHGK. T. 30.03.1979, E. 1978/9-699, K. 1979/357, Kazancı; YHGK. T. 27.04.1983, E. 1980/9-2386, K. 1983/422, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 21.11.1989, E. 1989/10143, K. 1989/10077, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 15.01.2011, E. 2000/14922, K. 2001/137, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 21.02.2008, E. 2007/10432, K. 2008/1595, Çalışma ve Toplum; Yrg. 9. HD, T. 15.10.1996, E. 1996/9637, K. 1996/19560, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 20.06.2006, E. 2005/38666, K. 2006/18231, Çalışma ve Toplum; Yrg. 9. HD, T. 14.11.2007, E. 2007/7345, K. 2007/34209, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 13.06.2007, E. 2006/31645, K. 2007/18784, Çalışma ve Toplum.

<sup>923</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi s. 1764.

<sup>924</sup> Yrg. 9. HD, T. 15.01.2001, E. 2000/14922, K. 2001/137, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 16.01.2002, E. 2001/15476, K. 2002/261, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 21.09.2006, E. 2006/2406, K. 2006/24519, Kazancı.

ödeme gösterilmiş ise bunun üzerinde fazla çalışma yapıldığının, eşdeğer bir belge ile ispat edilmesi gerektiğine karar vermektedir.<sup>925</sup>

Öğretide, Yargıtay'ın bu kararlarının, borçlar hukuku esasları açısından da isabetli sayılmayacağı, zira fazla çalışma ücretinin asıl borca bağlı fer'i haklardan olmadığı, tersine asıl alacağın bir parçası olduğu ve bu nedenle de herhangi bir kayıt koymadan ihtilafsız kısmını kabul etmenin borcun ödenmeyen kısmını sona erdiremeyeceği öne sürülmektedir.<sup>926</sup>

Öte yandan işyerlerinde üst düzey yönetici olarak yüksek ücretle çalışan kişiler bordrolara ihtirazi kayıt koymadan ücretlerini aldıktan sonra fazla çalışma iddiasında bulunamazlar.<sup>927</sup>

Yargıtay'ın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre ihtirazi kayıtsız yapılan bu ödemeler karşısında aynı dönemler için fazla çalışma ücreti hesaplanması söz konusu olmaz.<sup>928</sup> Yargıtay ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti tahakkuku yapılmamış veya yapılmış olmakla birlikte işçi imzalarken ihtirazi kayıt koymuş ise o bordronun ait olduğu döneme ait fazla çalışma iddiasını tanık dâhil her türlü delille ispatlamasına izin verirken, tahakkuk yapılmış ve işçi tarafından ihtirazi kayıt konulmaksızın imzalanmışsa bu bordroların ait oldukları dönemler için belirtilen miktarın üzerinde fazla çalışma yapıldığının tanıkla ispatını mümkün görmemektedir.<sup>929</sup>

---

<sup>925</sup> "...Dosya içinde bulunan ücret bordrolarının bir kısmında fazla çalışma ücreti tahakkuku yer almaktadır. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre işçinin imzasını taşıyan bordrolarda tahakkuk olması durumunda, anılan dönem için daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delille kanıtlanması gerekir. Somut olayda bu yönde delil bulunmamakla bordrolarda tahakkuku yapılarak davacıya ödeme yapılan dönemlerin hesaplama dışı bırakılarak sonuca gidilmesi gerekir." Yrg. 9. HD, T. 20.11.2007, E. 2007/26287, K. 2007/34662, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 11.03.1998, E. 1998/2325, K. 1998/4683, Kazancı.

<sup>926</sup> Başbuğ, s. 53-58.

<sup>927</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1765.

<sup>928</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.05.2005, E. 2004/22844, K. 2005/16135, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 26.04.2005, E. 2004/19836, K. 2005/14492, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 04.05.2004, E. 2004/3141, K. 2004/10519, Çalışma ve Toplum; Yrg. 9. HD, T. 23.01.2007, E. 2006/13645, K. 2007/390, Kazancı.

<sup>929</sup> Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/18589, K. 2008/7133, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 14.04.2005, E. 2005/11228, K. 2005/13349, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 24.12.1996, E. 1996/22551, K. 1996/24075, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 05.03.1997, E.

Yargıtay, yeni kararlarında işçi ücretlerinin banka hesabına yatırılarak ödemelerde fazla çalışma tahakkuklarıyla ilgili şu görüşü oluşturmuştur: “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır”.<sup>930</sup>

#### **f) İşyeri Giriş Çıkışları Gösteren Kayıtlar- Çalışma Çizelgeleri**

İşçinin fazla çalışma yaptığını ispat edebilmesi açısından kullanabileceği yazılı belgeler genellikle işyerinde işçilerin işe giriş çıkışları için tutulan kayıtlar oluşmaktadır.<sup>931</sup> Güvenlik veya benzeri nedenlerle işyerinde tutulan işyeri giriş ve çıkışlarını gösteren kayıtlar fazla çalışmanın ispatında kullanılabilir yazılı belgelerdir.<sup>932</sup> Bazı işyerlerinde de işçiye verilen ve giriş çıkışlarda, kartı takip çıkartması ile çalışan, yazar saat olarak adlandırılan ve bu bilgileri merkezi bir bilgisayara işleyen sistemler kullanılmaktadır.<sup>933</sup> Düzenli çalışan ve çok sayıda işçi çalıştıran bazı işyerlerinde, işçinin işe giriş ve çıkış saatleri *çalışma çizelgesi (mesai cetveli, puantaj kaydı)* olarak adlandırılan çizelgelere yazılmakta ve bu çizelgeler işçilere imzalatılmakta ve imzalatılan bu belgeler işçinin iradesini yansıtması nedeniyle ispat hakkı açısından kabul görmektedir.<sup>934</sup>

Yazar saatlerin ise işçinin iradesini yansıtan herhangi bir ibare taşıması nedeniyle çizelgeler kadar ispat gücüne sahip olmadıkları kabul edilmektedir.<sup>935</sup> Nitekim işçinin işyerinde bulunmuş olması her halde çalışma yaptığı anlamına gelme-

---

1996/21155, K. 1997/4412, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 11.03.1998, E. 1998/2325, K. 1998/4683, Kazancı.

<sup>930</sup> Yrg. 9. HD, T. 21.03.2008, E. 2008/923, K. 2008/5603, Çalışma ve Toplum.

<sup>931</sup> Evren, 2. B., s. 115.

<sup>932</sup> Karacan, s. 108.

<sup>933</sup> Kutluer, s. 85-86.

<sup>934</sup> Karacan, s. 108.

<sup>935</sup> Kutluer, s. 86; Çenberci, s. 746.



mehtedir.<sup>936</sup> Bununla birlikte Yargıtay'ın, işyeri devam kartlarını, tanık beyanlarına oranla daha kuvvetli delil olarak gördüğü söylenebilir.<sup>937</sup> Ancak her halde bu kayıtların işçi imzası taşımaması bu kayıtların işçi aleyhine delil olma kuvvetlerinin ise güçlendirmekte buna rağmen söz konusu bu bilgisayar kayıtlarına işçilerin imzalarının alınması işçi lehine veya aleyhine delil olma kabiliyetlerini artırmayacaktır.<sup>938</sup>

Yargıtay bir kararında işçinin işe giriş çıkışlarını gösteren puantaj kayıtlarının hakkı ortadan kaldıracıcağı itiraz niteliğinde olduğuna ve ibraz edilen puantaj kayıtlarının dikkate alınıp ek rapor alınmaması gerektiğine karar vermiştir.<sup>939</sup>

### g) Ücret Hesap Pusulaları

İş Kanununda, ücretin, dolayısıyla fazla çalışma ücretinin ödendiğine ilişkin olarak işçiye verilecek ücret hesap pusulası ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. İş Kanununun m. 37'e göre düzenlenen ücret hesap pusulalarında delil olarak sunulduğu görülmektedir. Kanuna göre işveren, işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde, işçiye ücret hesabını gösterir, imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır (İşK. m. 37/1).

Pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir (İşK. m. 37/2). Bu belgelere kanun hükmünde aksi öngörülmediği halde işçinin imzası alınmakta ve bu belgeler makbuz niteliğine dönüştürülmeye çalışılmakta ancak, ücret hesap pusulası ücretin hesabını gösterir bir belge olup, ücretin ödendiğini göstermemektedir.<sup>940</sup>

---

<sup>936</sup> Karacan, s. 108.

<sup>937</sup> "...Davacının işyeri devam kartlarından bazı günler için normal çalışma saatleri dışında da çalıştığı görülmektedir. Bilirkişi ek raporda bu hususu tespit ettiği halde mahkemenin tanık beyanlarına göre hazırlanan ilk bilirkişi raporunu esas alıp fazla mesai alacağı talebini reddetmesi hatalıdır." Yrg. 9. HD, T. 22.06.2005, E. 2004/32014, K. 2005/22479, Kazancı.

<sup>938</sup> Evren, 2. B., s. 116.

<sup>939</sup> Yrg. 9. HD, T. 30.01.2007, E. 2006/24276, K. 2007/1253, Kazancı.

<sup>940</sup> Evren, 2. B., s. 119.

Ücret hesap pusulası sayesinde işçi, ücreti hakkında kesin bir bilgiye sahip olur, böylece eksik veya yanlış yapılan bir ödemeye itiraz imkânı bulur, işveren bakımından da yaptığı ücret ödemelerini, ücret ekleri ile kesintilerini kanıtlama kolaylığı sağlar.<sup>941</sup> Kanunda belirtilen şartları taşımayan ücret hesap pusulası geçersizdir.<sup>942</sup>

İşverenin imzası veya özel işaretini taşımak zorunda olan bu belge, ücret hesabının ne şekilde yapıldığı işçiye gösteren basit anlamda bir bilgilendirme evrakı olması hasebiyle bu belgenin herhangi bir delil olma kuvveti bulunmayıp, içeriğinin doğruluğu ancak başkaca ve kuvvetli delillerle anlam ifade etmektedir.<sup>943</sup>

#### **h) Değer Taşıyan Belgeler**

Değer taşıyan belgeler işveren tarafından tek taraflı olarak hazırlanmış ve işçinin onayını yahut imzasını taşımayan vesikalardır ve bu belgelerin delil olma kuvvetleri oldukça az olmakla birlikte başkaca deliller ile sunulmaları halinde değer taşıyabilmeleri de mümkündür.<sup>944</sup>

İşyerinde yürütülen işlemlerin yapıldığı zamanı da gösteren örneğin dekont gibi belgeler, işyerinde fazla çalışma yapılmasını öngören iç yazışmalar<sup>945</sup> fazla çalışma yapıldığını gösteren belgelerde ispat açısından kabul edilmektedir.<sup>946</sup> Örneğin işverence tutulan bir deftere göre işçilere ücret dağıtıldığı iddiası ile ilgili olarak bu defter yanında defter içeriğinin doğruluğuna işyerinde çalışan diğer işçilerin de katılması halinde bu defterin delil olma kuvveti taşıması olasıdır.<sup>947</sup>

---

<sup>941</sup> Gökçek, s. 97; Karacan, s. 154; Kutluer, s. 106.

<sup>942</sup> Ulucan, İş ve Hukuk, s. 117; Karacan, s. 154.

<sup>943</sup> Evren, 2. B., s. 119.

<sup>944</sup> Evren, 2. B., s. 119.

<sup>945</sup> Kutluer, s. 90; Kuşkaya, s. 124; Yuvalı, s. 55-83; Topçuoğlu, s. 133.

<sup>946</sup> Evren, 2. B., s. 116.

<sup>947</sup> Evren, 2. B., s. 119.

#### 4. Bilirkişi Raporları

Bilirkişi raporu, yargılama sistemimizin her alanında olduğu gibi iş davalarında fazla çalışmanın ispatında da sıkça başvurulmuş bir ispat aracıdır.<sup>948</sup> Yargı sürecinde uzmanlık gerektiren durumlarda bilirkişilerden yararlanır.<sup>949</sup> Mevzuat ve toplanan deliller karşısında iddia ve savunma, bilirkişi raporlarında tartışılmakta, işçinin ne kadar süre ile fazla çalışma yapmış sayılması gerektiği ve ödenmesi gereken ücret belirtilmektedir.<sup>950</sup>

İşyerinde puantaj kayıtları, işin ve işyerinin niteliği, işçi sayısı, vardiya durumu, mevsimlere göre işyerindeki yoğunluk durumu için bilirkişi düşüncesine başvurmak gerekir.<sup>951</sup> İşçinin fazla çalışma iddiaları ile ilgili olarak kesin bir sonuca ulaşamadığı durumlarda, anlaşmazlıkla ilgili günlerdeki işletmenin durumu, iş imkânları, görevleri dikkate alınarak işçinin, verilen işleri yapmasında çalışmış olması gereken sürenin hesaplanması için bilirkişiye başvurulmaktadır.<sup>952</sup>

Tanık sözlerinin değerlendirilmesi açısından, gerektiğinde fazla çalıştığı iddia olunan işin, niteliği yönünden fazla çalışmaya elverişli bulunup bulunmadığı konusunda bilirkişi incelemesi yapılmalıdır.<sup>953</sup> Öğretide ve Yargıtay kararında, inceleme sonucunda bilirkişi tarafından hazırlanan raporun, fazla çalışmanın ispatında delil olarak kullanılabilmesi için bilirkişi raporunun denetime elverişli olması gerektiği belirtilmiştir.<sup>954</sup>

---

<sup>948</sup> Karacan, s. 110; Gökçek, s. 74.

<sup>949</sup> Kutluer, s. 88.

<sup>950</sup> Karacan, s. 111.

<sup>951</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1765.

<sup>952</sup> Gökçek, s. 74.

<sup>953</sup> Çil, Yargıtay İlke Kararları, s. 392.

<sup>954</sup> Kutluer, s. 88; Karacan, s. 110; "...Bilirkişi raporunda günde kaç saat ve haftada kaç gün çalışma esasına göre hesaplama yapıldığı, zorunlu ihtiyaçlar için kaç saat ara verildiği yazılı olmadığı gibi genel tatiller ve yıllık izinde olduğu süreler için de hesaplama yapıldığı görülmüştür" Yrg. 9. HD, T. 24.11.2005, E. 2005/9470, K2005/37139, Kazancı.

Bilirkişi, fazla çalışılan saatleri hesaplarken dikkate aldığı hususları ve hesaplama yöntemini net bir şekilde açıklamış olmalıdır.<sup>955</sup> Hâkim bilirkişi raporunu yeterli görmezse, yeniden bilirkişi incelemesi yaptırması gerektiği ileri sürülmektedir.<sup>956</sup> Yargıtay, ikinci bilirkişi raporuna davacı tarafından itiraz edilmemesi nedeniyle bu raporun davacı yönünden kesinleşmiş olduğuna, üçüncü bilirkişi raporu fazla çalışma alacağı yönünden ikinci bilirkişi raporuna göre davacının daha lehine ise de artık ikinci bilirkişi raporuna itibar edilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>957</sup>

Bilirkişi raporları hâkimi bağlamamalı, hâkim kendi kanaatine göre bilirkişi raporundan farklı karar verebilmelidir. Eski 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununa<sup>958</sup> göre bilirkişi raporları hâkimi bağlamaz (m. 286). Yeni 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununa<sup>959</sup> göre ise “*Hâkim, bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirir*” (m.282) şeklindedir. Uygulamada hâkimler bilirkişi raporlarına aykırı kararlar vermekten kaçınmaktadırlar. Hâlbuki bilirkişiden yararlanma, yargının en önemli unsuru olan kanunlara ve vicdani kanaate göre karar verme hak ve görevinin bilirkişilere aktarılması niteliğini kazanmamalıdır.<sup>960</sup>

## 5. Tanık Beyanı

İkrar ve senetle ispatın mümkün olmadığı hallerde tanık ifadesine başvurulabilmektedir.<sup>961</sup> Ülkemizde birçok küçük işyerinde çalışmaların düzenli olmadığı, ayarlanan günlük iş sürelerinin kayıtlara geçirilmediği bilinmektedir.<sup>962</sup> Yapılan işin

---

<sup>955</sup> Kutluer, s. 88; Karacan, s. 110.

<sup>956</sup> Kuru, s. 517.

<sup>957</sup> “Davacının ücret alacağına davalı tarafından ibraz edilen belgelere göre daha düşük bir ücret üzerinden hesaplandığı ek rapora davacı tarafından itiraz edilmemesi halinde düşük ücret üzerinden hüküm kurulması gerekirken davacının iddiasına göre karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”. bkz. Yrg. 9. HD, T. 07.10.2003, E. 2003/3159, K. 2003/16342, Kazancı.

<sup>958</sup> RG. 02.07.1927/622

<sup>959</sup> RG. 04.02.2011/27836

<sup>960</sup> Kurucu, s. 297.

<sup>961</sup> Evren, 2. B., s. 119.

<sup>962</sup> Karacan, s. 111.

niteliği yönünden belirli bir çalışma çizelgesinin sürekli ve düzenli bir şekilde uygulanmadığı bu işyerlerindeki 4 ya da 5 yıl öncesine ait fazla çalışmaların, tam ve doğru olarak tespiti çalışmalarında gerçeklik payı yok denecek kadar azdır.<sup>963</sup> Ancak bu durum tek başına fazla çalışma iddialarının reddini gerektirmez.<sup>964</sup> Yargıtay'a göre fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.<sup>965</sup>

Davaların fazla çalışma olgusunun gerçekleşmesinden çok sonra açılmış olması ve işverenlerin bordro ve ücret hesap pusulalarında gerçeğe aykırı beyanlarda bulunmaları, fazla çalışmanın ispatında tanık beyanını ön plana çıkarmaktadır.<sup>966</sup>

Tanıkla ispata gidilebilme yollarından biri 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda<sup>967</sup> “... senetle ispatı gereken hususlarda birinci fıkradaki düzenleme hatırlatılarak karşı tarafın açık muvafakati hâlinde tanık dinlenebilir” (HMK m. 200/2) şeklinde açıklanmaktadır. Aynı kanunda “Senetle ispat zorunluluğu bulunan hâllerde delil başlangıcı bulunursa tanık dinlenebilir” (HMK m. 201/1) hükmü yer almaktadır. Kanunun m. 203 hükmüyle senetle ispatı gereken hususlarda dava olunan şeyin tamamen kanıtlanması sağlamasa da, aleyhine belge ibraz edilmiş olan tarafın ileri sürerek ortaya çıkardığı yazılı evrak bulunması durumlarında tanık dinlenmesi söz konusu edilmiştir. Ayrıca Kanunun m. 293’de tanık dinlenebilecek haller şu şekilde sıralanmıştır:

- Altsoy ve üstsoy, kardeşler, eşler, kayınbaba, kaynana ile gelin ve damat arasındaki işlemler.
- İşin niteliğine ve tarafların durumlarına göre, senede bağlanmaması teamül olarak yerleşmiş bulunan hukuki işlemler.
- Yangın, deniz kazası, deprem gibi senet alınmasında imkânsızlık veya olağa-

---

<sup>963</sup> Karacan, s. 111.

<sup>964</sup> Kurucu, s. 178 vd. s.179.

<sup>965</sup> Yrg. 9. HD, T. 21.03.2008, E. 2008/939, K. 2008/5619, Kazancı.

<sup>966</sup> Karacan, s. 112.

<sup>967</sup> RG. 04.02.2011/27836

nüstü güçlük bulunan hâllerde yapılan işlemler.

- Hukuki işlemlerde irade bozukluğu ile aşırı yararlanma iddiaları.
- Hukuki işlemlere ve senetlere karşı üçüncü kişilerin muvazaa iddiaları.
- Bir senedin sahibi elinde beklenmeyen bir olay veya zorlayıcı bir nedenle yahut usulüne göre teslim edilen bir memur elinde veya noterlikte herhangi bir şekilde kaybolduğu kanısını kuvvetlendirecek delil veya emarelerin bulunması hâli.

Öğretide ve Yargıtay'ca, ilke olarak işçi fazla çalışma yaptığını veya tatillerde çalıştığını yazılı belgelerin yanı sıra tanıkla kanıtlayabilir.<sup>968</sup> Bununla birlikte tanık beyanı öğreti ve uygulamada, yazılı delillere kıyasla pek güvenilir bir delil olarak görülmemektedir.<sup>969</sup> Yargıtay, yetersiz ve somut bilgiler içermeyen tanık anlatımlarına dayanarak fazla çalışmanın kabulünü hatalı bulmaktadır.<sup>970</sup>

4857 sayılı İş Kanunuyla Bölge Çalışma Müdürlüğü'nden izin alma koşulunun kaldırılmış olmasının da tanık beyanının önemini arttıracığı düşünülebilir.<sup>971</sup> Ancak tanık anlatımlarının fazla saatlerle çalışmanın yapıldığının sübuta ermesi bakımından yeterli olmadığı veya ifadeler arasında çelişki bulunduğu durumlarda, durumun bilirkişiye incelettirilmesi gerekir.<sup>972</sup> Özellikle tanık anlatımlarının tarafsız olması, tanık beyanları arasında çelişki var ise giderilmesi gerekir.<sup>973</sup> Böyle bir durumda yalnızca tanık sözlerine dayanarak hüküm tesis edilmemeli, bilirkişi aracılığı ile keşif yapılarak bir sonuca varılmalıdır.<sup>974</sup> Nitekim tanık beyanını güvenilir bir ispat aracı olarak

---

<sup>968</sup> Çil, Yargıtay İlke Kararları, s. 384; Yrg. 9. HD, T. 15.10.2003, E. 2003/3877, K. 2003/17102, Kazancı.

<sup>969</sup> Kutluer, s. 89.

<sup>970</sup> Yrg. 9. HD, T. 27.06.2006, E. 2006/13510, K. 2006/18951Kazancı.

<sup>971</sup> 1475 sayılı Kanun bu koşul yer almakla birlikte, uygulamada çoğu işyerinde bu izin alınmadığı veya izin alınmasına rağmen, izin belgesinde gösterilenden daha çok fazla çalışma yaptırıldığı için işçilerin yaptıkları fazla çalışmaları tespit için bu izin belgelerinden yararlanma olanağı yoktu.

<sup>972</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 234.

<sup>973</sup> Çil, Yargıtay İlke Kararları, s. 392.

<sup>974</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 235.

kabul etmeyen Yargıtay, verdiği bir kararında “...fazla çalışma konusunda şahit ifadeleri arasında tutarlılık yoktur. Bu yönün mahallin bilirkişi marifetiyle keşif yapıp işyerinin kapasitesi, niteliği ve davacının yaptığı işler bakımından fazla çalışmayı gerektirip gerektirmediği, gerektiriyorsa bunun süresinin tespit edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken...” demektedir.<sup>975</sup> Bir başka kararda<sup>976</sup> ise “...davacı tanıklarının beyanları soyut nitelikte olup, fazla çalışmanın ispatı konusunda yeterli değildir...” şeklinde ifade edilmiştir.

Bu genel açıklamalar ışığında ücret ödenmesinin tanık ifadesi ile ispatı, ancak işçinin rızasıyla, işverenin senet değeri taşımamakla birlikte ücretin ödendiğini gösterir nitelikli ve yazılı belge sunması halinde, yakın akrabalar arasında yaşanabilecek ücret uyuşmazlıklarında, irade bozukluğu hallerinde veya ücret ödendiğini gösterir belgelerin zayi olması halinde mümkündür.<sup>977</sup>

Yargıtay’a göre ayrıca işçinin iddia ettiği fazla çalışmaların tanık sözleri ile sabit sayılabilmesi için, iddianın hayatın normal akışına, işin niteliğine uygun düşmesi ve bunların işyerinin çalışma şekli ve süresi ile ters düşmemesi gerekir.<sup>978</sup> Öğretiye ve Yargıtay kararına göre işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilmez.<sup>979</sup> Bu belirlemelerden hareketle fazla çalışmanın tanık ifadeleri ile ispat edilebilmesi için öncelikle bu konuda kesin delil olabilecek bir yazılı belgenin olması veya olmakla birlikte tanıkların öncelikle

---

<sup>975</sup> Yrg. 9. HD, T. 22.10.1981, E. 1981/8956, K. 1981/13043, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 13.01.1979, E. 1979/13428, K. 1979/13570, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 21.10.2004, E. 2004/5629, K. 2004/23761, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 25.03.2008, E. 2007/37113, K. 2008/6385, Kazancı.

<sup>976</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.09.2007, E. 2007/14666, K. 2007/28095, Çalışma ve Toplum.

<sup>977</sup> Evren, 2. B., s. 120.

<sup>978</sup> “...Yaz aylarında kalorifer yakılması kış aylarında olduğu gibi fazla mesai gerektirmeyecek şekilde ve kapsamda bulunduğu düşünülerek sadece kış ayları için fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması gerçek duruma uygun düşer...” Yrg. 9. HD, T. 22.03.1999, E. 1999/3768, K. 1999/5748, Kazancı.

<sup>979</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 235; Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/15191, K. 2008/7266, Çalışma ve Toplum.

işyerinde ve mümkünse işçinin çalıştığı bölümde çalışması ve ifadelerin somut nitelikte olması gerekmektedir.<sup>980</sup>

## 6. Keşif

Olayın özelliğine göre anlaşmazlığın çözümlenmesi için iş yerinde inceleme ve araştırma yapılması gerekebilir.<sup>981</sup> 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda “*Hâkim, uyuşmazlık konusu hakkında bizzat duyu organları yardımıyla bulunduğu yerde veya mahkemede inceleme yaparak bilgi sahibi olmak amacıyla keşif yapılmasına karar verebilir*” (m. 288) denilmektedir. Özellikle tanık beyanlarının tutarsız olduğu durumlarda, bilirkişi aracılığıyla keşif yapılarak, iş yerinin kapasitesi, fazla çalışmaya uygun olup olmadığı, işçinin yapmış olduğu işin fazla çalışmayı gerektirip gerektirmediği tespit edilebilir.<sup>982</sup>

Bilirkişi aracılığı ile yapılan keşifte işyerinin kapasitesi, fazla çalışmaya uygun olup olmadığı, işçinin yapmış olduğu işin fazla çalışma gerektirip gerektirmediği tespit edilebilmektedir.<sup>983</sup> Yargıtay bir kararında davalının fazla çalışma alacağı olduğuna dair savunması ve dosyadaki tanık beyanları karşısında davalının çalıştığı işyeri de dikkate alındığında fazla çalışma yaptığının kabulüne karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>984</sup>

## 7. Yemin

Yemin delili kesin delil niteliğinde olup, uygulama ve öğretide iki başlık altında toplandığı görülmekte, bunlardan birisi taraf yemini (kesin yemin)<sup>985</sup>, diğeri de resen (hâkimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin)<sup>986</sup> yemindir.<sup>987</sup>

---

<sup>980</sup> Evren, 2. B., s.121.

<sup>981</sup> Karacan, s. 113.

<sup>982</sup> Erdem Özdemir, İspat Yükü ve İspat Araçları, s. 234; Kutluer, s. 91.

<sup>983</sup> Kutluer, s. 91.

<sup>984</sup> Yrg. 9. HD, T. 04.05.2004, E. 2003/21814, K. 2004/10523, Kazancı.

<sup>985</sup> Kesin yemin ispat yükü kendisine düşen tarafın davanın halline etkili bir vakıanın ispatı için diğer tarafa teklif ettiği yemindir.



İşveren fazla çalışma ücretinin ödendiğini ispatlayacak delil bulamadığında işçiye yemin teklif ederek, yemin deliline dayanabilmektedir.<sup>988</sup> Yemin teklif edecek taraf ispat yükü kendisine düşen fakat iddiasını veya savunmasını ispat edememiş taraftır.<sup>989</sup> Yargıtay, davalı tarafından fazla çalışma ücreti alacaklarının ödendiğine dair davacıya yemin teklif edilen bir olayda, davacı vekili tarafından vekaletname-deki yetkisine dayanarak yemin teklifi kabul edilmediğinden fazla çalışma ücretinin ödendiğine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.<sup>990</sup>

İddia olunan hususun kesin delillerle ispat edilememiş olması ve ispat için gösterilen diğer delillerin hüküm verilebilecek derecede hâkimi ikna edememesi halinde de yemin deliline başvurulabilecektir.<sup>991</sup>

Yemin deliline dayanabilmesi için tarafların, delil listelerinde açıkça bu delile dayanmaları veya tarafların dilekçesinde bu delile dayanmaları veya uygulamada kabul edildiği şekliyle, sair deliller ifadesinde yer vermeleri ile olanaklıdır.<sup>992</sup> Bu nedenlerle ispat külfeti kendisinde olmayan tarafın karşı tarafa yönettiği yemin hukuki sonuç doğurmayacaktır.<sup>993</sup>

Bir olayın doğru olup olmadığına yemin edilirse, artık o olay hakkında başka delil gösterilmesine gerek bulunmamaktadır.<sup>994</sup> Yemin, en son başvurulacak kesin delillerdendir ve yemin teklif eden taraf artık iddiasını başka delille ispat edemeye-

---

<sup>986</sup> Hâkimin teklif ettiği tamamlayıcı yemin ise iddia olunan hususun ispatı için gösterilen delillerin hüküm verebilecek derecede hâkimi ikna edememesi koşullarının birlikte gerçekleştiği hallerde söz konusu olmaktadır.

<sup>987</sup> Evren, 2. B., s. 121.

<sup>988</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.04.2008, E. 2007/14733, K. 2008/8184, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz Yrg. 9. HD, T. 27.04.2006, E. 2005/3252, K. 2006/11775, Kazancı.

<sup>989</sup> Evren, 2. B., s. 121.

<sup>990</sup> Yrg. 9. HD, T. 30.04.1993, E. 1992/11655, K. 1993/7375, Kazancı.

<sup>991</sup> Kutluer, s. 109.

<sup>992</sup> Evren, 2. B., s. 121.

<sup>993</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.03.2008, E. 2007/9975, K. 2008/6368 Çalışma ve Toplum

<sup>994</sup> Kutluer, s. 109.

cektir.<sup>995</sup> Yargıtay işçilik alacaklarının tahsilinin talep edildiği bir kararında davalı tarafından teklif edilen yemin delilinin davacı tarafından yerine getirilmesiyle artık bu yeminin hukuki sonuçlarına davalının katlanmakla yükümlü olduğunu, bundan geriye dönüşün mümkün olmadığına karar vermiştir.<sup>996</sup>

## **8. İlgili Kurum ve Kuruluşların Bilgisine Başvurmak**

İşçi veya işverenin, davalı veya davacı sıfatıyla sundukları deliller dışında üçüncü kişilerin özellikle de kurum ve kuruluşların bilgisine başvurmak ve onlardan alınacak bilgi ve belgelerle sonuca gitmek de mümkün, hatta bazı durumlarda zorunludur.<sup>997</sup>

Ücretle ve özel olarak fazla çalışma ücreti ile ilgili yargısal faaliyette sıklıkla ortaya çıkan bir sorun işçi ve işverenin, ifade ve delillerinde ücret miktarı arasında fark olduğunda, bir başka anlatımla işverenlik belgelerine rağmen işçi daha fazla ücret aldığını iddia ettiğinde, işçi de özellikle nitelikli bir eleman ise Yargıtay, işverenlik delilleriyle yetinilmemesi, işçinin bağlı olduğu veya olması gerektiği meslek kuruluşundan da o meslek itibarıyla ücretler hakkında bilgi alınarak hüküm tesis edilmesinin uygun olacağı görüşündedir.<sup>998</sup>

## **D. İspat Açısından Önemli Bazı Hususlar**

### **1. Hayatın Olağan Akışına Uygunluk**

Davaların fazla çalışma yapıldıktan uzun süre sonra açılmış olması, yapılan fazla çalışmaların tam olarak tespitini engellemektedir<sup>999</sup>. Genellikle soyut tanık beyanlarına dayanan, normalin üstünde, işyerinde 5 - 10 sene süre ile yıl boyunca herhangi bir tatil veya hastalık durumu söz konusu olmaksızın, ara dinlenmesi verilmek-

---

<sup>995</sup> Kutluer, s. 110.

<sup>996</sup> Yrg. 9. HD, T. 07.11.2007, E. 2007/30156 E, K. 2007/32841, Kazancı.

<sup>997</sup> Evren, 2. B., s. 121.

<sup>998</sup> Yrg. 9. HD, T. 11.02.2004, E. 2003/12192, K. 2004/1933, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 14.12.2004, E. 2004/9689, K. 2004/27891, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 08.02.2005, E. 2004/9287, K. 2005/3641, Kazancı.

<sup>999</sup> Karacan, s. 113.

sizin, gece ve gündüz, düzenli ve sürekli olarak fazla çalışma yapıldığı şeklinde oldukça abartılı fazla çalışma iddialarına uygulamada sıkça rastlanmakta ve böylesi iddialar fazla çalışılan sürelerin tespit edilmesini daha da güçleştirmektedir.<sup>1000</sup>

Yargıtay öteden beri verdiği kararlarda fazla çalışma konusunda normal olmayan iddialara bir sınır çizmekte, bunlara ihtiyatla yaklaşılması gerektiğini vurgulamakta, bu durumlar karşısında formül şekline dönüşmüş kararlar vermekte ve bu kararlarında kullandığı kriter “*hayatın olağan akışına uygunluk*” kriteridir.<sup>1001</sup>

Yargıtay’a göre bir insanın, uzun süreden beri çalıştığı her iş günü fazla çalışma yapması ve tüm hafta tatillerinde çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına uymaz hastalık, mazeret, izin vb. nedenlerle zaman zaman fazla çalışma yapılmaması ihtimali her zaman mevcuttur.<sup>1002</sup>

Yargıtay, davacı işçinin 2 yıldan fazla bir süre yılın her günü 3 saat üzerinden fazla çalışma alacağına kabul edilmesinin, hayatın olağan akışına aykırı olacağına hükmetmiştir.<sup>1003</sup> Bu gerekçelerle Yargıtay, hayatın olağan akışına uygun olmadığını düşündüğü fazla çalışma iddialarından “*hakkaniyet indirimi*”<sup>1004</sup>, “*makul bir indi-*

---

<sup>1000</sup> Gökçek, s. 72; Karacan, s. 113-114.

<sup>1001</sup> “...davacı işçinin 5 yıl uzun bir süre her hafta 13 saat, fazla çalışma yaptığı kabul edilerek hüküm kurulmuşsa da bir insanın izin almadan bu kadar uzun bir süre çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırıdır.” Yrg. 9. HD, T. 30.04.2002, E. 2002/4292, K. 2002/6881, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 29.06.2004, E. 2003/20445, K. 2004/16188, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 04.03.2004, E. 2003/14817, K. 2004/4141, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 01.04.1985, E. 1985/810, K. 1985/3317, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 15.12.2005, E. 2005/14287, K. 2005/39666, Kazancı.

<sup>1002</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.03.2004, E. 2003/16762, K. 2004/6039, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 21.10.2004, E. 2004/5629, K. 2004/23761, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 16.11.2006, E. 2006/9130, K. 2006/30311, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 17.10.2007, E. 2007/2622, K. 2007/30652, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 15.05.2006, E. 2006/12907, K. 2006/13961, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 01.04.2008, E. 2007/33244, K. 2008/7135, Çalışma ve Toplum.

<sup>1003</sup> Yrg. 9. HD, T. 20.09.2006, E. 1996/5991, K. 1996/17581, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 20.09.1996, E. 1996/5829, K. 1996/17570, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 12.02.2002, E. 2001/16832, K. 2002/2659, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 14.05.2001, E. 2001/3949, K. 2001/9259, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 05.06.2001, E. 2001/7017, K. 2001/9579, Kazancı.

<sup>1004</sup> “...fazla çalışma ücretinden yapılan % 30 oranındaki hakkaniyet indirimi yıllık izin dışında verilen ve mazerete dayanan izinleri kapsamaktadır. Bu nedenle davacının yıllık iznini kullandığı dönemlerin fazla çalışma ücretinin hesabında dikkate alınması doğru değildir.” Yrg. 9. HD, T. 11.01.2005, E. 2004/14117, K. 2005/458, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 15.05.2006, E. 2006/12904, K. 2006/13958, Kazancı.

rim”<sup>1005</sup> ya da “*takdiri indirim*”<sup>1006</sup> adı altında indirim yapılması gerektiğine karar vermektedir. Bu bağlamda Yargıtay, yarım saatlik ara dinlenmesi yapılmaksızın gün boyunca çalışılmasını hayatın olağan akışına uygun saymayarak, fazla çalışma sürelerinin hesaplanmasında bu sürenin mutlaka düşülmesi gerektiğine karar vermektedir.<sup>1007</sup> Yargıtay, milli bayram ve genel tatil günlerinin de fazla çalışılan süre hesaplanırken indirilmesi gerektiğine karar vermektedir.<sup>1008</sup>

Gerçek dışı fazla çalışma iddialarını önlemeye yönelik içtihatların her somut olayın özelliklerine uygun düşmeyebileceği, bu nedenle “*formül gerekçeler*” ile her iddianın reddedilmemesi gerektiği düşünülmektedir.<sup>1009</sup> Öğretideki eleştirilere göre, Yargıtay’ın genellikle “*formül gerekçe*” ile reddettiği bu iddiaların, somut olayın özelliğine uygun düşüp düşmediğinin araştırılması gerekir.<sup>1010</sup> Bu nedenle, her uyumsuzlukta fazla çalışmanın yapıp yapılmadığı işin niteliği de göz önünde tutularak, ortaya konulan deliller ışığında titiz bir değerlendirmeden geçirilmelidir.<sup>1011</sup>

Yargılama amacının gerçeğe ulaşmak olup olmadığı yönündeki tartışmalar bir yana, fazla çalışma iddialarının iş sözleşmesi sona erdikten çok sonra açılan davalarda gündeme gelmesi ve genel olarak işyerlerinde çalışma sürelerine ilişkin sınır ve

---

<sup>1005</sup> “...davacının 3,5 yıl süre ile haftada 5 gün, günde 3 saat fazla çalışma yaptığı, cumartesi günü de 8 saat çalıştığı kabul edilerek hesaplama hayatın olağan akışına uygun değildir. bu yüzden, bu iddia edilen çalışmaların karşılığı ücretten uygun bir indirim yapılarak gerçek miktar tespit edilmelidir” Yrg. 9. HD, T. 03.02.2005, E. 2004/27767, K. 2005/3061, Kazancı.

<sup>1006</sup> Yrg. 9. HD, T. 24.01.2005, E. 2004/34013, K. 2005/1280, Kazancı.

<sup>1007</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.06.1993, E. 1993/9118, K. 1993/10025, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 30.09.1996, E. 1996/6867, K. 1996/18326, Kazancı.

<sup>1008</sup> Yrg. 9. HD, T. 30.05.2005, E. 2004/29239, K. 2005/19735, Kazancı.

<sup>1009</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 236.

<sup>1010</sup> Polat Soyer, “*Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Değerlendirme Semineri 1997, İstanbul 1999, s. 11 vd. s. 38 (Değerlendirme Semineri 1997); Devrim Ulucan, “*Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998, s. 11 vd. s.32 (Değerlendirme Semineri 1996); Süzek, Değerlendirme Semineri 2001, s. 49; Erdem Özdemir, İspat Yükü ve İspat Araçları, s. 238; “...İşçinin fazla çalışma ücreti tamamen işyeri kayıtları ve işverenin ödeme belgelerine dayalı olarak belirlenmiştir. Bu durumda fazla çalışma ücretinden takdiri indirimine gidilmesi doğru olmaz...” Yrg. 9. HD, T. 04.07.2006, E. 2006/4051, K. 2006/19642, Kazancı.

<sup>1011</sup> Gökçek, s. 72; Kemal Özcan, s. 61.

yasaklara uyulmaması, fazla çalışmaların tespitini gerçekten çok güçleştirmekte, Yargıtay'ın ulaştığı çözümden de başka bir yol mümkün görünmemektedir.<sup>1012</sup> Alternatif çözüm olarak, fazla çalışmanın yapıldığı işçi tarafından yeterli delille ortaya konulmuşsa, ülkemizdeki çalışma ilişkileri dikkate alınarak, salt bu çalışmanın gerçek dışı görülebileceği nedeniyle bir formül gerekçeyle talebin reddedilmemesi, delil ikamesi yükünün işverene geçtiğinin kabul edilmesi önerilmektedir.<sup>1013</sup>

## 2. İşin Niteliği ve İşyerinin Hacmi

Fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde önem taşıyan diğer bir kriter de işin niteliği ve işyerinin hacmidir.<sup>1014</sup> Örneğin, çalışılan sektör itibariyle, işyerinde, dönemsel olarak fazla çalışmaya ihtiyaç duyuluyor olabilir.<sup>1015</sup> Otel işlerinde çalışan işçinin bütün yılın tamamında fazla çalışma olamayacağından hareketle Yargıtay, işlerin bölgesel bitimi itibariyle, kış aylarında yoğun kabul edilerek 6 aylık kış dönemi için fazla çalışma hesabı yapılması gerektiğine karar vermiştir.<sup>1016</sup>

İşçinin görevinin ne olduğu ve çalışma şekli de fazla çalışmanın ispatında incelenmesi gereken önemli bir konudur.<sup>1017</sup> Nitekim Yargıtay, üst düzey yönetici konumundaki işçilerin fazla çalışma iddialarını, çalışma saatlerini ve günlerini kendileri ayarladıkları gerekçesiyle çoğu zaman, daha başlangıçta reddetmektedir.<sup>1018</sup>

Öğretide de, çalıştığı işin niteliği dolayısıyla, özel yaşantısında bile işle ilgiliğini sürdürmeleri gereken, işyerinin ilgili bölümünde geniş serbesti içindeki yüksek

---

<sup>1012</sup> Karacan, s. 117.

<sup>1013</sup> Öner Eyrenci, “Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991, s. 3 vd. s. 10. (Değerlendirme Semineri 1989); Süzek, Değerlendirme Semineri 2001, s. 50.

<sup>1014</sup> Kutluer, s. 83; Gökçek, s. 75.

<sup>1015</sup> Karacan, s. 118.

<sup>1016</sup> Yrg. 9. HD, T. 10.07.1997, E. 1997/12116, K. 1997/14381, Kazancı.

<sup>1017</sup> Karacan, s. 118.

<sup>1018</sup> “...çalışma saatlerini ve günlerini kendi ayarlayan üst düzey yönetici konumundaki personelin fazla çalışma ücreti isteğinin reddine karar verilmelidir.” Yrg. 9. HD, T. 25.09.2003, E. 2003/2312, K. 2003/15347, Kazancı.

düzyeyde ücret alan yöneticilerin, görevlerinin niteliğinden ileri gelen fazla çalışmalarının ayrıca ücretlendirilmemesi gerektiği savunulmaktadır.<sup>1019</sup>

Üst düzey yönetici olmamakla birlikte, başka bir olayda Yargıtay, bekçilik yaptığı yerdeki lojmanda ailesi ile birlikte oturan bekçinin fazla çalışma talebini, normal yaşamı ile günlük ve haftalık çalışmasının iç içe girmiş olması gerekçesiyle reddetmiştir.<sup>1020</sup> Aynı şekilde, gündüz döneminde çalıştırılan işçiye gece döneminde de çalıştırılmak üzere iş verildiğinde yahut böyle bir işçiden işyerinde yatacak yer sağlanarak, belirli bazı işleri de gece yapması istenmişse, bu taktirde sözü edilen işçinin gece çalışmaları, gündüz dönemindeki normal çalışmaları dışında yapılan bir çalışma olduğundan fazla çalışma sayılır.<sup>1021</sup>

Öğretide, işin niteliği gereği devamlılık arz etmeyip gerektiğinde yapılan, işçinin işinin başında ya da işyerinde bulunmasına rağmen sürekli çalışmasını gerektirmeyen işleri “*aralı işler*” olarak değerlendirmektedir.<sup>1022</sup> Benzin istasyonlarındaki gece nöbetçilerinin ve itfaiyecilerin çalışmaları bu türden sayılmıştır.<sup>1023</sup> Buna göre, işçinin işinin başında bulunduğu tüm süreyi çalışılmış saymak gerçeklerle bağdaşmaz.<sup>1024</sup> Aralı işlerde çalışan işçilerin çalışma süreleri kanuni çalışma süreleri ile aynı kategoride değerlendirilmemeli, aksi halde yasal sınırı aşan süreler fazla çalışma olarak nitelendirilecektir ki bu doğru bir çözüm tarzı değildir.<sup>1025</sup> İşçinin işinin başında bulunduğu tüm süreyi çalışılmış saymak gerçeklerle bağdaşmaz.<sup>1026</sup>

Bir görüşe göre itfaiye işçisinin, sadece fiilen çalıştığı süre değil, çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süre de çalışma süresinden sayılmalı zira işçi bu süre içinde

---

<sup>1019</sup> Kurucu, s. 51.

<sup>1020</sup> YHGK. T. 15.11.1985, E. 1984/233, K. 1985/905, Kazancı.

<sup>1021</sup> Münir Ekonomi, *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m. 35(Nu:3)*, İstanbul 1976, s. 2.(Nu: 3).

<sup>1022</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 478 vd. s. 479.

<sup>1023</sup> Gökçek, s. 77.

<sup>1024</sup> Narmanlıoğlu, *Değerlendirme Semineri* 1986, s. 478.

<sup>1025</sup> Karacan, s. 122.

<sup>1026</sup> Narmanlıoğlu, *İş Hukuku*, s. 478.

işgücünü işverenin emrine tahsis etmektedir.<sup>1027</sup> Bu nedenle itfaiyeci olarak işyerinde bulunan işçinin, işin niteliği gereği zamanını gerçekten istediği gibi düzenleyip düzenlemediği araştırılmalıdır.<sup>1028</sup>

Soyer, “işe hazır olma” ile “işletme gerekleri için hazır beklemenin” iki farklı kavram olduğundan hareketle soruna çözüm getirmektedir. Buna göre, işe hazır olma durumunda işçi tam çalışmadan daha hafif de olsa daima fiziksel ve zihinsel bir faaliyet içindedir.<sup>1029</sup> İşletme gerekleri için hazır beklemede ise söz konusu fiziksel veya zihinsel faaliyet içinde bulunmaksızın işçi, gerek duyulduğunda derhal işe başlayabilmek için işverenin belirlediği işyeri içinde veya dışında hazır bekler.<sup>1030</sup> Bu nedenle işe hazır olmadan farklı olarak, işletme gerekleri için hazır bekleme hali çalışma süresinden sayılmamalı, bununla birlikte işletme gerekleri için hazır bekleme durumunda tam olarak dinlenme de söz konusu değildir.<sup>1031</sup>

İşin niteliği ve işyerinin hacmi açısından her somut olay kendi özellikleri içinde titiz bir şekilde incelenmelidir.<sup>1032</sup> Örneğin Yargıtay bir kararında kalorifersiz 2 blok ve 18 daireden oluşan bir apartmanda yapılacak günlük işlerin tamamı nazara alındığında fazla mesai yapılması mümkün olmadığı gerekçesiyle yerel mahkeme kararını bozmuştur.<sup>1033</sup>

### 3. İşyerinin Çalışma Düzeni

Fazla çalışma iddialarındaki son kriterlerde işyerinin çalışma düzenidir. Yargıtay, vardiya sistemi ile çalışılan işyerlerinde ikili vardiya sistemi ile çalışan işçile-

---

<sup>1027</sup> Öner Eyrenci, “İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1985, İstanbul 1987, s. 109 vd. (Değerlendirme Semineri 1985); Ekonomi, İş Hukuku, s. 272.

<sup>1028</sup> Öner Eyrenci, *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35(Nu:9)*, İstanbul 1986, s. 115.(Nu: 9).

<sup>1029</sup> Polat Soyer, “Sürekli Fazla Çalışma-Çözüm İçin Bir Öneri”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, Nisan 1987, s. 37. (Sürekli Fazla Çalışma).

<sup>1030</sup> Soyer, Sürekli Fazla Çalışma, s. 39.

<sup>1031</sup> Karacan, s. 122.

<sup>1032</sup> Soyer, Sürekli Fazla Çalışma, s. 41.

<sup>1033</sup> Yrg. 9. HD, T. 23.03.2006, E. 2005/21048, K. 2006/7257, Kazancı.

rin fazla çalışma iddialarını kabul etmekte<sup>1034</sup> üçlü veya dörtlü vardiya sistemi içinde çalışan işçilerin fazla çalışma iddialarına şüpheyle yaklaşmakta, çoğu zaman bu iddiaları reddetmektedir.<sup>1035</sup> Yargıtay'ın, üçlü vardiya sisteminde fazla çalışma iddialarını reddetmesi öğretide eleştirilmektedir.<sup>1036</sup>

Vardiya değişimlerinin düzenli olarak yürütülmemesi, bir vardiya bittiğinde o işçinin yerini alacak işçinin zamanında gelmemesi, gece postasının gündüz postasına alınmasında veya hafta tatili verilmesi için yapılacak vardiya değişiklikleri sırasında fazla çalışma ortaya çıkmış olabilir, zira vardiya süresini tamamlayan işçi sonraki vardiyada çalışmaya devam ettirilmiş (röleli çalışma) olabilir.<sup>1037</sup> Bu nedenlerle sırf üçlü vardiya ile çalışıldığı için fazla çalışma iddiaları reddedilmemeli, işin niteliği, işyerinin kapasitesi ve işyerinde çalışma sürelerine ne ölçüde riayet edildiği, çok yönlü araştırılmalıdır.<sup>1038</sup>

İşveren, hakkın kötüye kullanımı teşkil etmedikçe iş ve işyeri organizasyonunu kendi belirlemekte serbesttir.<sup>1039</sup>

---

<sup>1034</sup> Yrg. 9. HD, T. 25.10.2004, E. 2004/5898, K. 2004/24148, Kazancı.

<sup>1035</sup> Yrg. 9. HD, T. 04.10.1999, E. 1999/14257, K. 1999/14947, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 22.04.1998, E. 1998/5749, K. 1998/7669, Kazancı.

<sup>1036</sup> Teoman Akünel, *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35(Nu:5)*, İstanbul 1977, s. 2.

<sup>1037</sup> Karacan, s. 123.

<sup>1038</sup> Gökçek, s. 78.

<sup>1039</sup> “Toplu iş sözleşmesinde işçinin vardiyalı işten vardiyasız işe geçirilmesinde rızasının aranmasına rağmen işin gerekli ve zorunlu kıldığı hallerde, rıza aranmayacağından bu durum işverenin yönetim hakkı içinde bulunmaktadır”, Yrg. 9. HD, T. 12.10.2000, E. 2000/ 9008, K. 2000/ 13687, Kazancı.



## Üçüncü Bölüm

### FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA SINIR - YASAKLAR - SINIR ve YASAKLARA UYMAMANIN YAPTIRIMLARI

#### I. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA SINIR

##### A. Genel Olarak

Anayasa da “*Türkiye Cumhuriyeti, insan haklarına saygılı, sosyal bir hukuk devletidir*” (AY. m.2) denilmektedir. İnsan haklarına saygılı sosyal hukuk devleti olmak, öncelikli olarak temel hukuk metinlerinde ifadesini bulan evrensel insan haklarına saygılı olmayı bu hakları hayata geçirmeyi ve bunların korunmasını garanti altına almayı ifade eder.<sup>1040</sup> Bu anlamda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları bildirgesinde çalışma süreleri ile ilgili iki temel hak düzenlenmiştir. Bildirgenin m. 23’e göre, “*herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarına hakkı vardır*”. Söz konusu bildirgenin m. 24’e göre ise, “*Herkes dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin uygun ölçülerde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır*”.

İş mevzuatımızda, işçinin sağlığı ve sosyal yaşantısı göz önünde bulundurularak fazla çalışmalar için bazı sınırlamalar getirilmiştir.<sup>1041</sup> Çalışma sürelerinin sınırlandırılması her şeyden önce işçi sağlığı açısından önem taşır, zira insanın bedeni kudreti, organizması sürekli çalışmaya engeldir.<sup>1042</sup>

Çalışan kişilerin dinlenmeye ihtiyaçları olduğundan, bu dinlenmeler yalnızca günlük dinlenme zamanları ile değil, haftalık, yıllık olarak da ara verilerek sağla-

---

<sup>1040</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 51.

<sup>1041</sup> Karacan, s. 193; Aracı, s. 55.

<sup>1042</sup> Kuşkuyu, s. 14.

nır.<sup>1043</sup> Çalışma sürelerine getirilen günlük ve haftalık sınırlamalardan amaç, kişisel olarak işçinin sağlığı ve sosyal yaşamını korumaktır.<sup>1044</sup>

İş Hukukunun işçiyi koruyucu düzenlemelerinden biri olan işçinin çalışma süresinin sınırlandırılmasında, işçilerin, bedeni güçlerinin sürekli çalışmaya yetmeyeceği, onlarında dinlenmeye ihtiyacı olacağı, kişiliklerini geliştirmeleri için “sosyal koruma, boş zaman sağlanması, işsizliğe karşı mücadele ve verimli çalışma” gibi bir takım amaçların da güdüldüğü bilinmektedir.<sup>1045</sup> İşçinin güvenliğinin ve sağlığının korunması, kişisel gelişiminin sağlanması ve sosyal yaşamını düzenleyebilmesi için çalışma sürelerinin sınırlanması bir zorunluluktur<sup>1046</sup>. İş Kanunumuzda fazla çalışma sürelerinin kısıtlanması, bu durumun istisnai bir nitelik taşıması gerektiğini ortaya koymaktadır.<sup>1047</sup>

İşçinin iş görme ediminin ifası bağlamında kendisini süresiz bir biçimde sürekli olarak işverenin emrine amade tutması, modern iş hukukunun gereklerine aykırı görüldüğünden, bunun belli bir süreyle sınırlandırılması zorunludur.<sup>1048</sup> Zira işçi, her şeyden önce başlı başına bir insandır ve maddi manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ve dinlenmeye ailesine, toplumsal ve kültürel etkinliklere ayıracak zamana ihtiyaç duymaktadır.<sup>1049</sup>

Gerçekten de sınırlı bir çalışma süresi kavramının olmadığı bir yerde fazla çalışma kavramından da bahsedilemez.<sup>1050</sup> Fazla çalışma, sınırlandırılmış çalışma süresinin varlığını gerektirdiğinden, çalışma sürelerinin sınırlandırılması ve çalışanların dinlenme haklarının tanınmasıyla ilgili tarihi gelişmeler birbirini takip etmiş-

---

<sup>1043</sup> Kuşkuyu, s. 14.

<sup>1044</sup> Gökçek, s. 23; Karacan, s. 25.

<sup>1045</sup> Aracı, s. 10.

<sup>1046</sup> Nurşen Caniklioğlu, *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi*, <http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioglu.pdf> (25.01.2012).

<sup>1047</sup> Topçuoğlu, s. 18.

<sup>1048</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 271.

<sup>1049</sup> Kemal Özcan, s. 70.

<sup>1050</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 885.

tir.<sup>1051</sup> Normal çalışma sürelerinin dışında işçinin çalıştırılması gerektiği hallerde, çalışma süresinin sınırlandırılmasını gerektiren nedenlerin geçerliliğini daha çok koruduğu göz önüne alındığında, işçiye yaptırılacak ek çalışmaların ayrıca ve özel olarak düzenlenmesinin gerekliliği daha belirgin hale gelmektedir.<sup>1052</sup>

İşyerleri için böyle bir sınırlama yoktur.<sup>1053</sup> Fazla çalışma için kanunda getirilen süreye ilişkin sınırlar, işyerine ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (FÇY. m. 5/1). Dolayısıyla bu önerme, genel olarak çalışma sürelerinin kişiselliği ilkesinin doğal ve mantıksal bir sonucudur.<sup>1054</sup> Bundan dolayı bir işyerinde faaliyet aralıksız devam edebilir. Postalar halinde çalışmanın uygulanmakta olduğu işyerleri böyledir. Başka bir ifadeyle gece ve gündüz postaları halinde işyerinde vardiyalı çalışma yaptırmak suretiyle haftanın her günü 24 saat üretim yapılmasına bir engel olmamakta, işyeri 24 saat faal olabilmektedir.<sup>1055</sup> Önemli olan her işçinin yapacağı fazla çalışmaların toplam süresinin, işçinin sağlığının korunması amacıyla getirilen bu sınırlar dâhilinde olmasıdır.<sup>1056</sup> Nitekim fazla çalışma süresinin saptanması, aynı zamanda işçinin dinleme haklarından ne kadar bir sürenin azaltıldığının belirlenmesi anlamını taşır<sup>1057</sup>.

İş Kanunu, işçilerin günlük ve haftalık çalışma sürelerinin azami sınırlarını belirlemiş ve kural olarak bu süreler üzerinde çalıştırılması da yasaklanmıştır.<sup>1058</sup> İş Kanunu kapsamına giren işlerde, haftanın diğer günleri çalışan işçiye haftada 1 gün tatil verileceği kuralıda dikkate alınarak önce haftalık normal çalışma süresi belirlenmiş, daha sonra günlük iş süreleri de haftalık döneme ve denkleştirme süresine göre üst

---

<sup>1051</sup> Topçuoğlu, s. 6.

<sup>1052</sup> Özyurt, s. 157.

<sup>1053</sup> Gökçek, s. 23.

<sup>1054</sup> Aracı, s. 55.

<sup>1055</sup> Özyurt, s. 81; Gökçek, s. 119.

<sup>1056</sup> Karacan, s. 193.

<sup>1057</sup> Kurucu, s. 172.

<sup>1058</sup> Aracı, s. 10.

sınırlar çizilerek saptanmıştır.<sup>1059</sup> Bu sınırların azami olması, bu sınırların üstünde tarafların bir sözleşme yapamayacağını, buna karşılık bu sınırların altında bir çalışma süresini her zaman kabul edebileceklerini göstermektedir.<sup>1060</sup> İşçilerin kural olarak bu süreler üzerinde çalıştırılması da yasaklanmıştır.

İşçilerin yapacağı fazla çalışma, saat itibariyle sınırlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, normal fazla çalışmalarda günde, haftada ve yılda yapılabilecek fazla çalışma süresinin üst sınırı konusunda sadece yıllık üst sınır için açık bir hüküm getirmiştir (İşK. m. 41/8). İş Kanununda işçinin yıllık fazla çalışma süresi öngörülmuş ancak günde kaç saat fazla çalışma yapabileceğine ilişkin sınırlama yer almamakta, günlük ve haftalık üst sınır hakkında açık bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>1061</sup> Böyle bir düzenlemenin yer almamış olması, elbette ki işçiye 1 gün veya hafta içinde sınırsız süreyle fazla çalışma yaptırılabilceği anlamına gelmemektedir.<sup>1062</sup>

Hemen ekleyelim ki ne işyerinin normal çalışmasını sağlayıncaya kadar devam eden zorunlu fazla çalışma (İşK. m. 42), ne de seferberlik süresiyle sınırlı olarak işçinin en çok çalışma kabiliyetine kadar çıkarılabilen olağanüstü fazla çalışma (İşK. m. 43), ne günlük ne de yıllık herhangi bir çalışma süresi ile sınırlandırılmış değildir. Ancak bu gibi hallerde dahi işçiye günde en az 8 saatlik bir dinlenme süresinin verilmesi göz ardı edilmemelidir.<sup>1063</sup> Çalışma süresi, işçinin sağlığını tehdit eden tehlikelerin ortadan kaldırılması ve kişiliğinin gelişimi açısından gerekli olan sürelerin sağlanmasını amaçlamakta ve bu bakımdan, çalışma süresinin haftalık ve günlük sınırının belirlenmesi önem taşımaktadır<sup>1064</sup>.

---

<sup>1059</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 213.

<sup>1060</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 141.

<sup>1061</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 188.

<sup>1062</sup> Gökçek, s. 119; Aracı, s. 55.

<sup>1063</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 148.

<sup>1064</sup> Kaşdemir, s. 35.

## B. Fazla Çalışmanın Sınırı

### 1. Normal (Olağan Nedenlerle) Fazla Çalışmanın Sınırı

#### a) Günlük Üst Sınır

Öğretide günlük bir üst sınırın olması gerektiği ve bu durumun m. 41 uyarınca çıkarılacak yönetmelikte düzenlenmesi gerektiğine işaret edilmiş, ancak daha sonra çıkarılan Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde günlük bir üst sınır belirlenmemiştir. Normlar hiyerarşisinde Kanun ile yapılacak bir düzenlemenin yönetmeliğe bırakılmaması gerekir.<sup>1065</sup> Öğretide çoğunluk, kanunun çalışma sürelerine ilişkin m. 63’de öngörülen günde 11 saati aşmama koşulunun, fazla çalışmalarını da kapsadığını savunmaktadır<sup>1066</sup>. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir.<sup>1067</sup>

Günlük çalışma süresi her ne sebeple olursa olsun 11 saati geçemez (İşK. m. 63). Bu düzenlemeye göre tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır (İşK. m. 63/2). Bu nedenle gerek denkleştirme döneminin uygulandığı durumlarda gerekse haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit olarak paylaştırıldığı durumlarda, işçinin 1 günlük çalışma süresi, fazla çalışmalar da dâhil olmak üzere 11 saati aşamaz. Ancak uygulamada, bir işçinin günlük çalışmasının (günlük en çok çalışma süresi olan) 11 saati aşması halinde 11 saati aşan kısmın “*yasaya aykırı fazla çalışma*” sayılacağı ve tıpkı yasal fazla çalışma gibi en az % 50 zamlı karşılık ödeneceği kabul edilmektedir.<sup>1068</sup> Yargıtay’a göre bu durumda, sadece günlük 11 saatin aşıp aşılmadığı baz alınmakta, işçinin o haftaki çalışmasının 45 saati aşıp

---

<sup>1065</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 75.

<sup>1066</sup> Karacan, s. 195.

<sup>1067</sup> Poyraz, s. 108.

<sup>1068</sup> Aracı, s. 29 vd. s. 30.

aşmadığı önem taşımamaktadır.<sup>1069</sup> İş Kanunu taslağının bu düzenlemeyi içeren m. 63'ün hükümet gerekçesinde de, AB'nin 93/104 sayılı direktifine (söz konusu direktifin yerinin alan 2003/88 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Yönergesi) atıfla, fazla çalışmalar da dâhil olmak üzere bir işçinin günde en fazla 11 saat çalıştırılabileceği belirtilmiştir. Direktif işçi sağlığını korumak, iş güvenliğini sağlamak gibi amaçlarının yanı sıra çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini de amaçlamakta ve bu sayede işverenlerin işletmelerinin kapasitelerini en üst düzeye çıkarma imkânına kavuşmaları ve meydana gelebilecek yeni durumlara daha kolay intibak edebilmeleri hedeflenmektedir.<sup>1070</sup>

Öğretide yorum yoluyla bu sınırlar tespit edilmiş olmakla birlikte, kanunun getirdiği yeniliklerden haftalık çalışma süresinin iş günlerine farklı şekilde dağıtabilme imkânı ve denkleştirme dönemi uygulamaları, 1 gün ve hafta içinde yapılabilecek fazla çalışmanın azami miktarının da değişken olmasına neden olmaktadır.<sup>1071</sup> Esasen bu hususta bir sınırlamanın varlığı, kanunun mantıki yorumundan hemen çıkarılabilir. O halde 4857 sayılı İş Kanunu açısından günlük 11 saatlik çalışma sınırı, fazla çalışmanın da üst sınırı olarak karşımıza çıkar.<sup>1072</sup>

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin m. 4'de "*günlük çalışma sürelerinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati geçemeyeceği ifade edildikten sonra, işçinin bu süreleri aşan sürelerle çalıştırılmasında*" 4857 sayılı İş Kanununun m. 41, m. 42 ve m. 43 hükümlerinin uygulanacağı yer almıştır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin bu konudaki hükmüne uygun olarak bu sınırın aşılması halinde fazla çalışma hükümlerinin uygulanacağı Yargıtay kararlarında da yer almaktadır.<sup>1073</sup> Diğer bir ifadeyle 11 saatin aşılması halinde fazla çalışmaya ilişkin kanun hükmü uygulanacaktır.<sup>1074</sup> Nitekim

---

<sup>1069</sup> YHGK. T. 14.06.2006, E. 2006/9-374, K. 2006/382, Çalışma ve Toplum; Aynı doğrultuda bkz. YHGK. T. 08.10.2008, E. 2008/9-593, K. 2008/621, Kazancı.

<sup>1070</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>1071</sup> Karacan, s. 193.

<sup>1072</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>1073</sup> Yrg. 9.HD, T. 21.03.2008, E. 2008/939, K. 2008/5619, Kazancı; Yrg. 9.HD, T. 15.12.2008, E. 2007/30201, K. 2008/33618, Çalışma ve Toplum.

<sup>1074</sup> Aktay/ Arıcı/ Senyen/Kaplan, s. 251.

fazla çalışma için mevzuattaki bu düzenlemelerin işçinin korunması amacıyla getirilmiş olduğu açıktır.<sup>1075</sup>

Günlük 11 saatlik sınırın sadece normal çalışmalar için getirildiğini savunan karşıt görüş, bu sürenin üzerinde fazla çalışma yapılmasının mümkün olması gerektiğini savunmaktadır.<sup>1076</sup> İşçilerin sağlıklarını korumak amacıyla, 24 saat içinde işçiye kesintisiz 12 saatlik bir dinlenme olanağı sağlayacak şekilde günlük çalışma süresinin bir işçi için en fazla ara dinlenmeleri hariç 11 saat olması benimsenmiştir.<sup>1077</sup>

Öğretide ki bir görüşe göre, 11 saatlik çalışma süresi ve 1 saatlik ara dinlenmesi ile birlikte 12 saat boyunca işyerinde bulunan ve ertesi gün de aynı şekilde çalışılacak olan işçiye, bunun üzerinde bir de fazla çalışma yaptırılmasının, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı açısından sakıncalı olduğunu kabul etmektedir.<sup>1078</sup> Bu gerekçeyle, işçinin ruhsal ve fiziksel bir tehlikeyle karşılaşmaması için zorlayıcı ve olağan üstü haller hariç yoğunlaştırılmış iş haftasında işçiye fazla çalışma yaptırmamak gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.<sup>1079</sup>

İşçinin haftalık çalışma süresinin, kanunun fazla çalışmanın ölçütü olarak belirlendiği 45 saati aşmaksızın, salt günlük 11 saatlik azami sınırın aşılması halinde de işçinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesinin istisnası, tarafların haftalık çalışma süresi yanında günlük çalışma süresinin aşılması durumunda da fazla çalışmanın söz konusu olacağını kararlaştırmalarıdır.<sup>1080</sup>

4857 sayılı İş Kanunu düzenlemesinde emredici olarak haftalık çalışma süresinin 45 saati aşması fazla çalışma süresinin hesabında temel olarak alınmakta, herhangi bir günlük sınır öngörülmediğinden 11 saati aşan çalışmalara, haftalık 45 saati

---

<sup>1075</sup> Gökçek, s. 134; Karacan, s. 210; Aracı, s. 67.

<sup>1076</sup> Mehmet Uçum, *Yeni İş Kanunu Seminer Serisi 1*, İstanbul 2003, s. 79.

<sup>1077</sup> İnciroğlu, s. 204.

<sup>1078</sup> Gökçek, s. 121; Karacan, s. 196.

<sup>1079</sup> Uçum, s. 80; Gökçek, s. 121 – 122.

<sup>1080</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 174 - 207.

aşmadıkça fazla çalışma ücreti ödenemeyeceği ileri sürülmektedir.<sup>1081</sup> Öğretide bir görüşe göre kanunun fazla çalışmaya ilişkin ölçütünün nispi emredici olduğunun kabul edilmesi gerekli olup taraflar kanunun bu ölçütünü kaldıramamakla birlikte, bunun yanında başka bir ölçütü de (örneğin günlük çalışma süresinin aşılmasını) fazla çalışmanın ölçütü olarak belirleyebilecekleri yönündedir.<sup>1082</sup> Bu durumda işçinin haftalık 45 saat aşılmaksızın günlük 11 saati aşan çalışmalarının fazla çalışma ücretiyle karşılık bulması sözleşme gereğince mümkün olmaktadır.<sup>1083</sup>

Kanun koyucu, işçilerin sağlıklarını düşünerek, bazı işlerde günlük çalışma süresinin üst sınırlarını 7,5 saat veya daha az sürelerle sınırlandırılması gerektiğini ve bunların hangi işler olacağının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ortaklaşa hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceğini hüküm altına almıştır (İŞK. m. 63/son). Genel olarak kanunda belirtilen günlük çalışma süresinin aşılması fazla çalışmanın mevcudiyeti için yeterliydi. Fazla çalışmanın, günlük kanuni çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışma olduğu, kimi görüşlerce o kadar kategorik değerlendirilmiştir ki uygulamada sık görülen hafta tatilinde tatil verilmeksizin yapılacak bir çalışmaya, günlük çalışma sınırı aşılmadığından fazla çalışma hükümlerinin uygulanamayacağı sonucuna dahi varılmıştır.<sup>1084</sup>

### **b) Haftalık Üst Sınır**

Mevcut düzenlemede bir haftalık süre içinde yapılabilecek fazla çalışmalar için süre sınırı yer almamaktadır. Yönetmelikte de böyle bir sınıra değinilmemiştir. Bu nedenle bir hafta içinde işçinin en fazla ne kadar süre ile fazla çalışma yapabileceği, haftalık çalışma süresi veya yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamalarına göre farklılık arz edecektir.<sup>1085</sup>

---

<sup>1081</sup> Topçuoğlu, s. 36. Aksi görüş; Murat Engin, “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Hükümler”, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. 2007 Mart, s. 75.

<sup>1082</sup> Şahlanan, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, s. 161-168.

<sup>1083</sup> Astarlı, *Çalışma Süreleri*, s. 174.

<sup>1084</sup> Topçuoğlu, s. 12.

<sup>1085</sup> Karacan, s. 197.



Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarı ve hükümet tasarısının Sağlık-Aile-Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından aynen kabul edilen metninde ortalama çalışma süresinin fazla çalışmalar da dâhil olmak üzere haftada 48 saati aşmayacağı öngörülmüştür. Ancak kanunlaşma sürecinde bu düzenleme çıkarılarak yerine yıllık 270 saat getirilmiştir (İşK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1).

Fazla çalışmanın sınırı konusunda haftalık üst sınır belirtilmeden sadece yılda 270 saatlik bir sınırla yetinilmesi isabetsizdir.<sup>1086</sup> Kanunun işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerinde ne kadar süreyle iş göreceğinin sınırı gösterilmediğinden yasa kurallarını açıklama işlevi bulunan yönetmelikle bir sınırlama getirilmesi de hukuken doğru değildir, zira normlar hiyerarşisinde yasa ile yapılacak bir düzenlemenin yönetmeliğe bırakılmayacağında kuşku yoktur.<sup>1087</sup> Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin m. 4'de Kanuna uygun olarak günlük çalışmanın sınırı olan 11 saate ilişkin düzenleme, zaten 4857 sayılı İş Kanununun m. 63'deki hükmün tekrarıdır. Öyle ki işçi, günde 11 saatten haftada 66 saat çalıştırılabilir ve böylece haftalık fazla çalışma süresinin üst sınırı (66-45) 21 saat olur.<sup>1088</sup> Bu durumda fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olması hali esas alınırsa, haftada en fazla 3 saat fazla çalışma yapılabilecektir.<sup>1089</sup> Mevcut düzenleme karşısında denkleştirme döneminin uygulandığı bir durumda işçi 2 aylık denkleştirme dönemi içinde haftada 66 saatten (66x8) 528 saat çalıştırılarak, normal çalışmasının üzerinde (528-[45x8]) 168 saat fazla çalışma yapabilir.<sup>1090</sup> Bu ise 270 saat olan yıllık fazla çalışma süresinin büyük bir bölümünün kullanılması demektir.<sup>1091</sup> Denkleştirme süresinin 4 aya kadar arttırılabildiğini düşünürsek bu sınırın aşılması söz konusu ol-

---

<sup>1086</sup> Aracı, s. 56; Karacan, s. 197.

<sup>1087</sup> Gökçek, s. 123.

<sup>1088</sup> Karacan, s. 197; Gökçek, s. 123; Aracı, s. 56.

<sup>1089</sup> Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 610.

<sup>1090</sup> Karacan, s. 197; Gökçek, s. 123; Aracı, s. 56-57.

<sup>1091</sup> Aracı, s. 57.

makta, böyle bir uygulama işçinin hem fiziksel hem de sosyal anlamda korunması ilkesiyle bağdaşmamaktadır.<sup>1092</sup>

Taslakta yer verilen haftalık çalışma süresinin 48 saati aşmayacağına dair düzenleme kanunda yer almış olsaydı, denkleştirme dönemi içinde en fazla (3x8) 24 saat fazla çalışma yaptırılabilirdi ve dolayısıyla bu süre, mevcut düzenleme ile denkleştirme döneminde yapılmasına izin verilen fazla çalışma süresinden 144 saat daha azdır.<sup>1093</sup>

Kanunun m. 63 ve bu madde uyarınca çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde haftalık çalışma süreleri toplamı en çok 45 saat olabilecektir. Bu durumda tarafların haftalık ve günlük çalışma sürelerini sözleşme ile belirleme konusundaki serbestilerinin oldukça sınırlı olduğu sonucuna ulaşılabilmektedir.<sup>1094</sup> Getirilen bu düzenleme ile fazla çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir.<sup>1095</sup> Kamu düzeni ile ilgili nispi emredici nitelikte olan bu sınırın üstünde normal çalışma süresinin saptanması mümkün değildir.<sup>1096</sup> Dolayısıyla işçi yararına olacağı için, 45 saatin altında olmak kaydıyla taraflar diledikleri uzunlukta haftalık çalışma süresi tespit edebilir,<sup>1097</sup> öngörülen süreler iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile azaltılabilir ama yükseltilemez.<sup>1098</sup>

İş Kanununun m. 63'e göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi kuralı, günümüz çalışma hayatının ihtiyaçlarına cevap vermediği savı ile

---

<sup>1092</sup> Gökçek, s. 123; Aracı, s. 57.

<sup>1093</sup> Karacan, s. 197; Gökçek, s. 123; Aracı, s. 57.

<sup>1094</sup> Evren, 2. B., s. 90.

<sup>1095</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 170.

<sup>1096</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 213.

<sup>1097</sup> Gökçek, s. 43.

<sup>1098</sup> Kemal Özcan, s. 53.

işveren kesiminde ve öğretide haklı olarak eleştirilmiştir.<sup>1099</sup> Eski düzenlemeden farklı olarak haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması zorunluluğu kaldırılmış ve bu kurala esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir.<sup>1100</sup> Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saatlik normal haftalık iş süresini aşamayacağı hükme bağlanmıştır.<sup>1101</sup>

Kanunun m. 46'ya göre, bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce m. 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Sonuç itibariyle 7 günlük bir zaman dilimi içinde ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalarda dâhil olmak üzere 48 saati aşamayacağını öngören 2003/88 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Yönergesinin m. 6/1-b hükmü ile de uyumsuzluk ortaya çıkmıştır.<sup>1102</sup>

### c) Yıllık Üst Sınır

Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda 90 iş gününden fazla olmaz. Bu süre İş Kanununun da ve Yönetmelikte 270 saat olarak belirlenmiştir (İşK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1). 270 saatlik yasal sınırlama sözleşmelerle kısıtlanabileceği gibi yıl içindeki dağılımları sözleşmelerle belirlenebilir.<sup>1103</sup> Fazla çalışma ile ilgili olarak kanunda düzenlenen tek sınır, yıllık üst sınırdır. Toplamda 1 yıl içinde yapılabilecek fazla çalışmaların, kanunda belirlenmiş maksimum miktarı yıllık üst sınırı ifade eder.

---

<sup>1099</sup> Münir Ekonomi, "Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar", *Organizasyon ve Halkla İlişkiler Merkezi (ORHİM) Seminerler Dizisi*, İstanbul 1986, s. 195-196. (Yeni Yaklaşımlar); Öner Eyrenci, *İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku*, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993, s. 238-342. (İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi).

<sup>1100</sup> Kaya, s. 124.

<sup>1101</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1752.

<sup>1102</sup> Ulucan, Mercek, s. 60-66; Gökçek, s. 122.

<sup>1103</sup> Topçuoğlu, s. 33.

Bilim komisyonu tarafından hazırlanan taslakta, yıllık üst sınıra ilişkin olarak herhangi bir hüküm yoktu. Ancak, haftalık ortalama çalışma süresinin fazla çalışmalar dâhil olmak üzere, haftada 48 saati aşamayacağı düzenlenmişti. Bu halde haftada 3 saatten yılda en fazla (3 x 52) 156 saat fazla çalışma yapabilecekti. Kanunlaştırma sürecinde, bu ifade yer almamış yerine sadece fazla çalışmaların yılda 270 saati aşamayacağı hükmü getirilmiştir (İŞK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1).

1475 sayılı Kanun döneminde bu kanuna dayanılarak çıkarılan Fazla Çalışma Tüzüğü'nde, kanunda yer alan yılda 90 günlük sınırlamanın, fazla çalışmaya başlandığı tarihten itibaren 1 yıllık süre içinde uygulanacağı öngörülmüştü (m. 2/2). 1475 sayılı Kanununun m. 35/a-b fıkraları, fazla çalışmanın eski düzenlemeye göre de yılda 270 saatten fazla olamayacağı sonucu ortaya çıkıyordu.<sup>1104</sup>

Fazla çalışmalar için yıllık üst sınırı belirleyen düzenlemede yer alan “yıl” sözcüğünden ne anlaşılması gerektiğide açık değildir. Yıl kavramını, işverenin her yılbaşında onay alma zorunluluğu bulunduğu için (m. 9/2) “*takvim yılı*” olarak kabul etmek gerekir,<sup>1105</sup> ayrıca bu sonuç uygulama kolaylığı da sağlayacaktır. İş sözleşmesinin yıl içinde kurulmuş olması halinde ise 270 saatlik süre 1 yıla oranlanarak, yılın kalan kısmına düşen fazla çalışma miktarı hesaplanmalıdır.<sup>1106</sup>

Olağan nedenlerle fazla çalışma, normal iş süresi istisnaen ortaya çıkan ve çoğu zamanda geçici nitelik gösteren bazı nedenler sonucu uzatılmakta, söz konusu nedenler ortadan kalktıktan sonra ise normal çalışma düzenine dönüşmekte ve bu nedenle olağan nedenlerle yapılan fazla çalışmaların toplamı, bir yılda 270 saatten fazla olamaz (İŞK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1).

Yılda en çok 270 saat olağan fazla çalışma yapabileceği hükmüne rağmen (İŞK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1), uygulamada bu sürenin fiilen aşıldığı görülmektedir. Anılan sınırın, fiilen aşılması halinde böyle bir eylemde bulunan işveren-işveren vekili için 1475 sayılı Kanunda öngörülen para cezası hükmünün 4857 sayılı İş Kanununun

---

<sup>1104</sup> Mollamahmutoğlu, 2. B. s. 695 vd. s. 696.

<sup>1105</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 126; Karacan, s. 195; Kutluer, s. 72. Gökçek, s. 121.

<sup>1106</sup> Karacan, s. 195.

104. maddesi metninden çıkarılması nedeniyle müeyyidesiz kaldığından dolayı kanuni sınırı aşan işverene para cezası da uygulanamamaktadır.<sup>1107</sup> O halde kanunda yer alan bu sınırlamanın çok fazla bir öneminin de olmaması gerekir.<sup>1108</sup>

İş Kanununun m. 41, cezai hükümler bölümünde müeyyidelendirilmeyerek kadük bırakıldığından, Kanunda; “1 yılda 270 saattin üzerinde fazla çalışma yaptırılanlar ..... para cezası ile cezalandırılır” şeklinde düzenleme yapılmalıdır, zira bu husus çalışma hayatına kamu denetiminin sağlanması açısından çok önemlidir.<sup>1109</sup> Yargıtay’a göre de, fazla çalışma süresinin toplamı yılda 270 saat ile sınırlanmışsa da, kanuna aykırı olarak yaptırılan fazla çalışmalara da, işçinin korunması ilkesi gereği, hukuki sonuç bağlanmalı ve bu tür çalışmalarda da işçiye fazla çalışma ücreti ödenmelidir.<sup>1110</sup>

İş Kanununda ki “fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz” hükmü (İşK. m. 41/8), ücrete ilişkin bir yasak değil, çalışma sürelerine ilişkin bir düzenleme olduğundan, İş Kanununun m. 102’de ki ücret hükümlerine aykırılığın düzenlenmemesi isabetli olduğu kadar m. 104’deki metninde cezai olarak düzenlenmemesi de bir o kadar isabetsizdir.<sup>1111</sup>

Uygulamada işçinin günde 3 saat ile yılda 270 saati aşan fazla çalışmalarına rağmen İş Kanununda öngörülen sınırlama çerçevesinde hesaplama yapılabileceği şeklinde bilirkişi hesap raporları verildiği görülmekte ancak, anılan hesap yönteminin hukuka uygun olduğundan söz edilemez.<sup>1112</sup> Yargıtay, günlük çalışma süresi dışında olmakla beraber 1 günde 3 saati veya yılda toplam 270 saati aşması nedeniyle kanuna

---

<sup>1107</sup> Topçuoğlu, s. 32.

<sup>1108</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>1109</sup> Topçuoğlu, s. 32.

<sup>1110</sup> Yrg. 9. HD, T. 04.06.1992, E. 1992/744, K. 1992/6088, Kazancı.

<sup>1111</sup> Topçuoğlu, s. 32.

<sup>1112</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

aykırı bulunan çalışmalar için de kanun hükümlerine göre zamlı fazla çalışma ücreti ödenmesine karar vermiştir.<sup>1113</sup>

Kanundaki sınırlama, esasen işçiyi korumaya yöneliktir.<sup>1114</sup> Fazla çalışma yaptırılan işyerlerinde veya işlerde, fazla çalışmanın ne kadar süre ile yaptırıldığıнын önemi yoktur, yeter ki, yapılan fazla çalışmalarla, işçinin sağlığının korunması amacıyla getirilen yıllık 270 saatlik sınır aşılmasın ve diğer kısıtlamalara da uyulmuş olsun.<sup>1115</sup> Zira fazla çalışmanın bir yılda belirli bir süre ile sınırlandırılması, işçinin sağlığının korunması ve istihdam politikası ile ilgilidir.<sup>1116</sup>

Esasen fazla çalışmaya yıllık 270 saat olarak getirilen sınırlamanın günlük 11 saatlik azami çalışma süresi ile uyumlu kullanıldığında, yararlı olacağı düşünülmektedir.<sup>1117</sup>

Fazla çalışmanın yıllık olarak 270 saat ile sınırlandırılması (İşK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1) bu miktarı aşan çalışmaların fazla çalışma gibi değerlendirilmesine engel değildir.<sup>1118</sup> Yani sınırı aşan biçimde yapılan fazla çalışmaya “*hukuka aykırı fazla çalışma*” da denilen çalışmalar, fazla çalışma gibi kabul edilmekte ve işçilere zamlı ücret ödenmesini gerektirmektedir.<sup>1119</sup>

İşçi 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapmışsa, işverene ücreti ödemekten kaçınma hakkı tanımak işçiyi sebepsiz zenginleşme kurallarına başvurmaya mecbur tutmak, kanunun yasak hükmüyle izlediği amaca ters düşer.<sup>1120</sup>

---

<sup>1113</sup> Yrg. 9. HD, T. 15.05.1997, E. 1997/5352, K. 1997/9317, Kazancı; Aynı doğrultuda bkz. Yrg. 9. HD, T. 14.3.2006, E. 2005/38226, K. 2006/6560, Kazancı; Yrg. 9. HD, T. 20.11.2007, E. 2007/26362, K. 2007/34664, Çalışma ve Toplum.

<sup>1114</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79.

<sup>1115</sup> Kemal Özcan, s. 57.

<sup>1116</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 229-230.

<sup>1117</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 75.

<sup>1118</sup> Topçuoğlu, s. 31.

<sup>1119</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>1120</sup> Topçuoğlu, s. 31., Kutluer, s. 158.

## 2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışmanın Sınırı

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, mahiyeti itibariyle önceden bir süre ile sınırlandırılmayacak fazla çalışmadır.<sup>1121</sup> Zorunlu nedenlerle fazla çalışma süresi, bir azami süre sınırı konularak saptanmış değildir.<sup>1122</sup>

Kanunun, olağan nedenlerle yapılacak fazla saatlerle çalışma için öngörmüş olduğu sınırlamalar, gerek kanunun anlatımı gerek işin mahiyeti dolayısıyla zorunlu nedenlerle fazla çalışmalar için uygulanamaz, zira fazla çalışma sürelerini 270 saatle sınırlayan hüküm olağan nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen m. 41’de yer almakta olup, zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın düzenlendiği m. 42’de ise bu tip bir sınırlama mevcut değildir. Aynı zamanda işin mahiyeti de zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı yıllık azami bir süre ile sınırlamaya imkân vermemektedir.<sup>1123</sup>

Kanun, zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın “işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile” yaptırılabilmesini amirdir (İŞK. m. 42/1). Yani zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın süresi, zorunlu nedenlerden kaynaklanan işlerin devamı süresindedir.<sup>1124</sup> Buna göre zorunlu nedenlerin etkilerinin ortadan kaldırılmasından sonra işyerinin normal çalışma düzenine geçmesiyle birlikte fazla çalışma da sona erecektir.<sup>1125</sup> Örneğin makine, alet edevattaki arızanın giderilmesi veya zorlayıcı nedenlerin ortadan kalkması ve işyerinin normal düzenine dönmesi halinde zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya devam edilemez.<sup>1126</sup>

Kanun, postalar halinde çalışmada posta değişiminde işçilere en az 11 saatlik dinlenme verilmeden diğer postada çalıştırılmayacağını öngörürken (m. 69/son), zorunlu nedenle fazla çalışma gerektiren hallerde işçilerin hiç dinlendirilmeden çalıştırılabilecekleri düşünülmemeyeceğinden bir görüşe göre 24 saatlik bir sürede işçiye

---

<sup>1121</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 900.

<sup>1122</sup> Topçuoğlu, s. 41.

<sup>1123</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 194.

<sup>1124</sup> Ekonomi, İş Hukuku, s. 310; Mollamahmutoğlu, 2. B., s. 701; Kutluer, s. 61.

<sup>1125</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 194.

<sup>1126</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 127.

en az posta değişimindeki dinlenme süresi kadar bir dinlenme süresinin tanınması gerekir.<sup>1127</sup> Bununla birlikte İş Kanununun m. 42/1'deki bu anlatım, işçinin 24 saat içinde en az 8 saatlik bir dinlenme süresine de gereksineceği ve söz konusu sürenin kendisine tanınması gerekeceği biçiminde yorumlanmalıdır.<sup>1128</sup> Öğretide ise bu halde işçiye günde en az 11 saatlik dinlenme imkânının tanınması gerektiği savunulmaktadır.<sup>1129</sup> Buna göre zorunlu nedenlerle veya olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalarda işçi, 1 gün içinde en fazla (ara dinlenme hariç) 12 saat çalıştırılabilecektir.<sup>1130</sup>

Deprem, sel gibi mahiyeti nedeniyle uzunca bir süre fazla çalışmayı gerektiren mücbir sebep hallerinde, işçilere normal günlük çalışmalarını tamamladıktan sonra uygun bir dinlenme verilmesi ve fazla çalışmanın makul bir süre ile sınırlandırılarak sürdürülmesi, ayrıca gerektiğinde çalışma arasın da bir dinlenme süresi verilmesi gerekir.<sup>1131</sup>

### **3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışmanın Sınırı**

Olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma günlük veya yıllık herhangi bir çalışma süresi ile sınırlandırılmış değildir.<sup>1132</sup> Zorunlu nedenlerle fazla çalışmadaki gibi olağanüstü fazla çalışmada da kanun koyucu açık bir süre sınırlaması öngörmemiştir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmada bahsettiğimiz nedenlerden ötürü, olağan nedenlerle fazla çalışmayı yıllık 270 saatle sınırlayan hükmün, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma bakımından da uygulanması mümkün değildir.<sup>1133</sup>

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen İş Kanununun m. 43/1'e göre, bu tür bir çalışma düzeninin uygulanabileceği/devam edeceği süreye ilişkin

---

<sup>1127</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 900.

<sup>1128</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 155.

<sup>1129</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 127.

<sup>1130</sup> Topçuoğlu, s. 42.

<sup>1131</sup> Aracı, s. 36.

<sup>1132</sup> Özyurt, s. 177.

<sup>1133</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 71.



genel bir sınırlamanın mevcut olduğu söylenebilir.<sup>1134</sup> Buna göre olağanüstü nedenlerle fazla çalışma “*seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla*” söz konusu olur (İşK. m. 43/1). Seferberlik kararının kalkmasının ardından bu nedene dayanan bir fazla çalışma yaptırılmaz. Genel bakımdan öngörülen bu sınırlama dışında kanunda olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmanın günlük miktarı da belirlenmemiştir. Söz konusu hükümde “*fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir*” (İşK. m. 43/1) denilmektedir.

İşçinin en çok çalışma gücü kavramı göreceli bir kavram olup yapılan işin niteliğine, yani ağır veya hafif olmasına, titizlik veya dikkat isteyip istemediğine, çalışma ortamına vb. bakılarak, sağlığını tehlikeye sokmaksızın işçinin yapabileceği azami çalışmayı ifade eder.<sup>1135</sup> Bu nedenle işçilerin işlerine göre farklı fazla çalışma sürelerine tabi olmaları gerekir.<sup>1136</sup> Ancak zorunlu olarak bir dinlenme süresinde verilmesi gerekmektedir, zira hangi sebeple olursa olsun işçinin biteviye çalıştırılması söz konusu olamaz ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmanın sınırı için kanun koyucunun öngördüğü ölçüt buna pek imkân tanımamaktadır.<sup>1137</sup> Dolayısıyla olağanüstü nedenlerle en çok çalışma gücüne kadar fazla çalışma yaptırılan işçinin, işin ve işyerinin niteliği itibarıyla işçinin sağlığının ve iş güvenliğinin korunmasını sağlayacak makul bir süre kadar dinlendirilmesi gerekecektir.<sup>1138</sup>

İşçiye her 24 saat için en azından aralıksız 8 saatlik bir dinlenme süresinin bırakılması zorunludur.<sup>1139</sup> Aksi halde insan takatının üstünde bir çalışma söze konu olur ki bu tıbben ve fiziken neredeyse olanaksızdır.<sup>1140</sup>

---

<sup>1134</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 71.

<sup>1135</sup> Aracı, s. 37; Topçuoğlu, s. 47; Astarlı, s. 196.

<sup>1136</sup> Aracı, s. 37; Topçuoğlu, s. 47; Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 903.

<sup>1137</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 196.

<sup>1138</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 196.

<sup>1139</sup> Tunçomağ / Centel, 5. B., s. 156.

<sup>1140</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 903.

Olağanüstü nedenlerle yapılan fazla saatlerle çalışmada işçilerin en çok çalıştırılabileceği sürenin günde en fazla 11 saat olabileceğini ifade eden bir başka görüş, gerekçe olarak İş Kanununun m. 63'ü öne sürmüştür.<sup>1141</sup> 4857 sayılı Kanununun m. 63'de yer alan 11 saatlik sınırlamanın sadece normal sebeple yapılan fazla çalışmaları da içine alan bir ölçü olduğunu kabul etmek ve 11 saati aşmama koşulunu zorunlu ve olağan fazla saatlerle çalışmayı ilgilendirmeyen bir düzenleme olarak anlamak isabetli olur.<sup>1142</sup>

#### **4. Hazırlama-Tamamlama ve Temizlik İşleri Nedenleriyle Fazla Çalışmanın Sınırı**

Hazırlama-tamamlama ve temizleme işlerinde fazla çalışma sürelerinin belirlenmesinde yine günlük, haftalık ve yıllık fazla çalışma süresi tespit edilmekle birlikte, süreklilik nedeniyle ayrıcalık arz etmektedir.<sup>1143</sup> Bu işleri yapanlar, günlük çalışma süresine ek olarak en fazla 2 saat çalıştırılabilirler (HTTİY m. 5).

Gece dönemine rastlayan işler ile günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde<sup>1144</sup> yapılacak hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri de bu işlerden her birine özgü olarak belirlenen iş sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir.<sup>1145</sup> Bu işlerin, o işyerinin işçilerine nöbetleşe yaptırılması kuraldır (HTTİY m. 9). Ancak işin özelliği bu konuda yetişmiş işçilere yaptırılmasını zorunlu kılıyor ve bunun için de işyerinde nöbetleşe çalıştırmaya yetecek sayıda yetişmiş işçi bulunmuyorsa, işin hep aynı işçilere gördürülmesi mümkündür (HTTİY m. 9).

4857 sayılı İş Kanununun 68 inci maddesinde belirtilen ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak koşuluyla, işyerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere

---

<sup>1141</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 60.

<sup>1142</sup> Özyurt, s. 178.

<sup>1143</sup> Topçuoğlu, s. 18.

<sup>1144</sup> Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha az çalışması gereken işler hakkında yönetmelik, RG. 15.04.2004/25434.

<sup>1145</sup> Gökçek, s. 70.

başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur (HTTİY m. 10/1). Ancak, işçilerin bu dinlenme haklarını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurması koşuluna bağlıdır. (HTTİY m. 10/1).

Hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri de dâhil olmak üzere, günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz (HTTİY m. 12). Günlük çalışma süresi hariç, hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda 270 saati geçemez (HTTİY m. 12).

### **C. Fazla Sürelerle Çalışmanın Sınırı**

İş Kanunu fazla sürelerle çalışma için herhangi bir süre sınırlaması da getirmiş değildir.<sup>1146</sup> Fazla sürelerle yapılan çalışmalar saat sınırlamasına bağlı değildir.<sup>1147</sup> Kanunda bir düzenlemenin bulunmaması, fazla sürelerle çalışmanın sınırının olmadığı anlamına gelmez.<sup>1148</sup>

Fazla sürelerle çalışmanın azami süresi, fazla sürelerle çalışma olgusunun özünde mevcuttur.<sup>1149</sup> Bu süre 45 saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresiyle 45 saat arasındaki süredir.<sup>1150</sup>

Fazla süreli çalışmalar, fazla çalışmalar bakımından öngörülen 270 saatlik sınırın dışında kalmaktadır.<sup>1151</sup> Yılda 270 saatlik sınırlamaya aksi kararlaştırılmadığı sürece fazla sürelerle yapılan çalışmalar dâhil değildir.<sup>1152</sup>

Kanunda ve Yönetmelikte fazla çalışma için belirlenen bu sınırın fazla sürelerle çalışmalar için kıyasen dahi uygulanması söz konusu değildir, zira kanunun m.

---

<sup>1146</sup> Topçuoğlu, s. 13.

<sup>1147</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 71.

<sup>1148</sup> Astarlı, s. 196.

<sup>1149</sup> Eyrenci / Taşkent / Ulucan, 4. B., s. 234; Soyer, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 807.

<sup>1150</sup> Selim Özgör, *İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, [http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_1257.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1257.htm) (Erişim:25.01.2012).

<sup>1151</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 71.

<sup>1152</sup> Karacan, s. 194.

41/8 ile Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin m. 5/1'de öngörülen sınırlamanın fazla çalışmalara münhasır olduğu, hükümlerin açık ifadelerinin bir sonucudur.<sup>1153</sup> Yönetmeliğin m. 5'de, fazla çalışmada sınır, kanundaki gibi fazla sürelerle çalışmayı içermeyecek şekilde düzenlenmiştir. Ancak taraflar fazla sürelerle çalışmaların da fazla çalışmaların hüküm ve sonuçlarına tabi olacağını kararlaştırırlarsa, fazla sürelerle çalışma da 270 saatlik sınırlamaya tabi olacaktır.<sup>1154</sup> Bu durumda fazla çalışmalar ile fazla sürelerle çalışmalar için ayrı ayrı 270 saatlik süreler mevcut olmayıp, fazla sürelerle çalışma da fazla çalışma olarak değerlendirileceğinden, her iki çalışmanın toplamının 270 saati geçmemesi gerekecektir.<sup>1155</sup>

Mevzuattaki tanıma göre fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları ifade eder (İŞK. m. 41/3). Yapılan bu tanımdan da görüleceği üzere fazla sürelerle çalışmanın azami süresi haftalık 45 saattir, zira normal haftalık çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar 45 saati aştığında artık fazla çalışma söz konusu olacak ve aşan bu kısım bakımından fazla çalışmanın karşılığı ücret veya serbest zamanın işçiye sağlanması gerekecektir.<sup>1156</sup> Bu itibarla işçinin onayı bulunması durumunda, her hangi bir süre sınırlaması olmaksızın fazla sürelerle çalıştırılması mümkündür.<sup>1157</sup>

Haftalık 45 saate kadar yapılacak fazla sürelerle çalışmanın günlük miktarı, günlük çalışmanın azami sınırı olan 11 saate göre belirlenir, zira bu azami günlük çalışma süresine fazla çalışmalar yanında fazla sürelerle çalışmalar da dâhildir.<sup>1158</sup>

---

<sup>1153</sup> Astarlı, s. 196.

<sup>1154</sup> Ekonomi, Kamu-İş, s. 169; Soyer, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 808.

<sup>1155</sup> Astarlı, s. 197.

<sup>1156</sup> Astarlı, s. 197.

<sup>1157</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>1158</sup> Astarlı, s. 197.

## II. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA YASAKLAR

### A. Genel Olarak

Fazla çalışma kavramı sınırsız bir şekilde tanımlanmayıp, iş mevzuatında işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı göz önünde bulundurularak fazla çalışmalar için bazı sınır ve yasaklar öngörülmüştür.<sup>1159</sup> Çalışma türlerine göre fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın sınırları belirlenmiştir.

İşçinin işyerinde kanunda öngörülen sürelerin üstünde çalıştırılması yasaktır.<sup>1160</sup> İşverenin işçiye fazla çalışma yaptırabilmesi için fazla çalışma yasaklarının bulunmaması gerekir.<sup>1161</sup> İşçi sağlığını korumak amacıyla bazı işyerleri ve işlerde çalışma süresi kısaltılabilir.<sup>1162</sup>

Fazla çalışmanın fazladan bir efor gerektirmesi nedeniyle, sağlık ve güvenlik endişeleriyle bazı işlerde ve bazı çalışanlar için fazla çalışmanın özellikle yasaklandığı görülmektedir.<sup>1163</sup> Kanunda fazla çalışma yasakları, sadece bu çalışmaların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı düşebileceği hallere özgülenmiştir.<sup>1164</sup> Gerçekten iş sağlığının söz konusu olduğu hallerde fazla çalışmanın yaptırılmaması gerek Anayasanın gerek İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uygundur. Nitekim fazla çalışmaya getirilen sınır ve yasakların neredeyse tamamı işçinin sağlığı düşünülerek getirilmekte, bu nedenle bu çalışmaların karşılığının fazla çalışma ücretinden de daha yüksek olması gerekmekte ya da fazla çalışma ücreti ile birlikte, durumun özelliğine göre işçiye bir miktar tazminat ödenmesine hükmedilmelidir.<sup>1165</sup>

---

<sup>1159</sup> Aracı, s. 55; Karacan, s. 193.

<sup>1160</sup> Haluk Hâdi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları*, 2. B., Konya 2000, s. 151. (İş Hukuku Uygulamaları.)

<sup>1161</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 628.

<sup>1162</sup> Günay, *İş Kanunu Şerhi*, s. 1759.

<sup>1163</sup> Evren, 2. B., s. 96.

<sup>1164</sup> Süzek, *İş Hukuku*, s. 629 vd. s. 630.

<sup>1165</sup> Karacan, s. 211.

4857 sayılı İş Kanununun m. 41’de ve Yönetmeliğin m. 7-8’de fazla çalışmanın yasak olduğu işler ve fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler belirlenmiştir.

## **B. Fazla Çalışmada Yasaklar**

### **1. Fazla Çalışmanın Yasak Olduğu İşler**

Her türlü iş için fazla çalışma söz konusu olmakla birlikte İş Kanununun m. 63/son fıkrasına göre sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, aynı Kanunun m. 69/1’e göre tanımlanan gece döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamayacaktır (İŞK. m. 41/6).

#### **a) Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk veya Daha Az Çalışması Gereken İşler**

İş Kanununun m. 63/son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yaptırılması yasaktır (İŞK. m. 41/4). Aynı yasak Yönetmelikte de tekrarlanmaktadır. Buna göre “63. maddenin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz” (FÇY. m. 7/1-a).

Kanunda, sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) ile Sağlık Bakanlığı (SB) tarafından müştereken hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği öngörülmüştür (İŞK. m. 63/son). Böyle bir düzenlemeyi kanunun yönetmeliğe bırakmasının sebebi, işçinin sağlığı nedeniyle çalışma sürelerinin sınırlanması gereken bu işlerin kanunda düzenlemeye uygun olmayacak kadar fazla olmasıdır. Bu nedenle ilgili madde uyarınca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı tarafından müştereken “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik”<sup>1166</sup> (SKBY) hazırlanmıştır.

---

<sup>1166</sup> RG. 15.04.2004/25426

Yönetmelikte, bir işçinin günde ancak 7,5 saat çalıştırılabileceği işler (m. 4.) ile günde 7,5 saatten daha az çalıştırılması gereken işler ve bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılacağı (m. 5.) belirtilmiştir. Yönetmelikte bu işler, çalışılan maddeye göre solunması, dokunulması, insan metabolizmasına zarar veren kurşun ve arsenik, cam, cıva, çimento, asit sanayi vb. işler ile çinko, bakır, demir ve çelik gibi ağır metallerin işlendiği sanayi işleri olarak uzun bir liste halinde sayılmıştır.

Yönetmelikte, fazla çalışma yapılamayacak işlerde ayrıca sayılmıştır (m. 7). Bununla birlikte Yönetmelik kapsamına giren bu işlerde çalıştırılan işçiler, işin niteliğine göre belirlenen günlük en çok iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte de çalıştırılmazlar (m. 6). Dolayısıyla Yönetmelikte belirtilen işlerden birinde çalışan işçi, 1 gün içinde, o iş için belirlenen süreden daha fazla çalıştırılmayacağı gibi, bu süre dolduktan sonra, Yönetmelik kapsamında olmayan başka bir işte çalıştırmaya devam edilemez.<sup>1167</sup>

Yönetmelikte sayılan işlerden herhangi birini veya birkaçını sürekli olarak veya zaman zaman yaptırın işverenler için bu işlerin, çeşit ve niteliklerini, yapılma zamanlarını, bu işlerde çalıştırdıkları işçilerin erkek-kadın ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne yazılı olarak bildirme yükümlülüğü vardır (m. 8).

İşyerlerinde yapılan işlerin Yönetmelikte sayılan işlerden olup olmadığına ilişkin itirazlar ile başvurular, kullanılan maddelerin özellikleri, uygulanan teknoloji ve alınan teknik ve idari toplu koruma önlemleri de göz önünde bulundurulmak ve Sağlık Bakanlığı'nın görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karara bağlanır (m. 9).

### **b) Gece İşleri**

Gece süresi ve gece çalışmaları İş Kanununun m. 69/1'de düzenlenmiştir. Burada gece süresi, *“çalışma hayatında ‘gece’ en geç 20.00’de başlayarak, en erken 06.00’ ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir”* şeklinde ta-

---

<sup>1167</sup> Karacan, s.1998-199.

nımlanmıştır (İşK. m. 69/1). Nispi emredici nitelikteki bu hükme göre işçi ve işveren tarafı 11 saat sınırına uyma koşuluyla gece döneminin başlangıç ve bitiş saatlerini değiştirerek ( örneğin 19.00 – 06.00 arası ) gece süresini düzenleyebilir.<sup>1168</sup> Bu tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yapılamaz (İşK. m. 41/4).

AB'nin 2003/88 sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Yönergesinin giriş bölümünde de insan organizmasının özellikle geceleri çevre bozukluklarına ve belirli ağır çalışma koşullarına karşı çok daha fazla duyarlı olduğu gerekçesiyle gece çalışmalarının süresi ve fazla çalışma sürelerinin sınırlanması gerektiği belirtilmiştir. Yönergenin m. 2'de "gece zamanı" ulusal hukukta tanımlanan 7 saatten az olmayan ve her halükarda gece yarısı ile 05.00 arasındaki süreyi içeren herhangi bir zaman olarak tanımlanmıştır. Aynı yasak Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde de tekrarlanmıştır. Bununla birlikte, Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmaların gece döneminde yapılabileceği ayrıca belirtilmiştir (m. 7/1-b).

Kanunda, aynı zamanda bazı işlerin niteliğine ve gereklerine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin gece başlangıcının daha ileriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle, yukarıdaki tanımın uygulama şekillerini tespit etmek veya bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabileceği de öngörülmüştür (İşK. m. 69/2). Ancak konuyla ilgili bir düzenleme henüz yapılmamıştır. 4857 sayılı Kanun döneminde, konu ile ilgili bir düzenleme yapıncaya kadar, 1475 sayılı Kanun döneminde olduğu gibi gece döneminin akşam saat 20.00-06.00 arasında 10 saatlik bir süre olduğu kabul edilmektedir.<sup>1169</sup>

---

<sup>1168</sup> Ömer Ekmekçi, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S.1, Ocak 2006, s. 48- 55; Güven/ Aydın, s. 233.

<sup>1169</sup> Karacan, s. 200.



Gece döneminde iş ilişkisine konu olan “gece çalışması” hem gece hem de gündüz saatlerine rastlayabilir.<sup>1170</sup> Bu halde işçinin yaptığı çalışmanın gece çalışması mı yoksa gündüz çalışması mı olduğunun tespiti gerekir.<sup>1171</sup> Bazı işlerin hem gece hem gündüz saatlerine rastlaması halinde, işin gece mi yoksa gündüz işi mi olduğunun belirlenmesi gece çalışmalarına uygulanacak hükümlerin farklı olması sebebiyle önemlidir.<sup>1172</sup>

İş Kanununun m. 76/2 uyarınca çıkarılan Yönetmelikte<sup>1173</sup> “çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır” hükmüne yer verilmiştir (m. 7/2). Gece ve gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşit olması halinde ise bir görüşe göre her ne kadar hükümde yer alan “yarısından çoğu” ifadesi engeller nitelikte görünse de, gece çalışmasına uygulanan iş sağlığını koruyucu hükümler göz önünde bulundurularak, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca, işin gece işi olduğu kabul edilmelidir.<sup>1174</sup> Ancak, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak devamında gelen gece döneminde, örneğin, 11.00-19.00 vardiyasında çalışan bir işçiye 19.00-22.00 saatleri arasında fazla çalışma yaptırılabilir.<sup>1175</sup> İşçi yararına konulmuş hükümlerin onun zararına uygulanması yorum kurallarına da uygun düşmez.<sup>1176</sup> Bu halde, çalışmasının yarısından çoğu gündüz dönemine rastlayan işçi bu çalışmasına ek olarak gece döneminde fazla çalışma yapabilecektir.<sup>1177</sup>

---

<sup>1170</sup> Aracı, s. 61.

<sup>1171</sup> Karacan, s. 200; Aracı, s. 61.

<sup>1172</sup> Toplu iş sözleşmesinde gece ve gündüz fazla çalışma ücretlerinin yarı ayrı değerlendirildiği ve birbirinden farklı olduğu anlaşıldığına göre davacının gece ve gündüz fazla çalışma süreleri ayrı ayrı değerlendirilmelidir. Yrg. 9. HD, T. 29.03.2007, E2006/23176, K. 2007/8829, Kazancı.

<sup>1173</sup> Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, RG. 07.04.2004/25426

<sup>1174</sup> Kaşdemir, s. 88; Karacan, s. 200.

<sup>1175</sup> Kemal Özcan, s. 59.

<sup>1176</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1768.

<sup>1177</sup> Karacan, s. 200.

Sonuç olarak, günlük çalışma süresinin yarısı veya daha fazlası gece dönemine rastlayan bir işçiye fazla çalışma yaptırılmaz.<sup>1178</sup> Bununla birlikte, kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılma koşullarını özel olarak düzenleyen Yönetmelikte<sup>1179</sup>, kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırmayacakları hüküm altına alınmıştır (m. 5). Nitekim 1982 Anayasasına göre “küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar”(m. 50/2) hükmü yer almaktadır.

Kanunun m. 69’da, işçilerin gece çalışmalarının 7,5 saati geçmeyeceği hüküm altına alınmıştır (f. 3).<sup>1180</sup> Ancak gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak yapılacak fazla çalışmalar gece döneminde de yapılabilir (FCY. m. 7/b). Bu hüküm karşısında kanunun m. 41/4 hükmünde gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamayacağını belirtmesi gereksiz gibi gözükmektedir.<sup>1181</sup> Ancak fazla çalışmaya ilişkin yasak genel nedenlerle yapılacak fazla çalışmaya ilişkindir.<sup>1182</sup>

Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalar gece döneminde de yaptırılabilir.<sup>1183</sup> Ayrıca Hazırlama-Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen hallerde çalışma gece döneminde de yerine getirilebilir (HTTİY m. 13).

### **c) Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Su Altında Yapılanları**

Fazla çalışmanın yasaklandığı işlerden bu son grup, Fazla Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı

---

<sup>1178</sup> Aracı, s. 61.

<sup>1179</sup> Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, RG. 09.08.2004/25548

<sup>1180</sup> Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde de gece çalışmalarının 7,5 saati aşamayacağı hüküm altına alınmıştır (m. 6/1-a)

<sup>1181</sup> Karacan, s. 201.

<sup>1182</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 131.

<sup>1183</sup> Aracı, s. 62.

gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamaz (m. 7/c).<sup>1184</sup> Hükümde geçen “*gibi*” ifadesinden de anlaşıldığı üzere, fazla çalışmanın yasaklandığı bu işler maddede sayılanlarla sınırlı olmadığı aynı nitelikteki yer ya da su altında yapılması gereken başka işlerde de fazla çalışma yapılması yasak olduğu anlaşılmaktadır.<sup>1185</sup>

Hükümün ifadesinden ortaya çıkan diğer bir sonuç ise belirtilen nitelikteki işlerin yer ve su üstünde yapılan kısımlarında fazla çalışma yapılmasının mümkün olduğudur.<sup>1186</sup> Örneğin, bir kanalizasyon çalışmasında döşenecek boruları çalışmanın yapıldığı yere getiren şoförler veya bir tünel inşaatında, tünelden çıkan artıkları oradan uzaklaştırmakla görevli işçiler fazla çalışma yasağına tabi değildirler.<sup>1187</sup>

Burada üzerinde durulması gereken konu, bu işlerin yer ya da su altındaki bölümünde çalışan bir işçiye, burada normal çalışma süresini tamamladıktan sonra yer üstündeki bir işte çalıştırılmak suretiyle fazla çalışma yaptırılabilmesinin mümkün olup olmadığıdır.<sup>1188</sup> Bu gerekçeden hareketle, sayılan işlerde çalışan işçilerin, diğer işlerde çalışan işçilere oranla daha fazla yorulmaları ve diğer işlere oranla bu işlerin daha yıpratıcı olması nedeniyle, işçinin sağlığı açısından, normal çalışma süresinden sonra başka bir işte çalıştırılmaması gerekir.<sup>1189</sup> Nitekim sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde çalıştırılan işçilerin, günlük en çok iş sürelerinden sonra, diğer herhangi bir işte çalıştırılma-

---

<sup>1184</sup> Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte (RG. 15.04.2004/25426), maden ocakları işleri (elementler cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde günlük çalışma süresinin 7,5 saatten fazla olamayacağına hüküme-dilmiştir (m. 4/1-s).

<sup>1185</sup> Karacan, s. 201.

<sup>1186</sup> Aracı, s. 62.

<sup>1187</sup> Aracı, s. 62; Karacan, s. 201.

<sup>1188</sup> Karacan, s. 202.

<sup>1189</sup> Aracı, s. 62.

larını yasaklayan düzenleme ile gece işlerinde çalışma süresinde günde 7,5 saatle sınırlayan düzenleme de bu yorumu destekler niteliktedir.<sup>1190</sup>

## **2. Fazla Çalışma Yaptırılması Yasak Olan İşçiler**

18 yaşını doldurmamış işçilere, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikle (GEKÇŞY)<sup>1191</sup> belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz (FÇY. m. 8).

### **a) 18 Yaşını Doldurmamış Çocuk ve Genç İşçiler**

İnsanın fiziki ve fikri gücü çocukluk, gençlik, orta yaşlılık ve yaşlılık dönemlerinde farklılık gösterir.<sup>1192</sup> Çocukluk dönemi de yaşlılık gibi fiziki ve fikri güçte düşüklük yaşanan doğal bir dönem olduğundan çocukların korunmaları hukuken gereklidir.<sup>1193</sup> Erken yaşta çalışmaya başlayan ve her gün tekdüze işler yapan çocukların, yeni bilgiler öğrenmeye fırsat bulamadığından fiziki gelişimleri yanında zihinsel gelişimleri de yaşlılarına göre geri kalır.<sup>1194</sup> Yüksek nitelik, ileri teknoloji gerektiren ve tüm ülkelerdeki endüstrileri etkileyen yeni üretim şekli karşısında nitelikli işçiye, teknisyene, mühendise ve bilim adamına duyulan ihtiyaç giderek artarken, niteliksiz işçiye duyulan ihtiyaç azalmaktadır.<sup>1195</sup>

---

<sup>1190</sup> Söz konusu Yönetmeliğin m. 5/a'da su altında çalışılan işlerde derinlik ve basınca bağlı olarak 7 ile 4 saat arasında değişen (iniş, çıkış ve geçişler dâhil) günlük çalışma süreleri tespit edilmiştir.

<sup>1191</sup> RG. 14.07.2004/25522

<sup>1192</sup> Özyurt, s. 75.

<sup>1193</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukukunda Çocukların Korunması*, Prof. Dr. Seyfullah Edis'e Armağan, İzmir 2000, s. 669-681. (Çocukların Korunması).

<sup>1194</sup> Kadriye Bakırcı, *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, İstanbul 2004, s. 53.

<sup>1195</sup> Özyurt, s. 76.

Çocuk ve gençlerin genel veya mesleki eğitim görmemeleri ya da yetersiz eğitim görmeleri gelecekteki istihdam şanslarının azalmasına veya çalışmaları halinde sürekli niteliksiz işlerde çalışmalarına neden olabilir.<sup>1196</sup> Böylece yoksul ve niteliksiz çocuk yoksul ve niteliksiz bir yetişkine dönerken toplumsal bir sorun olarak kalmaya devam eder.<sup>1197</sup>

Çocukların bir toplumun geleceği olduğu düşünülduğünde; güçsüz, sağlıklı ve niteliksiz büyüyecek çocuk ve gençlerin gelecekteki durumlarının ekonomik sonuçları yanında toplum sağlığı ve gelişimi açısından da oldukça tehlikeli olduğu görülür.<sup>1198</sup> Gelecekte bu tip olumsuzluklarla karşılaşılması için belli yaşa kadarki çocukların çalışmasını yasaklayan kanun koyucu, çeşitli önlemler alarak çalışmasına izin verilen yaştaki çocuk ve gençlerin bazı işlerde çalışmasını yasaklar, çalışmaları engellenmeyen çocuk ve genç işçilerin çalışma şartlarını ise yetişkinlerle bir tutmayarak özel olarak düzenler.<sup>1199</sup>

Ülkenin geleceği olan çocuk ve genç işçilerin korunması için yukarıda belirttiğimiz nedenlerden dolayı İş Kanunu çalışma sürelerinde sınırlandırıcı düzenlemeler getirmiştir. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışma yaptırılması yasaklanan işçilerden ilkinin 18 yaşını doldurmamış işçiler oluşturur. Buna göre 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamaz (FÇY. m. 8/1-a). Burada işçinin kadın yoksa erkek mi olduğu önemli değildir.<sup>1200</sup> Önemli olan, işçinin 18 yaşını doldurmamış bulunmasıdır.<sup>1201</sup> Yönetmelik reşitlik değil, 18 yaşın doldurulmamasını aramamakta, bu itibarla, 18 yaş doldurulmadığı halde, evlenme veya yargı kararıyla reşitliğin kazanılması söz konusu durumu değiştirmemektedir.<sup>1202</sup>

---

<sup>1196</sup> Özyurt, s. 76.

<sup>1197</sup> Bakırcı, s. 60-62.

<sup>1198</sup> Narmanlıoğlu, Çocukların Korunması, s. 669-681.

<sup>1199</sup> Centel, s. 165.

<sup>1200</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>1201</sup> Aracı, s. 63.

<sup>1202</sup> Yuvalı, s. 55-83.

1475 sayılı Kanun döneminde yaş sınırı 15 olarak tespit edilmişti (FÇT. m. 4/1-a). Küçük işçinin rızası alınsa da, bu rızanın herhangi bir önemi olmadığından bu konudaki emredici hüküm nedeniyle rıza geçersizdir.<sup>1203</sup> Bu konuda işin niteliğinin veya küçük işçinin sağlık durumunun da önemi yoktur.<sup>1204</sup>

Çalıştırılma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağının düzenlendiği kanunun m. 71 ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik (ÇGİÇY),<sup>1205</sup> 18 yaşını doldurmamış işçileri iki guruba ayırmaktadır. Buna göre 15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi “genç işçi”, 14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi “çocuk işçidir” (ÇGİÇY m. 4).

Her iki gurubun çalışma sürelerine kanun ve yönetmelik tarafından getirilen sınırlamalar, bu işçilerin fazla çalışma yapmalarını fiilen imkânsız hale getirmektedir, zira temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz.<sup>1206</sup> Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde 8 saat ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir (İşK. m. 71/4 - ÇGİÇY m. 6/1). Doğal olarak bu durumda haftalık çalışma 40 saati aşmadığından fazla çalışma yaptırılmaz. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri ise okulun açık olduğu dönemlerde, eğitim saatleri dışında olmak üzere en fazla 2 saat ve haftada 10 saat olabilir (İşK. m. 71/son - ÇGİÇY m. 6/3).

Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmaları da ayrıca yasaktır ( İşK. m. 73/1).

### **b) Sağlık Nedeniyle Fazla Çalışma Yapamayacak İşçiler**

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışma yaptırılması yasaklanan ikinci gurup işçi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile ön-

---

<sup>1203</sup> Topçuoğlu, s. 94-95.

<sup>1204</sup> Nurşen Caniklioğlu, s. 177.

<sup>1205</sup> RG. 06.04.2004/25425

<sup>1206</sup> Karacan, s. 203.

ceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgeleyen işçilerdir (FÇY. m. 4/1-b). 1475 sayılı Kanun dönemindeki düzenleme (FÇT. m. 4/1-b) ile paralel olan bu düzenleme sayesinde, sağlık durumunun fazla çalışmaya elvermediğini, yukarıda belirtilen şekilde belgeleyen bir işçi, fazla çalışmaya zorlanamaz (FÇY. m. 8/b). İşçi daha önceden rıza göstermiş olsa bile böyle bir durumda, fazla çalışma görevini yerine getirmediği gerekçesi ile iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemez.<sup>1207</sup> Aksi durumda fazla saatlerle çalışmaya onay veren, bununla birlikte sağlık durumunun bu çalışmaya katılmasına elvermediğini belgeleyemeyen veya fazla saatlerle çalışmaya katılmamakta haklı nedenleri bulunduğunu ispat edemeyen işçiler bakımından işverenin emir ve talimatları doğrultusunda fazla saatlerle çalışma yapma yükümlülüğü söz konusudur.<sup>1208</sup> Buna rağmen fazla saatlerle çalışmayı reddeden işçi, iş görme borcuna aykırı davranmış olur ve işveren tarafından iş sözleşmesi, tazminatsız olarak haklı nedenle feshedilebilir (İşK. m.25/2-h).

### **c) Gebe-Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçiler**

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler için fazla çalışmanın yasaklanması Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin getirdiği yeniliklerden biridir (m. 8/1-c). İş Kanununun m. 88'e dayanılarak hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte<sup>1209</sup> de bu durumdaki işçilerin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacaklarının hüküm altına alınmış olması, bu işçilerin fazla çalışma yapmasının da önüne geçecek niteliktedir (m. 10).

Kadın işçinin ve bebeğinin sağlığı için getirilmiş bu düzenlemeler emredici nitelikte, bu nedenle sağlıkları fazla çalışmaya elvermeyen işçiler için söz konusu olan fazla çalışmaya zorlanamama ve rıza vermiş olsalar bile belirtilen durumların

---

<sup>1207</sup> Suat Caniklioğlu, s. 143; Karacan, s. 203; Kutluer, s. 69.

<sup>1208</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 187.

<sup>1209</sup> RG. 14.07.2004/25522

ortaya çıkması halinde fazla çalışma yapmaktan kaçınmaları halinde bunun iş sözleşmesinin feshi için haklı sebep oluşturmaması burada da geçerlidir.<sup>1210</sup> Ancak bunun için yeni doğum yapmış veya 0-1 yaş arası çocuğunu emzirmekte olan işçinin herhangi bir şekilde, gebe işçinin herhangi bir sağlık kurumundan alacağı belge ile işverenini durumu hakkında bilgilendirmesi gerekir (m. 4).

#### **d) Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalıştırılan İşçiler**

İşyerinde yasal ve düzenli olarak uygulanan, yasal çalışma süresinin altında kalan bir süreyle düzenli bir şekilde çalışmaya “kısmi süreli çalışma”, bu tür çalışmayı öngören hizmet sözleşmesi ilişkisine ise “kısmi süreli iş ilişkisi” denmektedir.<sup>1211</sup> Yargıtay, bu tür hizmet sözleşmelerinin işsizliği önlemede, istihdamı sağlamada bir çözüm yolu olduğunu kabul etmiştir.<sup>1212</sup>

İş kanununda yer verilmeyen, fakat Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenen isabetsiz ve hatta kanuna uygun olup olmadığı tartışılabilir nitelikte olan bir hükme göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılmaz.<sup>1213</sup> Yönetmelik, bu işçilere, fazla çalışmanın yanı sıra, fazla sürelerle çalışmayı da yasaklamıştır (m. 8/2). Ancak, kısmi süreli çalışmalarla ilgili kanunda yer almayan bir sınırlamanın hangi gerekçelerle Yönetmelikte yer aldığı anlaşılamamıştır.<sup>1214</sup>

Yasakla ilgili tartışmalara geçmeden önce kısmi süreli iş sözleşmesinden kısaca bahsedelim. Kısmi çalışma düşüncesi tarihi köken itibarıyla esasen iş süresinin sınırlandırılması ve esnekleştirilmesi ve bu sayede kadının çalışma yaşamına atılması olgularına dayanır.<sup>1215</sup> Uygulamada var olmakla beraber Hukukumuzda kanuni an-

---

<sup>1210</sup> Karacan, s.203.

<sup>1211</sup> YHGK. T. 12.03.2003, E. 2003/21-143, 2003/159, Kazancı.

<sup>1212</sup> YHGK. T. 12.03.2003, E. 2003/21-143, 2003/159, Kazancı.

<sup>1213</sup> Çelik, s. 342.

<sup>1214</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 199.

<sup>1215</sup> Karacan, s. 204.



lamda ilk kez 4857 sayılı Kanunla tanımlanmıştır.<sup>1216</sup> Buna göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda, sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir (m. 13/1).<sup>1217</sup> Kısmi süreli iş sözleşmesinin belirlenmesinde esas alınacak emsal işçi, işyerinde aynı veya benzer işte tam süreli çalıştırılan işçi esas alınır (İşK. m. 13/3).

1475 sayılı Kanun'da kısmi süreli iş sözleşmesi tanımlanmamış olmakla birlikte uygulamada kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılmaktaydı. Bununla birlikte sendikalar, esnek iş sürelerinin işçinin işverene olan bağımlılığını çoğaltacağı ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin ortadan kaldırılmasına neden olacağı gerekçesiyle kısmi süreli çalışmaya soğuk yaklaşılmaktaydılar.<sup>1218</sup>

Onayının alınması kaydıyla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye fazla sürelerle çalışma yaptırılmasında hukuki bir engel bulunmamaktadır.<sup>1219</sup> Yönetmeliğin bu hükmü, hem Anayasanın çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen m. 48'e hemde kanunun fazla saatlerle çalışmayı düzenleyen m. 41'e aykırı olup iptali gerekmektedir.<sup>1220</sup> Ancak kısmi süreli işlerde çalıştırılan işçilere yaptırılacak fazla sürelerle çalışmalarla ilgili olarak göz önünde bulundurulması gereken husus, işçiye yaptırılacak bu çalışmanın sürekli bir hal almamış olması yani çalışma süresi haftalık normal çalışma süresine göre önemli ölçüde az belirlenen işçiye sürekli bir şekilde fazla sürelerle çalışma yaptırılmamasıdır.<sup>1221</sup>

İş Kanununun tanıdığı fazla süreli çalışma yapılması hakkı, sadece kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçileri değil, aynı zamanda haftalık çalışma süresi 45 saatin

---

<sup>1216</sup> Karacan, s. 204.

<sup>1217</sup> “İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de hizmet sözleşmesidir” 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 393/2.

<sup>1218</sup> Karacan, s. 204.

<sup>1219</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 199.

<sup>1220</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>1221</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 199 – 200.

altında kararlaştırılan tüm işçileri kapsamına almaktadır.<sup>1222</sup> Bu nedenle, Yönetmelik hükmünü mutlak emredici bir hüküm olarak kabul etmemek, İş Kanununun esneklik getirme amacına uygun olarak tarafların anlaşması koşuluyla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin dahi fazla çalışma yapabileceklerini kabul etmek gerekir.<sup>1223</sup>

### **C. Fazla Sürelerle Çalışmada Yasaklar**

İş Kanunu m. 41/6'da öngörülen sağlık kuralları bakımından kısa veya sınırlı süreli işler ile gece çalışmasında öngörülen fazla çalışma yasağı, fazla sürelerle çalışmada da söze konu olabilir, zira akdi olarak öngörülen haftalık 45 saatten az çalışma süresinin iş günlerine dağılımına göre bulunan günlük çalışma süresine ek olarak yapılan bir çalışmayla birlikte toplam günlük çalışma süresi, sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat veya daha altında çalışılması gereken işlerde öngörülen günlük çalışma süresinin, gece çalışmalarında 7,5 saatin üzerinde olamayacaktır.<sup>1224</sup>

İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin m. 8'e göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacaktır.<sup>1225</sup>

Fazla çalışmaya ilişkin olarak kanunda getirilen tüm sınırlamalar işçi sağlığı ve güvenliğinin korunmasına yönelik olmasına rağmen Kanunda yer almayan bu yasağın, işçi sağlığı ve güvenliği ile bir ilgisi yoktur.<sup>1226</sup> Dolayısıyla hâkim, önüne gelen uyuşmazlıkta Yönetmelikteki hükmü uygulamamalı, İş Kanununun m. 41'e göre karar vermelidir.<sup>1227</sup>

---

<sup>1222</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 148.

<sup>1223</sup> Aracı, s. 66.

<sup>1224</sup> Mollamahmutoğlu, 3. B., s. 905.

<sup>1225</sup> Aracı, s. 53.

<sup>1226</sup> Karacan, s. 205.

<sup>1227</sup> Süzek, İş Hukuku, s. 630.

### III. FAZLA ÇALIŞMADA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMADA SINIR ve YASAKLARA UYMAMANIN YAPTIRIMLARI

#### A. Hukuki Yaptırım

Koşulları gerçekleşmeden günlük sınır da dâhil olmak üzere işçinin, haftalık ve yıllık süre sınırına veya bazı iş ve işçiler için getirilen diğer fazla çalışma yasaklarına aykırı olarak fazla çalışma yaptırılması halinde hukuka aykırı çalışma ortaya çıkmaktadır.<sup>1228</sup>

Kanunun, çalışma esaslarına ilişkin sınır ve yasaklarının ihlal edilerek işçiye çalışma yaptırılması halinde, işçinin iş görme borcunun iadesi söz konusu olamayacağından, bu çalışmalara hukuki sonuç bağlanarak karşılığında ücret ödenmesi gerekmektedir.<sup>1229</sup> Kanuna aykırı olarak, iş sözleşmesi yapılması veya işçiye kanunun çalışma esaslarına ilişkin sınır ve yasaklar ihlal edilerek çalışma yaptırılması halinde, bu çalışmalara hukuki sonuç bağlanarak karşılığında ücret ödenmesi İş Hukukunda kabul gören bir ilkedir.<sup>1230</sup> Zira işçinin, kanuna aykırı olarak çalıştırılmasının hukuki sonuçlara bağlanmaması gerçeklerle, hak ve adalet duygularıyla bağdaşmaz.<sup>1231</sup>

Kanunun emredici hükümlerine aykırı çalışmalar fiili bir durum olarak kabul edilir ve hukuki sonuç doğurur.<sup>1232</sup> Gerçekten İş Hukukunda genel olarak, iş ilişkisinin niteliği ve işçinin korunması ilkesi yönünden, kanuna aykırı işçi işveren ilişkisine hukuki sonuç bağlanmaktadır.<sup>1233</sup>

Kanuna aykırı fazla çalışma yaptıran işverenin cezalandırılması iş sağlığı ve güvenliğinin işyerlerinde yerleşmesi açısından da zorunluluk arz etmektedir.<sup>1234</sup>

---

<sup>1228</sup> Aracı, s. 67; Karacan, s. 210.

<sup>1229</sup> Kutluer, s. 76.

<sup>1230</sup> Karacan, s. 209.

<sup>1231</sup> Topçuoğlu, s. 101; Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1768.

<sup>1232</sup> Karacan, s. 209.

<sup>1233</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 73; Aracı, s. 66 vd. s. 65.

<sup>1234</sup> Topçuoğlu, s. 32.

Fazla çalışmaya ilişkin olarak sınır ve yasakların ihlal edilmesi çalışma yaşamında her zaman mümkün olmaktadır.<sup>1235</sup> Özellikle günlük, haftalık ve yıllık üst sınırların aşılması sıkça karşılaşılmakta, ancak bu yasaklara rağmen işçiye belirlenen sınırların üzerinde fazla çalışma yaptırılması halinde bu çalışmaların nasıl değerlendirileceği konusunda kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.<sup>1236</sup>

Hukuka aykırı olsa bile işçiye bu çalışmalarının karşılığının verilmesi ve bu tür çalışmaların karşılığının normal ücrete oranla daha yüksek ücret üzerinden ödenmesi gerekir.<sup>1237</sup>

Hukuka aykırı olarak fazla çalışma yaptırılması halinde, bu çalışmaların karşılığı, her olayda normal fazla çalışma ücreti üzerinden hüküm altına alınmamalıdır.<sup>1238</sup>

Normalden daha fazla güç harcadığı ve sosyal yaşamında fedakârlık ettiği için fazla çalışmaların karşılığının normal ücretin üzerinde olması gerekmektedir<sup>1239</sup> ya da fazla çalışma ücreti ile birlikte, durumun özelliğine göre işçiye bir miktar tazminat ödenmesine hükmedilmelidir.<sup>1240</sup>

Tespit olunacak artırım oranı işvereni, kanuna aykırı olarak fazla çalışma yaptırmaktan caydıracak yükseklikte olmalıdır.<sup>1241</sup> Öğretide Yargıtay ile aynı görüşü paylaşarak bu çalışmalara, fazla çalışmalarda olduğu gibi % 50 oranında zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir.<sup>1242</sup> Nitekim böyle bir uygulama işverenleri kanuna aykırı

---

<sup>1235</sup> Kutluer, s. 75; Karacan, s. 209; Aracı, s. 66.

<sup>1236</sup> Karacan, s. 209; Aracı, s. 66.

<sup>1237</sup> Topçuoğlu, s. 109; Karacan, s. 210.

<sup>1238</sup> Karacan, s. 211.

<sup>1239</sup> Çenberci, s. 801; Topçuoğlu, s. 109; Aracı, s. 67 vd. s. 68.

<sup>1240</sup> Karacan, s. 211.

<sup>1241</sup> Aracı, s. 67.

<sup>1242</sup> Kutluer, s. 76.

olarak fazla çalışma yaptırmaktan alıkoacak ve böylece işçinin sosyal ve fiziksel açıdan zarar görme ihtimali azaltılmış olacaktır.<sup>1243</sup>

Bu çalışmaları fazla çalışma saymayarak işverene ücreti ödemekten kaçınma hakkı tanımak ve işçiyi sebepsiz zenginleşme kurallarına başvurmaya mecbur tutmak, İş Kanununun özüne ve İş Hukukunun işçiyi koruyucu niteliğine ters düşer.<sup>1244</sup> Nitekim fazla çalışma için mevzuatta düzenlenen yasaklar, işçinin korunması amacıyla getirilmiştir.<sup>1245</sup>

Hukuka aykırı fazla çalışmaların karşılığı olarak fazla çalışma için kanunda belirlenen % 50 oranını kıyasen uygulayan çoğunluk görüşüne karşı bir görüş bu çalışmalara Borçlar Kanununun hizmet akdine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerektiğini savunmaktadır.<sup>1246</sup>

Kanuna aykırı bu fazla çalışmaların karşılığı, işçinin yaptığı fazla çalışmanın miktarı ve bu çalışmaları yaparken katlanmak durumunda kaldığı külfetler gibi özel durumlar göz önüne alınarak belirlenmeli, ayrıca işçinin bu çalışmayı kendi isteği ile yapıp yapmadığı da araştırılarak tespit edilmelidir.<sup>1247</sup>

Bütün bunları değerlendirerek, işin zorluğuna göre hâkim, dilediği kadar fazla çalışma ücretine hükmedebilmelidir.<sup>1248</sup> Ayrıca hukuka aykırı fazla çalışmaların kanuni fazla çalışmalar gibi ücretlendirilmesi bu uygulamaları işçi için cazip hale getirebilir, kanundaki sınır ve yasakların, yalnız kanuna aykırı davranışlardan çekinenler için konulduğu düşüncesinin yaygınlaştırılmasına neden olabilir.<sup>1249</sup> Bu nedenle, fazla çalışmaların karşılıksız bırakılması endişesi bir arada değerlendirilerek hukuka

---

<sup>1243</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>1244</sup> Karacan, s. 210.

<sup>1245</sup> Kutluer, s. 76.

<sup>1246</sup> Kurucu, s. 220.

<sup>1247</sup> Karacan, s. 210.

<sup>1248</sup> Kurucu, s. 229.

<sup>1249</sup> Karacan, s. 211.

uygun olan ve olmayan fazla çalışmalar arasında ayırım yapılarak sonuca ulaşılmalıdır.<sup>1250</sup>

İşçinin daha önceki fazla çalışmalara ilişkin ücretlerinin ödeme sürelerinin geçmesine rağmen ödenmemiş olması fazla çalışma yapmaktan kaçınma hakkı verir.<sup>1251</sup>

Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi durumunda da işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilmesi için, madde metninde belirtilen ücret kavramının geniş olarak yorumlanması, ücret kavramı içerisine fazla çalışma ücretinin de dâhil edilmesi gerekmektedir.<sup>1252</sup> Nitekim Yargıtayda işçi, fazla çalışma ücreti ödenmediği zaman iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir şeklinde karar almıştır.<sup>1253</sup>

İş ilişkisinin devamı sırasında ödenmeyen alacakları ile ilgili icra takibi yapabileme ya da iş görme edimini ifadan kaçınabilme hakkına sahip olan işçinin, bu haklarını iş ilişkisinin devamı sırasında kullanması bazı sorunlara yol açabilecektir.<sup>1254</sup> İşveren ile böyle bir çekişme ilişkisine girmek istemeyen işçinin ücretinin ödenmemesi durumunda bir diğer hakkı da, İş Kanununa göre iş akdini haklı nedenlerle feshedebilmektir (İşK. m.24/2-e). Yargıtay bir kararında, işyerinde uzun süre çalışan ve fazla çalışma ücretleri ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini feshini haklı neden olarak kabul etmiş, kıdem tazminatının hüküm altına alınmasına karar vermiştir.<sup>1255</sup>

Fazla çalışma ücretinin sadece ödenmediği hallerde değil, doğru olarak hesaplanmadığı hallerde de işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermektedir.<sup>1256</sup> Örneğin, fazla çalışma ücreti hesaplanırken, normal çalışma ücretine uygulanacak artırım oranının

---

<sup>1250</sup> Kurucu, s. 218.

<sup>1251</sup> Topçuoğlu, s. 28.

<sup>1252</sup> Kutluer, s. 119.

<sup>1253</sup> Yrg. 9. HD, T. HD, 27.03.2007, E. 2007/511, K. 2007/8588, Kazancı.

<sup>1254</sup> Kutluer, s. 121.

<sup>1255</sup> Yrg. 9. HD, T. 18.12.2006, E. 2006/14744, K. 2006/33220, Aynı doğrultuda bkz. "Fazla çalışma ücretlerinin ödenmemiş olması ve sigorta primlerinin eksik yatırılması haklı fesih sebebidir" Yrg. 9. HD, T. 20.01.2004, E. 2003/10129, K. 2004/357, Kazancı.

<sup>1256</sup> Aracı, s. 50.

kararlaştırıldıktan daha düşük uygulanması ve gerçekte yapılandıktan daha az fazla çalışma gösterilmesi gibi durumlar işçiye haklı nedenlerle fesih hakkı verir.<sup>1257</sup> Yargıtay, fazla çalışma ücretinin ödenmemesinin işçiye haklı nedenle fesih imkânı vereceğine hükmetmiştir.<sup>1258</sup>

Hukuka aykırı talimata rağmen fazla çalışma yapan işçi, zorunlu nedenle değil normal fazla çalışma yapmış sayılır, zira bu halde, işverenin zorunlu nedenle fazla saatlerle çalışmaya yönelik talimatı, normal fazla saatlerle çalışma talimatına tahvil edilmelidir.<sup>1259</sup>

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde günlük çalışma süresi olan 11 saatin aşılamayacağı belirtildikten sonra bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalışmasında 4857 sayılı İş Kanununun m. 41, m. 42 ve m. 43 hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre günde 11 saati aşan çalışmalar, haftalık 45 saatin aşıp aşılmadığına bakılmaksızın, fazla çalışma hükümlerine tabi olacaktır. Bu çalışmaların karşılığında işçi, serbest zaman ya da zamlı ücret talep edebilecektir.

Günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşılamayacağını kanunda emredici bir şekilde düzenlenmesinin bir diğer sonucu da, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağıdır.<sup>1260</sup> Yargıtay bir kararında günlük 11 saatlik sınırın aşılmasını kanunun emredici düzenlemesine aykırı olduğunu kabul etmiş, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirilemeyeceğini ve işçiye bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret ödenmesine ya da serbest zaman kullandırılmasına karar vermiştir.<sup>1261</sup>

4857 sayılı İş Kanununun m. 6 uyarınca her bir devralan alt işveren kendinden öncekini yüklenmiş olmaktadır. Bu nedenle rücu ilişkisinde her bir işverenin kendi çalıştırdığı dönem değil, yasa gereği belirtilen yükümlülükleri gözetilmektedir. Yargıtay, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde önceki işveren zamanında gerçekleşen nor-

---

<sup>1257</sup> Karacan, s. 177-178; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26; Kurucu, s. 275.

<sup>1258</sup> Yrg. 9. HD, T. 12.05.2005, E. 2004/26398, K. 2005/16337, Kazancı.

<sup>1259</sup> Baycık, s. 359.

<sup>1260</sup> Özyurt, s. 161; Kutluer, s. 77; Topçuoğlu, s. 37-38.

<sup>1261</sup> Yrg. 9. HD, T. 19.01.2009, E. 2007/34124, K. 2009/109, Kazancı.

mali aşan çalışma ücretinden sadece önceki işverenin sorumlu bulunduğu, sonraki işverenin herhangi bir sorumluluk taşımadığı kanısındadır.<sup>1262</sup>

Alt işveren işçilerin ödenmeyen ücretlerinden, yapmış oldukları fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil çalışmaları karşılığının ödenmemesinden asıl işveren de alt işveren birlikte sorumludur.<sup>1263</sup>

Asıl işverenin işyerini bir başka işverene devrine dair hukuki işlem tarihi yerine fiilen gerçekleşen devir tarihi belirleyici olmalıdır.<sup>1264</sup> Hemen belirtelim ki burada söz konusu olan birlikte sorumluluk cezai sorumluluğu kapsamaz, aksi halde bu tür bir uygulama ceza hukukunun “*cezaların şahsiliği*” ilkesine aykırı olur.<sup>1265</sup>

## **B. Cezai Yaptırım**

Yasaklara uymama cezai yaptırımların uygulanmasını gerektirdiğinden, fazla çalışma sınır ve yasaklarının ihlalini önlemek için İş Kanununda cezai yaptırımlar öngörülmüştür.<sup>1266</sup> 4857 sayılı Kanunda cezai yaptırım olarak sadece para cezalarına yer verilmekte, cezayı veren makama göre adli para cezaları ve idari para cezaları olarak ikiye ayrılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu idari para cezası sistemini benimsemiştir.<sup>1267</sup>

Fazla çalışmaya ilişkin yükümlülüklerle aykırılığın cezai yaptırımı esasen kanunun m. 102/c fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre “*41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası*” verilir (İŞK. m. 102/c).

---

<sup>1262</sup> Yrg. 9. HD, T. 27.03.2001, E. 2000/1/9228, K. 2001/4898, Kazancı.

<sup>1263</sup> Çankaya / Çil, s. 85.

<sup>1264</sup> Çankaya / Çil, s. 85.

<sup>1265</sup> Demir, Yargıtay Kararları Işığında, s. 23.

<sup>1266</sup> Karacan, s. 212.

<sup>1267</sup> Kutluer, s. 77; Gökçek, s. 14.



Fazla çalışma ile ilgili olarak hüküm altına alınan sınır ve yasakların tamamı cezai yaptırıma bağlanmış değildir.<sup>1268</sup> Hükümden de anlaşılacağı gibi fazla çalışmaya ilişkin cezai yaptırım, sadece m. 41'deki fazla çalışma ücretinin ödenmemesi ya da işçinin hak ettiği serbest zamanın kullandırılmamasına ilişkindir. İşveren, 6 aylık sürede serbest zamanı kullandıramazsa, işçinin kendiliğinden kullanıma kalkması (buna imkân veren bir sözleşme yoksa) hukuka uygun gözükmez. Süresinde bunu kullandırmayan işveren bir miktar idari para cezasıyla karşılaşır (İşK. m. 102/c). Bu ceza nispi nitelikte bir idari para cezasıdır.<sup>1269</sup>

Hükümde fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halindeki yaptırım açıkça öngörülmüş olmasına rağmen fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin ödenmemesi konusunda yaptırım getirilmemiştir. Fıkroda fazla çalışma ücretinin ödenmemesine ilişkin olarak fazla saatlerle çalışma ifadesine de yer verilmemiş, ancak fazla çalışma için getirilen bu hükmün, cezaların kanuniliği ilkesi gereğince fazla sürelerle çalışma ücreti ödemeyen işveren hakkında uygulanmaması gerekmektedir.<sup>1270</sup>

Fazla çalışma uygulaması için işçinin onayının alınmamasını idari para cezasına bağlayan kanunun m. 102'de açıklığa kavuşturulması gerekir.<sup>1271</sup> Öğretide, “fazla saatlerle çalışma”nın, İş Kanunu m. 41/7'deki “fazla çalışma”yı anlattığı ve bununda “normali aşan çalışmalar” diye ifade edilen üst kavramla aynı olduğu, bu nedenle de, gerek fazla çalışma için ve gerekse de fazla sürelerle çalışma bakımından ilgili işçinin onayını (rızasını) almamanın idari para cezasını gerektirdiği söylenmektedir<sup>1272</sup>. Yalnız işçinin normali aşan (veya yasanın deyiimiyle fazla saatlerle) çalışmalarda onayına sadece “olağan normali aşan çalışma”da ihtiyaç duyulduğu

---

<sup>1268</sup> Karacan, s. 212.

<sup>1269</sup> Canikoğlu / Canbolat, s. 221.

<sup>1270</sup> Aracı, s. 51.

<sup>1271</sup> Nurşen Caniklioğlu, s. 171vd. s. 172.

<sup>1272</sup> Topçuoğlu, s. 150.

unutulmamalı, onaya ihtiyaç duyulmayan zorunlu veya olağanüstü normali aşan çalışmalarda bu cezai yaptırımın gündeme gelebileceği bilinmelidir.<sup>1273</sup>

Fazla çalışmada yıllık 270 saat olarak belirlenen sınırın aşılması (İşK. m. 41/8; FÇY. m. 5/1), fazla sürelerle çalışmaya ilişkin ücretin ödenmemesi durumları yaptırım kapsamına alınmamıştır.<sup>1274</sup> Ancak her bir işçi, bu sınırlamanın üzerinde çalıştırılmış ise bu uygulama yasaya aykırı olarak nitelendirilecektir.<sup>1275</sup> Sadece günlük azami çalışma süresi olan 11 saatin aşılması halinde idari para cezası verilebilecektir (İşK. m. 104). Ancak, bu durum, işçinin o süreler için fazla çalışma ücreti alınmasına engel olmamalı, o süreler için yine işçiye fazla çalışma ücreti ödenmelidir.<sup>1276</sup>

İş Kanununun m. 41 ve m. 63/son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde, m. 69'da belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş olmasına karşın, m. 102'de bu konularda herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak m. 104'de, sağlık kuralları bakımından işçilerin daha kısa süre çalıştırılmasını düzenleyen Yönetmelik hükümlerine aykırı davranan veya işçileri m. 69'a aykırı olarak geceleri 7,5 saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen işveren veya işveren vekiline 1.200 Türk Lirası idari para cezası öngörülmüştür (m. 104/1).

Fazla çalışma ile ilgili hükümlerin ve sınırlamaların esas itibariyle çalışanların iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak amacıyla öngörüldüğü düşünülürse, bunu ihlal eden bir davranışın yaptırımsız kalmaması gerektiği ortadadır.<sup>1277</sup> Nitekim aşırı uzun süreli çalışmalar, işçilerde konsantrasyon kaybına neden olabileceğinden, bu türden çalışmalarda normal durumlara göre çok daha fazla iş kazası meydana gelebileceği

---

<sup>1273</sup> Topçuoğlu, s. 150.

<sup>1274</sup> Çil, Çalışma ve Toplum Dergisi, s. 57-79; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>1275</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 73.

<sup>1276</sup> Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1-26.

<sup>1277</sup> Yuvalı, s. 55-83.

belirtilmelidir.<sup>1278</sup> Ayrıca dinlenme hakkı çalışanların anayasal bir hakkıdır (AY m. 50) ve hukuka aykırı fazla çalışmalar bu hakkın ihlali niteliğindedir.

Kanuna aykırı fazla çalışmalara ilişkin ilke kararları, 4857 sayılı Kanun döneminde değişen kıstas dolayısıyla daha sınırlı şekilde uygulanabilecektir.<sup>1279</sup>

Kanunun açık emredici hükmüne aykırı olarak haftalık azami çalışma süresini aşar şekilde haftalık çalışma süresinin belirlenmiş olmasından hareket edilmesi hukuka uygun görünmemektedir.<sup>1280</sup> Ancak belirtilen sınırın aşılması çalıştırılması halinde İş Kanununun m. 104 uyarınca işveren bu uygulaması için her bir işçi için değil, sadece tek eylem için bir idari para cezasına mahkûm edilecektir.<sup>1281</sup>

Yuvalı, söz konusu sınırların aşılması halinde cezai bir yaptırımın öngörülmesi ve bu düzenlemenin İş Kanununun m. 102/c fıkrasındaki para cezasından çok daha fazla tutar olarak belirlenmesinin gerekli olduğunu düşünmekte, nitekim ancak böyle bir uygulama işverenleri kanuna aykırı olarak fazla çalışma yaptırmaktan alıkoyacak ve böylece işçinin sosyal ve fiziksel açıdan zarar görme ihtimali azaltılmış olacağını savunmaktadır.<sup>1282</sup> Ancak belirtmek gerekir ki Türk hukukunda bu düşünceyi destekleyen herhangi bir pozitif düzenleme bulunmamakta, bununla birlikte Karşılaştırmalı Hukukta bu yönde düzenlemeler görülmekte, nitekim Finlandiya’da fazla çalışma için günlük sınır 2 saat olarak belirtilmekte, 2 saate kadar olan çalışmalar için ücretin % 50 artırılması öngörülmüşken 2 saatten fazla çalışmalar için bu oran % 100 olarak öngörülmekte, aynı şekilde Yunanistan’da haftalık 43. saate kadar olan çalışmalar için ücretin % 50 artırılması söz konusuysen, bu sınırın aşılması durumunda bu oranın % 150’ye kadar yükseleceği öngörülmektedir.<sup>1283</sup>

---

<sup>1278</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>1279</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 73.

<sup>1280</sup> Astarlı, Çalışma Süreleri, s. D. 113.

<sup>1281</sup> Günay, Çalışma Ücreti, s. 73.

<sup>1282</sup> Yuvalı, s. 55-83.

<sup>1283</sup> Yuvalı, s. 55-83.

Usulüne uygun bir şekilde işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yaptırılması cezai yaptırım gerektiren diğer bir unsurdur.<sup>1284</sup> 1475 sayılı Kanun döneminde iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile fazla çalışma için işçinin onayının yeniden alınmasına gerek olmadığı öğretide savunulmaktadır.<sup>1285</sup> Yargıtay ise 1475 sayılı Kanun döneminde iş veya toplu iş sözleşmesi ile onay alınmış olsa dahi yeni düzenlemeler karşısında Yönetmeliğe uygun olarak yazılı onay koşulunu sağlamayan işverenin cezadan kurtulamayacağı sonucuna ulaşmıştır.<sup>1286</sup>

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 8/c fıkrasında gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş olmasına karşın, bu yasağın ihlali halinde kanunda herhangi bir yaptırım bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun m. 88 uyarınca çıkartılan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakımı Yurtlarına Dair Yönetmelik’ te bu işçilerin günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun m. 105/c fıkrasında bu Yönetmelikte gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekillerine biner lira para cezası verileceği düzenlenmiştir.<sup>1287</sup> Bu durumda gebe, doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılması dolaylı olarak da olsa cezai yaptırımı bağlanmıştır.<sup>1288</sup>

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde yasaklanan 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanununun m. 71’deki düzenlemeye göre bu işçilerin çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar ile fazla çalışma yapmaları fiilen imkânsız hale getirilmiştir.<sup>1289</sup> Kanu-

---

<sup>1284</sup> Aracı, s. 68.

<sup>1285</sup> Karacan, s. 212.

<sup>1286</sup> Yrg. 9. HD, T. 23.12.2004, E. 2004/17276, K. 2004/29157, Kazancı.

<sup>1287</sup> Kanununun m. 105’in, 15.05.2008 tarih ve 5763 Sayılı Kanunun (RG. 26.05.2008/26887) m. 9 ile değiştirilmeden önceki halinde, maddenin son fıkrasında söz konusu Yönetmelikte gösterilen şartlara ve usullere uymayan işveren veya işveren vekiline beşyüz milyon lira para cezası verileceği hüküm altına alınmıştı.

<sup>1288</sup> Karacan, s. 213.

<sup>1289</sup> Gökçek, s. 138.

nun m. 104'de de bu maddeye aykırı hareket eden işveren veya işveren vekiline 1.200 Türk Lirası idari para cezası verileceği düzenlenmiştir (İşK. m. 104/1).

Hafta tatili olarak kabul edilen Pazar günü veya hafta tatilinden müstesna sayılmış işyerlerinde hafta tatilini kullandığı günde işçinin çalıştırılması esas itibariyle yasaktır ve kamu düzeni ile ilişkilendirilmiş bu hususta 394 sayılı Hafta Tatili Kanununun<sup>1290</sup> m. 10'da idari para cezası öngörülmüştür.<sup>1291</sup>

Yasağa rağmen yapılan fazla çalışmalarla kazanılan bir hakkı ortadan kaldırmayı hedefleyen bir kanuni düzenleme bulunmamaktadır.<sup>1292</sup> Aksi düşüncenin kabulü, “işçiyi sürekli olarak çalıştırıp kendisine bir hak tanımamak” gibi adalet ve eşitlik ilkeleriyle bağdaşması mümkün olmayan bir görüş tarzının seçimine götürür ki, bu durum hakkaniyet ve nesafet ölçülerine ters düşer.<sup>1293</sup>

Fazla çalışmaya ilişkin kurallara aykırılık idari para cezasını gerektirmekle birlikte, işçinin fazla çalışma ücreti, kurallara aykırı davranılmış olsa bile tam olarak ödenecektir.<sup>1294</sup>

### **C. Cezaların Uygulanması ve İtiraz Mercii**

İş Kanununun, idari para cezalarının uygulanmasına ilişkin hususlar m. 108'de düzenlenmiştir. 108. madde, İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren günümüze pek çok kez değişikliğe uğramıştır.

İş Kanunu kapsamındaki idari para cezalarına karşı itiraz mercii ile ilgili tartışmaları sona erdirmek amacıyla maddede yapılan her bir değişiklik sorunu daha da karmaşık hale getirmiştir.

Kanunun m. 108'deki ilk değişiklik, ifadesindeki uygunsuzluk nedeniyle 01.07.2005 tarih ve 5378 sayılı Kanununun<sup>1295</sup> m. 39 ile yapılmıştır.<sup>1296</sup> Değişiklik ile

---

<sup>1290</sup> RG. 21.01.1924/54

<sup>1291</sup> Evren, 2. B., s. 110

<sup>1292</sup> Topçuoğlu, s. 101.

<sup>1293</sup> Günay, İş Kanunu Şerhi, s. 1767.

<sup>1294</sup> Şakar, İş Kanunu Yorumu, s. 615.

düzenleme “*Kanunda öngörülen idari para cezaları, 101. maddedeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilir. 101. madde kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir (f. 1). Verilen idari para cezaları ile ilgili kararlar ilgililere 11.02.1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanununun hükümlerine göre tebliğ edilir. Bu cezalara karşı tebliğ tarihinden itibaren en geç 7 gün içinde yetkili idare mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, idarece verilen cezanın yerine getirilmesini durdurmaz. İtiraz üzerine verilen karar kesindir. İtiraz, zaruret görülmeyen hallerde evrak üzerinde inceleme yapılarak en kısa sürede sonuçlandırılır. Bu kanuna göre verilen idari para cezaları, 21.07.1953 tarihli ve 6813 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümlerine göre tahsil olunur*” (f. 2) şeklinde kaleme alınmıştı.

Bu düzenleme ile Kanunda öngörülen idari para cezalarına karşı itiraz mercii olarak, iş hukuku alanında uzman olmayan idare mahkemelerinin görevlendirilmesi öğretide eleştirilmişti.<sup>1297</sup> 01.06.2005’te yürürlüğe giren 30.03.2005 tarih ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu<sup>1298</sup> ile idari para cezaları ve idari tedbirler konusunda iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kanunlar dâhil tüm mevzuatta yer alan düzenlemeler tek rejime tabi tutuldu.

---

<sup>1295</sup> RG. 07.07.2005/25868

<sup>1296</sup> 01.07.2005 kabul tarihli, 07.07.2005 ve 25868 Sayılı RG. yayımlanan 5378 Sayılı Kanununun m. 39 ile değiştirilen 1. fıkra ve yürürlükten kaldırılan 2. fıkranın ilk cümlesi değişiklikten önce, “Bu Kanunda öngörülen idari para cezaları gerekçesi belirtilmek suretiyle ÇSGB Bölge Müdürlüğünce verilir. Bu Kanunda yazılı olan idari para cezaları o yerin ÇSGB Bölge Müdürü tarafından verilir” şeklinde idi.

<sup>1297</sup> Hükümde yer alan, “itiraz” deyiminin idari yargıdaki iptal ya da tam yargı davalarından farklı bir başvuru yolu olduğu, nitekim bu tür davalar için öngörülen 60 günlük dava açma süresinin benimsenmeyerek, işverenin savunma imkânı kısıtlayacak tarzda 7 gün gibi kısa bir sürenin öngörülmesi, ayrıca kararlara karşı kanun yolunun kapatılmasının yanı sıra itirazın cezanın yerine getirilmesini durdurmayaacağı özellikle belirtilmek suretiyle yürütmenin durdurulması imkânının da ortadan kaldırıldığı, evrak üzerinde inceleme yapılması konusunda “zaruret görülmeyen haller” deyiminin belirsizliği vb. eleştiriler için bkz. Ercan Akyiğit, İş Yasası’ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. Mart 2008, s. 177. (Sicil İş Hukuku).

<sup>1298</sup> RG. 31.03.2005/25772 (M)

Kanunun m. 3’de, bu kanunun genel kanun niteliğinde olduğu belirtilerek, genel hükümlerinin diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanacağı hükmüne bağlanmıştı. Bunun üzerine Kanunun yürürlük tarihi 01.06.2005 tarihinde önce yürürlüğe girmiş olan tüm kanunlarda yer alan idari para cezalarının, cezayı içeren idari kararda bulunması gereken hususlar, kararların ilgililere tebliğ usulü, kanuni başvuru süreleri ve başvuru yolları ödeme usulü, zamanaşımı, idari para cezalarının devlet geliri sayılması hakkında, ilgili kanunlarda aksine hüküm bulursa dahi Kabahatler Kanununun genel hükümleri uygulanmaya başlandı. Bu tarihten önce yürürlüğe girdiği ve idari para cezası sistemini benimsediği için söz konusu kanun hükümlerinin, İş Kanununda yer alan tüm idari para cezaları hakkında uygulanması benimsendi.<sup>1299</sup>

Kabahatler Kanununun m. 27’de, idari para cezasına ilişkin idari yaptırım kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde, Sulh Ceza Mahkemesine başvurulabileceği hüküm altına alınmış olduğundan (f. 1), İş Kanunu kapsamında verilen idari para cezalarına karşı itiraz merci Sulh Ceza Mahkemeleri olmuştu.<sup>1300</sup>

Bu süreçte yaşanan idare mahkemeleri ile Sulh Ceza Mahkemeleri arasındaki görev sorununa eğilen Uyuşmazlık Mahkemesi, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren idari para cezalarına karşı yapılan itirazların Sulh Ceza Mahkemelerince çözümlenmesi gerektiğine karar vermişti.<sup>1301</sup> Bu durum öğretide de ve uygulamada, sonraki tarihli bir genel kanunun önceki tarihli özel kanunu yürürlükten kaldırıp kaldıramayacağı tartışmasını beraberinde getirdi. Bu doğrultuda birçok yerel mahkemenin (ceza mahkemesi) başvurusu üzerine, Anayasa Mahkemesi 1 Mart 2006 tarihinde

---

<sup>1299</sup> Fevzi Şahlanan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 1, Mart 2006, s. 5. (Sicil İş Hukuku).

<sup>1300</sup> 4857 Sayılı İş Kanununda yer alan idari para cezalarına karşı idari para cezasını tahakkuk ettiren Bölge Çalışma Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki idare mahkemesinde dava açılması, her ne kadar söz konusu olan idari bir işlem olsa da, idare mahkemesi İş Kanununda düzenlenen yükümlülükler konusunda yeterince bilgi sahibi olamayabileceği, ayrıca sayı itibarıyla ülkemizde sınırlı sayıda idare mahkemesi yer aldığı gerekçesiyle öğretide isabetli görülmemiştir. Şahlanan, (Sicil İş Hukuku), s. 9.

<sup>1301</sup> Uyuşmazlık Mahkemesi T. 21.11.2005, E. 2005/77, K. 2005/103, Kazancı, RG. 28.12.2005/26037

verdiği karar ile Kabahatler Kanununun m. 3’ü, Anayasaya aykırı bularak iptal etti.<sup>1302</sup> Bununla birlikte Mahkeme, düzenlemenin iptali nedeniyle kamu yararını olumsuz etkileyecek hukuki bir boşluk olmaması için iptal kararının, Resmi Gazete’de yayınlandığı 22 Temmuz 2006 tarihinden itibaren 6 ay sonra yürürlüğe girmesine karar verdi.

Anayasa Mahkemesinin kararında öngörülen 6 aylık süre dolmadan 06.12.2006 tarih ve 5560 sayılı Kanun<sup>1303</sup> ile Kabahatler Kanununda değişiklik yapılarak Kanunun “*Genel kanun niteliği*” kenar başlığını taşıyan m. 3; “*Bu Kanunun;*

*a) İdari yaptırım kararlarına ilişkin hükümleri, diğer kanunlarda aksine hüküm bulunması halinde,*

*b) Diğer genel hükümleri, idari para cezası veya mülkiyetin kamuya geçirilmesi yaptırımını gerektiren bütün fiiller hakkında uygulanır”* şeklinde yeniden kelleme alındı.<sup>1304</sup>

Yapılan bu değişikliklerle tartışmalar tekrar başlamış, tartışmalar çerçevesinde yaşanan görev sorununa eğilen Uyuşmazlık Mahkemesi 25.12.2006 tarihinde İş Kanununun m. 108 uyarınca idari yargı yerinin görevli olduğuna karar verdi.

Son olarak 15.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanununun m. 10 ile değiştirilen m. 108’in son haline göre “*Bu kanunda öngörülen idari para cezaları, 101. ve 106.*

---

<sup>1302</sup> Anayasa Mahkemesi kararında özetle; Kabahatler Kanununun m. 3’deki “Bu Kanunun genel hükümleri diğer kanunlardaki kabahatler hakkında da uygulanır” kuralı ile ilgili olarak Anayasa’da idari ve adli yargının ayrılığının kabul edildiğini; bu ayrım uyarınca idarenin kamu gücü kullandığını ve kamu hukuku alanına giren işlem ve eylemlerin de adli yargı denetimine tabi olacağını; buna bağlı olarak idari yargının görev alanına giren bir uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevlendirilmesi konusunda kanun koyucunun geniş takdir hakkının bulunduğunu söylemenin olanaklı olmadığını belirtmektedir. AyM T. 01.03.2006, E. 2005/108, K. 2006/35, Kazancı; RG. 22.07.2006/26236 Mahkemenin Kabahatler Kanununun söz konusu düzenlemesi ile ilgili olarak, iptal kararından sonra yapılan başvurular üzerine başvurunun konusuz kalması nedeniyle reddi yönündeki kararları için bkz. AyM T. 12.04.2006, E. 2006/58, K. 2006/50, Kazancı; RG. T. 01.09.2006, 26276; AyM T. 05.09.2006, E. 2006/125, K. 2006//84, Kazancı; RG. 01.03.2006/26335.

<sup>1303</sup> RG. 19.12.2006/26381

<sup>1304</sup> Kabahatler Kanununun değiştirilen diğer maddeleri; “idari para cezası” başlıklı m. 17/3-4. fıkraları, “Soruşturma zamanaşımı” başlıklı m. 20/2, “başvuru yolu” başlıklı m. 27/5-6-7 ve 8 fıkraları, “başvurunun incelenmesi” başlıklı m. 28/9 ve geçici m. 1’dir.



*maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünce verilir.*<sup>1305</sup> 101. ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu İl Müdürünce verilir ve genel esaslara göre tahsil edilir.<sup>1306</sup> 106. maddeye göre verilecek idari para cezası için 4904 sayılı Kanunun m. 20/h fıkrasındaki tutar esas alınır” şeklindedir.

Sonuç itibariyle, İş Kanununda öngörülen idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu olarak Kabahatler Kanunu, kanun yoluna ilişkin hükümleri de dâhil olmak üzere 08.02.2008 tarihinden itibaren yeniden uygulanmaya devam edecektir. Buna göre artık İş Kanunu çerçevesinde verilen idari para cezalarına karşı başvurulacak makam Kabahatler Kanunu ve Sulh Ceza Mahkemesidir (m. 27).<sup>1307</sup>

Kabahatler Kanununun genel hükümlerinde idari para cezaları maktu ve nispi olmak üzere ikiye ayrılmıştır (m. 17/1). Maktu para cezaları kanunda sadece tek bir rakam olarak veya aşağı ve yukarı hadleri gösterilerek belirlenmiş para cezaları, nispi para cezaları, failin sorumlu olacağı ceza miktarı önceden belli olmayıp, miktarı ihlal süresine, kişi sayısına elde edilen menfaatin miktarına göre değişen para cezalarıdır.<sup>1308</sup>

Kabahatler Kanununa göre maktu nitelikteki para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için 04.01.1961 tarihli ve 213 sayılı Vergi Usul Kanununun mükerrer m. 298 hükümleri uyarınca tespit ve ilan edilen değerlendirme ora-

---

<sup>1305</sup> İş Kanunun m. 108’in, 15.05.2008 tarih ve 5763 Sayılı Kanunun (RG. 26.05.2008/26887) m. 10 ile değiştirilmeden önceki halinde, sadece m. 101’deki idari para cezaları hariç diğer para cezalarının gerekçesi belirtilmek suretiyle ÇSGB Bölge Müdürünce verileceği hüküm altına alınmıştı. Yeni düzenleme ile cezayı veren kurumlarda değişiklik meydana getirilmiştir.

<sup>1306</sup> Hükümün bu ikinci cümlesi son olarak 13.02.2011 tarih ve 6111 Sayılı Kanunun m. 79 ile değiştirilerek bu halini almıştır. Değişiklik ile birden fazla ilde işyeri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezasının, bu işyerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verileceği öngörülmüştür.

<sup>1307</sup> Öğretide bir görüş, İş Kanunu çerçevesinde verilen idari para cezalarına karşı başvurularda görevli yargı yerini, bu alanda uzman olan İş Mahkemeleri olması gerektiğini savunmaktadır. Akyiğit, Sicil İş Hukuku, s. 185.

<sup>1308</sup> Şahlanan, Sicil İş Hukuku, s. 14.

nında artırarak uygulanır. Ancak nispi nitelikteki idari para cezaları açısından söz konusu yeniden değerlendirme oranı uygulanmaz (m. 17/son).

İş Kanununda yer alan idari para cezalarından bir kısmı maktu bir kısmı nispi niteliktedir. Bu cezalardan sadece maktu olanlar yeniden değerlendirme oranı çerçevesinde artırılabilir. Bu nedenle İş Kanununda yer alan para cezalarının maktu para cezası mı nispi para cezası mı olduğunun tespiti büyük önem taşır. Yukarıda belirttiğimiz, fazla çalışmaya ilişkin İş Kanununda belirlenen para cezalarından m. 102'de de yer alan para cezası nispi, m. 104 ve m. 105'de yer alan para cezaları maktu niteliktedir.<sup>1309</sup>

---

<sup>1309</sup> Karacan, s. 219.

## SONUÇ

Çalışma süreleri ve fazla çalışmalar ile ilgili olarak 4857 sayılı Kanunda köklü değişiklikler yapılmıştır. Çalışma Süreleri Yönetmeliği çalışma süresini, kural olarak, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak tanımlamıştır. Mevzuatta çalışma süresi ile ilgili düzenlenen hükümlerde de bu fiili çalışma süresi olarak ifade edilmektedir.

Günümüzde çalışma sürelerinin düzenlenmesi iki temel eğilim çerçevesinde şekillenmektedir. Bunlardan ilki sanayi devriminden sonra işçilerin fiziksel varlığını güvence altına almak, sağlıklarını korumak amacıyla çalışma sürelerinin kısaltılarak katı kurallara bağlanmasını içeren işçinin korunması ilkesi, diğeri ise küreselleşme ve teknolojinin hızla gelişmesine bağlı olarak ortaya atılan çalışma sürelerinin düzenlenmesinde taraflara olabildiğince geniş bir hareket alanı bırakılmasına dayanan esneklik görüşüdür.

Türk İş Hukukunda ve Avrupa Birliği İş Hukukunda esnekleştirmeye dair yakın tarihe göre önemli değişimler yaşandığını söylemek mümkündür. 4857 sayılı İş Kanununun esneklik sağlayan düzenlemeleri, haftalık çalışma süresinin iş günlerine dağıtılması, çalışılmayan zamanın telafisi, kısa süreli çalışma, fazla saatlerle çalışma olarak başlıca dört noktada toplanabilir.

Kanunda, çalışma süreleri haftalık çalışma süreleri esas alınarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre normal çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi ile bulunan süreye de günlük çalışma süresi denir.

Fazla çalışma kavramı, işçinin sağlığına, sosyal çevresi ile olan ilişkilerine, işyerindeki verimine, hatta devletin istihdam politikalarına etki eden yönleri ile İş Hukukunda önem taşıyan bir konudur. Fazla çalışma, gerek İş Kanununda gerekse İş Kanuna İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışma olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, bir işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığını belirlemek için öncelikle çalışma süresinin tespit edilmesi gerekmektedir. Fazla çalışmanın tespiti açısından fiili ve farazi süreler birlikte değerlendirilmeli, çalışma süresinden sayılmayan haller

bu süreden mahsup edilmelidir. Buna bağı olarak fazla çalışmanın tespitinde çalışmanın haftalık 45 saati geçip geçmediği dikkate alınacaktır. Ayrıca, kanunla tarafların anlaşması sonucu, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla, farklı şekilde dağıtılması imkânı getirilmiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının uygulandığı hallerde işçi günlük 11 saati geçmemek koşuluyla çalıştırılabilecek ve esas alınan dönemde ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati geçmediği takdirde fazla çalışma söz konusu olmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen yeniliklerden birisi de, fazla sürelerle çalışma kavramıdır. Kanunda fazla sürelerle çalışma kavramı tanımlanmış, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda belirlenen süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları fazla sürelerle çalışma olarak düzenlemiştir. 1475 sayılı Kanun döneminde bu konuda bir düzenleme bulunmadığından, 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilemiyor ve bu çalışmaların karşılığı olarak normal ücret üzerinden ödeme yapılıyordu. 4857 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile bu eksiklik giderilmiştir.

Fazla çalışmaya yön veren nedenler irdelendiğinde fazla çalışmanın bazı farklı görünüm biçimleriyle karşılaşılır. 4857 sayılı İş Kanunu 41 – 43 maddelerinde fazla çalışmanın yapılması, fazla çalışmayı ortaya çıkaran nedenler doğrultusunda “*olağan nedenlerle fazla çalışma*” (İşK. m. 41), “*zorunlu nedenlerle fazla çalışma*” (İşK. m. 42) ve “*olağanüstü nedenlerle fazla çalışma*” (İşK. m. 43) olarak ayrılmıştır. Bununla beraber fazla çalışmanın farklı bir türü olarak da hazırlama-tamamlama ve temizleme işleri de sayılmaktadır.

Üretimin artırılması amacıyla yapılan ve uygulamada en çok görülen fazla çalışma türü, öğretilde “*normal (olağan) fazla çalışma*” olarak adlandırılan fazla çalışmadır.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına

yaptırılabilir (İŞK. m. 42/1). Nitekim burada söz konusu olan acilen yapılması zorunlu ve geçici nitelikteki çalışmalardır.

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, 4857 sayılı İş Kanununun m. 43/1 hükmü bağlamında, seferberlik sırasında bu süreyi aşmamak kaydıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde gerekli görüldüğü takdirde işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu tarafından günlük çalışma süresinin işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılması suretiyle yaptırılan fazla çalışmadır.

İşyerlerinde bazı işlerin teknik, sağlık ve güvenlik gibi nedenlerle, çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekir. Bu gibi işlere “*hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri*” adı verilmektedir (İŞK. m. 70).

İşçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılabilmesi için kanun ve yönetmelikle belirlenen bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. İşyerinde fazla çalışma yapılabilmesinin ilk koşulu, fazla çalışma yapılmasını gerektiren nedenlerin bulunmasıdır. Burada aranan neden zorunlu veya olağanüstü bir durum değil ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi bir sebeptir (İŞK. m. 41/1, FÇY. m.1). Kanunda, ülkenin genel yararı, işin niteliği ve üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla saatlerle çalışma yapılabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sadece bu nedenlerle değil, benzer nedenlerle de fazla çalışma yaptırılabilir.

İşyerinde fazla çalışma yapılmasına ve uygulanmasına ancak işveren veya işveren vekili karar verebilir. İşçinin fazla çalışma ücretine hak kazanabilmesi için kural olarak, fazla çalışmanın işveren tarafından istenmesi gerekmektedir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırabilmek için işçinin yazılı onayının alınması gereklidir. Ancak zorunlu nedenlerle ve olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma için bu onay aranmamaktadır. İşçiden alınan onayın şekli ile ilgili kanunda bir düzenleme bulunmamasına karşın, Yönetmelik’te onayın yazılı olması ve her yılbaşında alınması gerektiği belirtilmiştir. Hem işveren açısından fazla çalışma yaptırabilmek için işçiden onay aldığıın ispatlanması hem de işçinin uzun süre önce vermiş olduğu onay ile bağlı tutulmaması açısından böyle bir düzenlemenin getirilmesi yerindedir. Onayın toplu sözleşmeler veya bireysel iş sözleşmeleri ile önceden

alınabileceği kabul edilse de, alınan onayın sadece ilk yıl için geçerli olduğu Yargıtay tarafından da kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu eski 1475 sayılı İş Kanununda olmayan yeni bir kuruma, denkleştirmeye yer vermiştir. Esnek çalışma modelleri benimsenerek, fazla çalışmanın telafi edici dinlenme ile denkleştirilmesi kanuna girmiştir. Haftalık 45 saatin aşıp aşılmadığını saptarken, o işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığına bakılır. İş Kanununun m. 63 ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin m. 5'de denkleştirmenin tarafların anlaşmasıyla ve günde 11 saati aşmamak koşuluyla 2 aya kadar (toplu iş sözleşmeleriyle 4 aya kadar) haftalık normal iş süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabildiğini ifade ettiği görülmektedir. Kanunda denkleştirme sürelerinin azami süreleri belirlenmiş olup, taraflar bu sürelerin altında denkleştirme süresi belirleyebilirler.

Gerek fazla çalışma gerek fazla sürelerle çalışmada işçinin normalin üzerinde bir çaba harcadığı muhakkaktır. Dolayısıyla fazla saatlerle çalışan işçiye, bunun karşılığını normalden aşan bir ücret ödenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu işçiye fazla çalışma karşılığında, ücret olarak alma veya serbest zaman kullanma şeklinde iki seçenek öngörmektedir. İş Kanunu, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenmesini öngörmüştür (İşK. m. 41/2; FÇY. m. 4/1). Yine aynı maddeye göre fazla sürelerle çalışma için bu oran % 25 olarak düzenlenmiştir. Fazla çalışma ücreti ile ilgili olarak öngörülen hüküm nispi emredici kural niteliğindedir. Bu itibarla taraflar % 50 oranından daha yüksek bir oran belirlemeleri mümkün, fakat bu oranın altında bir yüzde kararlaşmaları mümkün değildir.

Fazla çalışma konusuna getirilen diğer bir önemli düzenleme ise, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçiye isteği doğrultusunda bu çalışmaların karşılığı olan zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığı 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanma hakkı verilmesidir (FÇY. m. 6/1). Ancak, ücret seviyelerinin çok düşük olduğu ülkemizde, işçiler fazla çalışma karşılığı zamlı ücrete ek gelir olarak bakmaktadırlar ve bu ilave ücretten vazgeçmek istememektedirler. Getirilen bu yeniliğin

işlerlik kazanabilmesi için öncelikle işçilerin ücret seviyelerinin yükseltilmesi, ardından işçilerin bilinçlendirilmeleri gerekmektedir. Kaldı ki, bu hakkını serbest zandan yana kullanan işçiye, 1 gün bile işe gelmemeyi sorun haline getiren işverenin bakış açısı da tartışmalıdır.

İş Kanununda fazla çalışma sürelerinin kısıtlanması, bu durumun istisnai bir nitelik taşıması gerektiğini ortaya koymaktadır. İşçinin iş görme ediminin ifası bağlamında kendisini süresiz bir biçimde sürekli olarak işverenin emrine amade tutması modern iş hukukunun gereklerine aykırı görüldüğünden, bunun belli bir süreyle sınırlandırılması zorunludur. Fazla çalışmaya kişi bakımından getirilen sınırlamanın yanında zaman bakımından da sınırlandırma getirilmiştir. İşçi bir insan olarak maddi, manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyaç duyar. Çalışandan istenilen verimin alınabilmesi de çalışma süresinin sınırlandırılmasını gerektirir. Çünkü sürekli çalışan bir işçiden arzulanan verimin elde edilmesi imkansızdır. Bu nedenle çalışma süresi “*günlük, haftalık*” sınırlamalarla İş Kanunu m. 63’de düzenlenmiştir.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin m. 4’de “*günlük çalışma sürelerinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati geçemeyeceği ifade edildikten sonra, işçinin bu süreleri aşan sürelerle çalıştırılmasında*” İş Kanununun m. 41, m. 42 ve m. 43 hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

İş Kanununun m. 63’e göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Ancak her halükarda günlük çalışma süresinin 11 saati geçemeyeceği kanunda düzenlenmiştir. Öğretide bir görüş sadece denkleştirme uygulamasında haftalık çalışma süresinin eşit olmayacak şekilde haftanın çalışılan günlerine dağıtılacağını kabul ederken, bir diğer görüş bu durumun denkleştirme uygulaması ile sınırlı tutulmaması gerektiğini savunmuştur. Günlük 11 saatlik sınırın aşılardan 45 saatin haftanın çalışılan günlerine bölünmesi anlamına gelen yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının sadece denkleştirme dönemi ile sınırlı tutulması, kanunun çıkarılış amacına aykırı bir düzenleme gibi gözükmektedir. Çünkü 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esneklik anlayışı ile işverenlerin küresel rekabette

ayakta kalabilmeleri de amaçlanmıştır. Böylece işveren siparişlerin yoğun olduğu dönemde günlük çalışma saatini, günlük 11 saatlik sınırı geçmeden belirleyebilmelidir. Çalışma süresi olarak getirilen günlük 11 saatin aşılması halinde ise öğretilerde çoğunluk bu durumun kanuna aykırı olarak yapılan fazla çalışma olarak algılanması gerektiğini ve azami sürenin aşılması halinde yapılan fazla çalışmalara zamlı ücret ödenmesi gerektiğini savunmuşlardır. Fazla çalışma sınır ve yasaklarına uyulmaması halinde bu sürelerin hukuka uygun olarak yapılan fazla çalışmalardan daha yüksek zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerekmektedir. Kanaatimize görede işverenlerin hukuka aykırı fazla çalışma yapmaktan caydırılabilmesi bakımından, hukuka aykırı fazla çalışmalarda işçiye ödenecek miktarın, fazla çalışma hükümlerinde öngörülen % 50 zamlı ödeme yerine daha yüksek bir oran belirlenerek ödenmesidir.

Fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda 90 iş gününden fazla olamaz. İş Kanunu'na göre fazla çalışma yıllık 270 saatten fazla yaptırılamaz. Ancak getirilen sınırlandırmanın yılda 270 saat olması, günlük herhangi bir sınırlandırma getirilmemiş olması öğreti tarafından eleştirilmiştir. Ancak uygulamada bu sürenin aşıldığı görülmektedir. İşçinin korunması amacıyla yola çıkan Yargıtay birçok kararında söz konusu sürenin aşılması durumunda da fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir. Şayet yıllık üst sınırın aşılmasının bir cezai yaptırımını da mevcut değildir. Ancak Türk Hukukunda bu görüşü destekleyecek pozitif bir düzenleme bulunmadığını da belirtmekte fayda vardır.

Fazla çalışma yapıldığının ispatı açısından yeni İş Kanununda da özel bir düzenleme getirilmemiştir. Bu nedenle fazla çalışmanın ispatında ispat yükü genel hükümlere tabidir. Yapılan fazla çalışmaların ispatına ilişkin olarak 1475 sayılı Kanun döneminde içtihatlarla geliştirilen kriterler hala geçerliliğini devam ettirmektedir. Bunlar arasında özellikle "*hayatın olağan akışına uygunluk kriteri*" ve bu doğrultuda talep edilen fazla çalışma ücretlerinden indirim yapılması Yargıtay tarafından hemen her olayda uygulanmaya devam etmektedir. Genel olarak ispat hukuku açısından iddia sahibinin iddiasını ispat etmesi beklenmektedir. Fazla çalışma yaptığını işçi, fazla çalışma ücreti ödendiğini de işveren ispatla yükümlü bulunmaktadır.



Fazla çalışmanın ispatında ispat araçları hakkında özel bir hüküm bulunmamaktadır. İşçi ve işveren tarafından sunulabilecek pek çok yazılı belge, ispat araçları bulunmaktadır. Ancak bu belgelerin kendi içinde bir delil kuvveti olma özelliklerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Bu belgeler kuvvet sıralamasına göre, öncelikle işçi tarafından işverene verilen belgeler (makbuzlar), işçi ve işverenin birlikte hazırladığı belgeler (ibra), işveren tarafından hazırlanmış olmakla birlikte işçinin onayını ve imzasını içeren belgeler (bordrolar vb.) ve işveren tarafından tek taraflı hazırlanmış belgeler (ücret hesap pusulası vb.) olarak sıralanabilmektedir.

İş mevzuatında işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı göz önünde bulundurularak fazla çalışmalar için bazı sınır ve yasaklar öngörülmüştür. Bir kısım işlerde fazla çalışma yapılması yasak olduğu gibi bazı işçilere de fazla çalışma yaptırılması da yasaktır. İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışma yapılamayacak işler ve işçiler belirtilmiştir. İşçinin işyerinde kanunda öngörülen sürelerin üstünde çalıştırılması yasaktır.

İş Kanununun m. 63/son fıkrasına göre sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, aynı kanununun m. 69/1'e göre tanımlanan gece döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında yapılan işlerde fazla çalışma yapılamayacaktır (İşK. m. 41/6, Ynt. m.7).

18 yaşını doldurmamış işçiler, sağlık sebebi ile fazla çalışma yapamayacak işçiler, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin fazla çalışma yapmalarını önlemenin, işçi sağlığı ve güvenliği açısından yararı açıkken, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların bu kategoride değerlendirilme imkânı bulunmamaktadır.

Fazla çalışma için getirilen sınır ve yasalara ilişkin yükümlülüklerle aykırı davranma halinde, yaptırım olarak İş Kanununda sadece idari para cezalarına yer verilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürünce verilecek olan idari para cezalarına karşı itiraz mercii olarak idare mahkemeleri öngörülmüştü. Ancak söz konusu düzenlemenin uygulanması, Kabahatler Kanununun yürürlüğe girdiği 1 Haziran 2005 tarihi ile aynı kanunda değişiklik yapan 06.12.2006 tarih ve 5560 sayılı Kanunun yürürlüğe girdiği 19 Aralık 2006 tarihine kadar kesintiye uğramıştı.

Bu süre içinde itirazların Sulh Ceza Mahkemelerine yapılacağı kabul edilmiştir. 5560 sayılı Kanun ile birlikte, İş Kanununun idare mahkemelerine itirazı öngören m. 108'in uygulanmasına geri dönmüştür. İdare mahkemelerinin hem sınırlı sayıda olması hem de konu itibarıyla iş hukukuna ilişkin düzenlemelere yabancı olması nedeniyle eleştirilen hüküm 23.01.2008 tarih ve 5728 sayılı Kanun ile 08.02.2008 tarihinden itibaren yürürlükten kaldırıldığından bu tarihten itibaren Kabahatler Kanununun uygulanmasına geri dönmüştür. Buna göre İş Kanunu kapsamında verilen idari para cezalarına karşı başvurulacak makam 08.02.2008 tarihi itibarıyla Kabahatler Kanunu uyarınca Sulh Ceza Mahkemeleridir.

Sonuç olarak fazla çalışma, işçinin sağlığı, sosyal yaşamı ve ekonomik durumu, işverenin işletmesi ve ülkenin istihdam politikaları üzerinde çok önemli yeri olan bir kurumdur. Bu nedenle fazla çalışmaya ilişkin esaslar titizlikle düzenlenmelidir. İşverenlerin daha rahat koşullarda üretim yapabilmeleri için çalışma süreleri esnekleştirilerek fazla çalışmalar sınırlandırılırken, işçinin korunması ilkesi göz ardı edilmemelidir. Esnekliği sağlamak uğruna fazla çalışmaları teşvik edici aşırı önlemlerden de kaçınılmalıdır. Ülkemizde, ücretlerin ve para değerinin düşük olması, ekonominin istikrarsızlığı ve kayıt dışılık, fazla çalışmayı hem işçi hem de işveren tarafından cazip hale getirmektedir. Fazla çalışmalar ile ilgili olarak ortaya çıkan tüm sorunların gerçek anlamda çözümlenebilmesi için işçinin ücreti geçim seviyesine ulaştırılmalı ve iş güvencesi tam olarak yerleştirilmelidir.

## KAYNAKÇA

- AKTAY, A. Nizamettin/  
ARICI, Kadir/  
SENYEN/KAPLAN, E. Tuncay: *İş Hukuku*, Genişletilmiş 3. B., Ankara 2009.  
AKÜNAL, Teoman; *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35 (Nu: 5)*, İstanbul 1977.  
AKYİĞİT, Ercan; *Yeni Mevzuata Göre Hazırlanmış İş Hukuku*, 4. B., Ankara 2005 (Yeni Mevzuata Göre).  
; “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi (TÜHİS)*, C. 19, S. 4, Mayıs 2005, s. 1-26. (Normali Aşan Çalışmalar).  
; “Telafi Çalışması”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi (TÜHİS)*, Şubat 2005, s. 1-16. (Telafi Çalışması).  
; *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, C. 2, Güncelleştirilmiş Geliştirilmiş 2. B., Y. 2006. (İş Kanunu Şerhi).  
; *İş Hukuku*, 7. B., Ankara 2008. (İş Hukuku).  
; “İş Yasası’ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeri Değişti” , *Sicil İş Hukuk Dergisi*, Y. Mart 2008, s. 177. (Sicil İş Hukuku).  
ALPAGUT, Gülsevil; “Ücret ve İşin Düzenlenmesi”, *İş Hukuku Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul Barosu Yayınları*, Nu: 26, İstanbul, 2005, s. 16-34.

- ALTAN, Ömer Zühtü; “Sosyal Politika Dersleri”, *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları*, Yay. Nu: 185, Eskişehir 2004.
- ANDAÇ, Faruk; *İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku Uygulaması)*, Ankara 2008.
- ANOL, Kadri; *Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi*, C. 1, Kitap 2, İstanbul 1985.
- ARACI, Müge; *Yeni İş Kanununda Normal ve Normali Aşan Çalışma Süreleri*, (Danışman: Prof. Dr. Ercan Akyiğit), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya 2009.
- ARICI, Kadir; “Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunda Çalışma Süreleri”, Ankara 1992.
- ARIKAN, Yahya; “İş Hukuku ve Sosyal Güvenlikte Meslek Mensubunun El Rehberi”, Ankara, *TÜRMOB*, Yay. Nu: 360.
- ASTARLI, Muhittin; *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Danışman: Prof. Dr. Hamdi Mollamahmutoğlu), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara 2008. (Çalışma Süreleri).
- ; “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları”, *Kamu-İş*, C. 9, S. 4, 2008, s. 39. (Kamu-İş).
- BAKIRCI, Kadriye; *Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması*, İstanbul 2004.
- BAŞBUĞ, Aydın; “Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen işçi Alacağıının Borçlar Kanunu m. 113’e Göre Sona

- Erer mi?”, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi*, Y. Kasım-Şubat 2003, s. 53-58.
- BAYCIK, Gaye; *İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar*, Ankara 2011.
- BAYHAN, Tefvik; *202 Soru ve Cevapta Açıklamalı ve Örnekli Kısa Çalışma Rehberi*, Ankara 2010.
- BOZKURT, H. Argun; *İş Yargılaması Usul Hukuku*, Güncellenmiş ve Geliştirilmiş 3. B., Ankara 2011.
- CANIKLIOĞLU, Nurşen/  
CANBOLAT, Talat: “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, *Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, Kamu-İş, C. 7, S. 3, 2004, s. 221 - 245.*
- CANIKLIOĞLU, Nurşen; “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, *Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, 3. Yılında İş Yasası Seminer Notları, Bodrum 21-25 Eylül 2005.*
- CANIKLIOĞLU, Suat; *Türk İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2002.
- CENTEL, Tankut; *Çocuklar İle Gençlerin İş Güvenliği*, İstanbul 1981.
- ÇAĞLAR, Sadret; “Fazla Sürelerle Çalışma”, *Yaklaşım Dergisi*, S.165, Eylül 2006, s. 181.
- ÇANKAYA; Osman Güven/  
ÇENBERCİ, Mustafa;  
ÇELİK, Nuri; *İş Kanunu Şerhi*, 6. B., Ankara 1986.  
*İş Hukuku Dersleri*, Yenilenmiş 22. B., İstanbul 2009.

- ÇİÇEK, Hilal; “Fazla Çalışma Ücreti”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 21, 2009.
- ÇİL, Şahin; “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma” , *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y. 2007, S. 3., s. 57-79. (Çalışma ve Toplum Dergisi).
- ; *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 9. Hukuk Dairesi 2008-2009 Yılları*, Ankara 2009. ( Yargıtay İlke Kararları).
- DEMİR, Fevzi; *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması*, 4. B., İzmir 2005. (Yargıtay Kararları Işığında).
- ; *Sorularla İş Hukuku*, Ankara 2006. (İş Hukuku).
- DEMİRCİOĞLU, Murat/ *İş Hukuku*, 11. B., İstanbul 2006.
- CENTEL, Tankut; *İşçinin Borçları*, Ankara 2000.
- DÖNMEZ, Kazım Yücel; “Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri”, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, İzmir, 3 Temmuz 2003. (TİSK).
- ; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2003, Ankara 2005. (Değerlendirme Semineri 2003).
- ; “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, *Çimento İşveren Dergisi*, C. 20, S.1, Ocak 2006, s. 48- 55. (Çimento İşveren Dergisi).

- EKONOMİ, Münir; *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35(Nu:1)*, İstanbul 1975. (Nu:1).
- ; *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35(Nu:3)*, İstanbul 1976. (Nu: 3).
- ; *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35 (Nu:6)*, İstanbul 1980. (Nu: 6).
- ; *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m. 17 (Nu: 12)*, İstanbul 1980. (Nu: 12).
- ; “Teknolojik ve Ekonomik Gelişmeler Karşısında İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar”, *Organizasyon ve Halkla İlişkiler Merkezi (ORHİM) Seminerler Dizisi*, İstanbul 1986, s. 195-196. (Yeni Yaklaşımlar).
- ; *İş Hukuku*, C. 1, Ferdi İş Hukuku, 3. B., İstanbul 1987. (İş Hukuku).
- ; “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan, *Kamu-İş Dergisi*, Y. 2004, C. 7, S. 3, s. 165-166. (Kamu-İş).
- ; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2002, Ankara 2004. (Değerlendirme Semineri 2002).
- ; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi

- 2007, Ankara 2009. (Değerlendirme Semineri 2007).
- ENGİN, Murat; “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Hükümler”, *MESS (Türkiye Metal İşçileri Sendikası) Sicil İş Hukuku Dergisi*, Y. Mart 2007.
- ERDOĞAN, Gürbüz; *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. B., Ankara 2009.
- ERTAŞ, Kudret; *Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu*, Ankara 1982.
- ERTÜRK, Şükran; *İş İlişkisinde Temel Haklar*, Ankara 2002.
- ESENER, Turhan; *İş Hukuku*, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yay. Nu: 315, Ankara 1973.
- EYRENCİ, Öner; “*İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1985 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1985, İstanbul 1987. (Değerlendirme Semineri 1985).
- ; *İş Hukuku Uygulaması İş Kanunu m.35(Nu: 9)*, İstanbul 1986. (Nu: 9).
- ; “*Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1989 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*”, Yargıtay’ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1989, İstanbul 1991. (Değerlendirme Semineri 1989).
- ; *İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku*, Münir Ekonomi 60. Yaş Armağanı, Ankara 1993. (İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi).



- ; “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 1, Y. 2004. (LİHSGHD).
- EYRENCİ, Öner/  
TAŞKENT, Savaş/  
ULUCAN, Devrim: *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 2. B., İstanbul 2005. (2. B.).
- : *Bireysel İş Hukuku*, Yenilenmiş 4. B., İstanbul 2010. (4. B.).
- EVREN, Öcal Kemal; *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, 1. B., Ankara 2007. (1. B.).
- ; *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, 2. B., Ankara 2011. (2. B.).
- GÖKÇEK, İsmail Sinan; *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma*, (Danışman: Prof. Dr. Ömer Ekmekçi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- GÜNAY, Cevdet İlhan; *İş Hukuku*, 4. B., Ankara 2004, (İş Hukuku).
- ; *İş Kanunu Şerhi*, C. 2. (madde 32-122), Genişletilmiş 2. B., Ankara 2006. (İş Kanunu Şerhi).
- ; *Şerhli İş Kanunu*, C. 2, Ankara 1998. (Şerhli İş Kanunu).
- ; *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti*, Ankara 2007. (Çalışma Ücreti).
- GÜVEN, Ercan/  
AYDIN, Ufuk: *Bireysel İş Hukuku*, 2. B., Eskişehir 2007.

- GÜZEL, Ali; *“İş Hukukunda Yeniden Yapılanma Süreci ve İşin Düzenlenmesi Konusunda Esneklik”*, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000.
- İŞIKLI, Alparslan; *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş 7. B., Ankara 2010.
- İNCİROĞLU, Lütfi; *Sorulu – Cevaplı Yeni İş Kanunu Uygulaması Yeni 4857 Sayılı İş Yasası*, Güncellenmiş 2. B., İstanbul 2004.
- İZVEREN, Adil/  
AKI, Erol; *İş Hukuku*, C. 1., Bireysel İş Hukuku, İzmir 1999.
- KARACAN, Hatice; *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. B. Ankara 2012.
- KAŞDEMİR, İsmail; *4857 Sayılı Yeni İş Kanununda Çalışma Süreleri ve Çalışma Şekilleri*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mahir Gümüş), Çanakkale Onsekiz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale 2009.
- KAYA, Pir Ali; *İş Hukukunun Temel Esasları İş Kanunu Gereçeli ve İçtihatlı*, 2. B., Ankara 2006.
- KILIÇ, Cem; “Çalışma Sürelerinin Kısaltılması Konusundaki Teorik Yaklaşımlar ve Almanya-Hollanda Ülke Örnekleri”, *Kamu-İş*, C. 7, S. 2/ 2003.
- KILIÇOĞLU, Mustafa; *4857 Sayılı İş Kanunu ve Yorumu ve Yargıtay Uygulaması*, Ankara 2005.
- KOCABIYIK, Selçuk; “Fazla Çalışma Onayı Her Yıl Alınmalı mı?” *MESS (Türkiye Metal İşçileri Sendikası) İşveren Gazetesi*, Ağustos 2007.
- KURU, Baki; *Medeni Usul Hukuku*, 16. B., Ankara 2005.

- KURUCU, Oğuz; *İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma*, Ankara 1987.
- KUŞKAYA, Zeynep; *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. İbrahim Subaşı), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2008.
- KUTLUER, Hande; *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. M. Onat Öztürk) Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli 2009.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi; *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 2. B., Ankara 2005. (2. B.).  
; *İş Hukuku*, Gözden Geçirilmiş Yenilenmiş 3. B., Ankara 2008.(3. B.).
- NARMANLIOĞLU, Ünal; *“İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1986 Yılına Ait Kararlarının Değerlendirilmesi”*, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1986. (Değerlendirme Semineri 1986).  
;  
;  
*İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, 3. B., İzmir 1998. (İş Hukuku).  
;  
*İş Hukukunda Çocukların Korunması*, Prof. Dr. Seyfullah Edis’e Armağan, İzmir 2000, s. 669-681. (Çocukların Korunması).
- ODAMAN, Serkan; *“4857 Sayılı Kanunun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”*, *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi (TÜHİS)*, Y. Ağustos-Kasım 2004.

OĞUZMAN, M. Kemal/

ÖZ, M. Turgut:

*Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 3. B., İstanbul 2000.

ÖZCAN, Esra;

*Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti*, (Danışman: Prof. Dr. Metin Kutal), Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2009.

ÖZCAN, Kemal;

*4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Murat Kandemir), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2006.

ÖZDEMİR, Erdem;

“İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümler”, *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 54, S. 3 Y. 2005, s. 95-120. (Mutlak Emredici Hükümler).

;

*İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve İspat Araçları*, İstanbul 2006. (İspat Yükü ve İspat Araçları).

ÖZDEMİR, Cumhur Sinan;

*1000 Yargıtay Kararı Açıklamalı İş Kanunu (Kanun – Yönetmelik –Tebliğler)*, Ankara 2007. (1000 Yargıtay Kararı).

;

*İş Kanunu'na Göre İşveren ve İşçi Rehberi*, Güncellenmiş 2. B., Ankara 2010. (Rehber).

ÖZYURT, Vuslat;

*Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (Danışman: Prof. Dr. Tahir Baştaymaz), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2008.

POYRAZ, Ercan;

*6111 Sayılı Torba Yasadaki Değişikliklerle İş Hukuku*, Sorularla Anlatımlı 2. B., Güncellenmiş ve Geliştirilmiş, Ankara 2011.

- REİSOĞLU, Safa; *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 18. B., İstanbul 2006.
- SARGICI, Ebru Yeşim; *Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi*, (Danışman: Doç. Dr. Berrin Ceylan Ataman), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2006.
- SERT, Nihal; *Türk İş Hukuku Mevzuatında Fazla Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 1998.
- SOYER, Polat; *İş Hukuku Uygulaması, Kararlar ve İncelemeleri, İş Kanunu m.35 (Nu: 7)*, İstanbul 1981. (İş Hukuku Uygulaması).
- ; “Sürekli Fazla Çalışma-Çözüm İçin Bir Öneri”, *İktisat ve Maliye Dergisi*, Nisan 1987. (Sürekli Fazla Çalışma).
- ; “*Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi*, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Değerlendirme Semineri 1997, İstanbul 1999. (Değerlendirme Semineri 1997).
- ; “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler” , *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 3, Temmuz-Ağustos-Eylül 2004, s. 797-808. (Fazla Saatlerle Çalışma).
- SOYER; Polat/  
ÖZEKES, Muhammet; “İşçinin Sözleşmeye Aykırı Davranması Yargı Kararıyla Ödüllendirilebilir mi?”, *Legal İş Hu-*

- kuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Y. 2005/8.
- SÜMER, Haluk Hâdi; *İş Hukuku Uygulamaları*, 2. B., Konya 2000. (İş Hukuku Uygulamaları).
- ; *İş Hukuku*, 13. B., Konya 2007. (İş Hukuku).
- SÜZEK, Sarper; “İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları”, Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Ankara 1998. (İşverenin Yönetim Hakkı).
- ; “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001, Ankara 2003. (Değerlendirme Semineri 2001).
- ; *İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)*, 3. B. (Tıpkı Bası), İstanbul 2006. (İş Hukuku).
- ŞAHLANAN, Fevzi; “İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1995 Yılı Kararlarının Değerlendirmesi”, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirme Semineri 1995, İstanbul 1997. (Değerlendirme Semineri 1995).
- ; “İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin İdari Para Cezaları Konusunda Son Gelişmeler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 1, Mart 2006. (Sicil İş Hukuku).
- ; “Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 Sayılı Kanun Karşısında Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve*

- Toplum Dergisi*, S. 13, Y. 2007, s. 161-168.  
(Çalışma ve Toplum Dergisi).
- ŞAKAR, Müjdat; *İş Hukuku Uygulaması*, 6. B., İstanbul 2005. (6. B.).
- ; *İş Hukuku Uygulaması*, Yenilenmiş 7. B., İstanbul, 2006. (7. B.).
- ; “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Sorunları”, *Yaklaşım Dergisi*, Aralık 2006, s. 168. (Yaklaşım).
- ; *Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 3. B., İstanbul 2011. (Meslek Yüksekokulları İçin İş Hukuku).
- ; *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, Yenilenmiş ve Genişletilmiş 6. B., Ankara 2011. (İş Kanunu Yorumu).
- ŞEN, Murat; "Hizmet Sözleşmesi İle Haftalık 48 Saatlik Çalışma Süresi Kararlaştırılması Durumunda Fazla Çalışma", *Tes-İş*, S. 3, Haziran Temmuz 2001.
- ŞENGÜL, Mehmet; “İbranamenin Hukuki Niteliği, Kapsamı ve Geçerliliğinin Koşulları”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, S. 2006/10, s.597.
- TAŞMAN, Bilgehan; *Bireysel İş Hukuku*, C. 2, İstanbul 1998, s. 760-761.
- TOPÇUOĞLU, İlyas; *4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma*, Ankara 2009.
- TUNCAY, A. Can; *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul 1982.
- TUNCAY KAPLAN, Emine; *İşverenin Fesih Hakkı*, Ankara 1987.

- TUNÇOMAĞ, Kenan/  
CENTEL, Tankut: *İş Hukukunun Esasları*, 4. B., İstanbul, 2005. (4. B.).
- : *İş Hukukunun Esasları*, 5. B., İstanbul 2008. (5. B.).
- UÇUM, Mehmet;  
ULUBEY, Raşit; *Yeni İş Kanunu Seminer Serisi 1*, İstanbul 2003.  
“Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesinde İşçinin İhtirazi Kaydı ve Sonuçları”, *Yaklaşım Dergisi*, Y. 19, S. 223, Temmuz 2011, s. 181-184.
- ULUCAN, Devrim; *“Fazla Çalışma” İş ve Hukuk Dergisi*, Mayıs 1990. (İş ve Hukuk).
- ; *“Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 1996 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”*, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul 1998. (Değerlendirme Semineri 1996).
- ; *“AB Ülkelerinde Esnek Çalışma ve 4857 Sayılı İş Kanununda Yer Alan Esnek Çalışma Düzenlemeleri”*, *Mercek*, Y. Temmuz 2003, s. 60 – 66. (Mercek).
- UŞAN, Muhammed Fatih; *İş ve Sosyal Sigorta Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret*, 1. B., Ankara 2003.
- YUVALI, Ertuğrul; *“Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış” Kamu-İş Dergisi*, C. 10, S. 4, Y. 2009, s. 55-83.

### **İnternet Kaynakları**

- CANİKLİOĞLU, Nurşen; *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi*,  
<http://www.toprakisveren.org.tr/2005-66-nur-sencaniklioglu.pdf> (25.01.2012).



ÖĞREDİK, Güray;

*Fazla Mesai Ücretinin Hesaplanması Hakkında Örnekler (İş Kanunu Madde 41, 46, 47)*  
<http://www.muhasibetr.com/yazarlarimiz/guray/004/> (18.01.2013).

ÖZGÖR, Selim;

*İş Kanununa Göre Fazla Çalışma,*  
[http://www.turkhukuk sitesi.com/makale\\_1257.htm](http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1257.htm) (25.01.2012).

Türk Dil Kurumu:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.51adced03f7dc6.47827527](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.51adced03f7dc6.47827527) (04.05.2013).

:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51add1a72e6cd4.25510320](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.51add1a72e6cd4.25510320) (04.05.2013).

:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520ce0d4e31af1.72583821](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520ce0d4e31af1.72583821) (15.08.2013).

:

[http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520cea76cc0dc8.07494106](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.520cea76cc0dc8.07494106) (15.08.2013).

Sızıntı Dergisi:

<http://www.sizinti.com.tr/konular/ayrinti/mecellen-olculer.html> (01.08.2013).