T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI

Mustafa YÜZKAN

14906001

Danışman

Doç. Dr. Murat KANDEMİR

Diyarbakır 2016

T.C.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI

Mustafa YÜZKAN

14906001

Danışman

Doç. Dr. Murat KANDEMİR

Diyarbakır2016

TAAHHÜTNAME

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Süresinin Aşılması” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırladığımı taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım. Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

□ Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

□ Tezim sadece Dicle Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

□ Tezimin yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/projemin tamamı her yerden erişime açılabilir.

30/12/2016

Öğrencinin Adı Soyadı

Mustafa YÜZKAN

KABUL VE ONAY

Mustafa YÜZKAN tarafından hazırlanan ‘’4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Süresinin Aşılması’’ adındaki çalışma, 30/12/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jürimiz tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalı**, YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

[İ m z a]

Prof. Dr. Selim ERDOĞAN (Başkan)

Doç. Dr. Murat KANDEMİR

Yrd. Doç. Dr. Ömer ERGÜN

ÖNSÖZ

Sanayi Devriminden bu yana seri üretim faaliyetinin başlaması ile "Çalışma Hukuku" alanında önemli değişiklikler ve gelişmeler yaşanmaktadır. Bu değişim ve gelişim sürecinde çalışma sürelerinin sınırlandırılması fikri ile ortaya çıkan fazla çalışma konusu da emeği ile hayatını iademe eden emekçi sınıfın korunması başta olmak üzere ülkenin ekonomik gelişimi, istihdam politikalarının uygulanabilirliği ve iş güvenliğinin sağlanabilirliği konularında önem arz etmektedir. Bu hususta her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nda, çalışmamıza konu olan "fazla çalışma" konusu özel olarak düzenlenmiş ise de bu kural ve düzenlemelerin uygulamada karşılığını tam olarak bulmadığı ve dolayısıyla iş mahkemelerinde görülen davaların ekseriyetinde fazla çalışmadan kaynaklı taleplerin yargılamaya konu edildiği görülmektedir. Bu nedenlerle bireysel ve ulusal çapta etkileri görülen bu konuyu, güncel yasal düzenlemeler dikkate alınarak yeniden ortaya konulması bu çalışma ile amaçlanmıştır.

Bu çalışma; Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı'nda yaptığım yüksek lisansın bitirme tezi olarak hazırlanmış olup bu hususta yapıcı eleştirileri bana yol gösteren ve danışmanlığımı üstlenen Doç. Dr. Murat KANDEMİR'e şükran ve teşekkürlerimi sunarım.

Mustafa YÜZKAN

Diyarbakır 2016

ÖZET

Araştırma konusunu oluşturan "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Süresinin Aşılması" başlıklı bu çalışmada, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, çalışma süreleri konusunda mevzuatta belirlenen düzenlemeler genel olarak ortaya konulmuş ve akabinde normal çalışma sürelerini aşan çalışmalar olarak, "fazla çalışma" konusu İş Kanunu'nun 41. ve devamı maddeleri uyarınca Yargıtay'ın nin içtihatları ile ortaya konulmuştur. Fazla çalışma konusunun ortaya konulması ile birlikte fazla çalışmanın ispatı ve ispat araçları yine Yargıtay'ın içtihatları eşliğinde izah edilmiştir. Bu doğrultuda fazla çalışmanın karşılığı olan zamlı ücret veya serbest zaman ile telafi konuları da bu çalışmanın sonraki aşamalarında izah edilmiştir. Son olarak da bu çalışmada fazla çalışma konusuyla ilgili olarak mevzuatta belirlenen sınır ve yasaklar izah edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Çalışma Süreleri, Normali Aşan Çalışmalar, Fazla Çalışmanın Türleri, Serbest Zaman, Ücret, İspat Araçları, Fazla Çalışmanın Sınır ve Yasakları.

ABSTRACT

In this study titled “Working Times Exceed The Normal Work Hours Accordance With The Labour Law No. 4857”, the regulations on working times determined in the legislation in accordance with the labour law no. 4857 are broadly examined and the issue of overtime work as works exceed the normal work hours is dealt with in accordance with the article 41 of the labour law and the following articles with reference to High Court case laws. After presenting the issue of overtime work, the proof of overtime work and proof means are explained again with reference to High Court case laws. Accordingly, increased wage or leisure time equivalent to overtime work, and compensation subject are described in the next chapter. Finally, the limits and prohibitions in the legislation relating overtime work are explained in this study.

Keywords

Working Times, Works Exceed Normal Work, Kind Of Overtime Work, Leisure Time, Wage, Proof Of Overtime Work, Limit And Prohibitions Overtime Work.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖNSÖZ..... I

ÖZET.....II

ABSTRACT..... III

İÇİNDEKİLER IV

KISALTMALAR X

GİRİŞ 1

1.KONU VE ÖNEMİ 1

2. KONUNUN SUNULMASI 5

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI, ÇALIŞMA SÜRESİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER VE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN AŞILMASI

1.1. GENEL OLARAK 8

1.2. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI 10

1.2.1.Fiili ve Farazi Çalışma Süresi Kavramları 13

1.2.1.1. Fiili Çalışma Süresi 13

1.2.1.2. Farazi Çalışma Süresi 13

1.3. ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ 14

1.3.1.Türk Hukukundaki Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi 14

1.3.2. 4857 Sayılı İş Yasasında Çalışma Süreleri 21

1.3.2.1. Yasal Haftalık Çalışma Süresi 23

1.3.2.2. Yasal Günlük Çalışma Süresi 26

1.3.2.3. Çalışma Sürelerinin Dağıtımı ve Yoğunlaştırılmış İş Haftası 33

1.3.2.4. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller 37

1.3.2.4.1. Ara Dinlenmesi 37

1.3.2.4.2. Araçta Geçen Süreler 40

1.3.2.4.3. Diğer Haller 41

1.3.3. Çalışma Sürelerine Dair Özel Durumlar 42

1.3.3.1. Günlük Çalışma Süresi 7.5 Saat ve Daha Az Olan İş Yerlerinde Çalışma Süreleri 42

1.3.3.2. Nitelikleri Bakımından Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen İşlerde Çalışma Süreleri 44

1.3.3.3. Gece Çalışma Süreleri 45

1.3.3.4. Postalar Halinde Çalışma Süreleri....47
1.3.3.5. Telafi Çalışma Süreleri....48
1.3.3.6. Kısa Çalışma Süreler....50
1.3.4. Akdi Çalışma Süreleri....52

1.4. ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI....53
1.4.1. Genel Olarak....53
1.4.1.1. Normal Çalışma....53
1.4.1.2. Fazla Saatlerle Çalışma kavramı....57
1.4.1.2.1. Fazla Çalışma....57
1.4.1.2.2. Fazla Sürelerle Çalışma....59
1.4.2. Fazla Çalışmaya İlişkin Kanuni Düzenlemeler....61
1.4.2.1. Anayasa....61
1.4.2.2. İş Kanunu'nda Fazla Çalışma....62
1.4.2.3. Deniz İş Kanunu'nda Fazla Çalışma....63
1.4.2.4.Basın İş Kanunu'nda Fazla Çalışma....65
1.4.2.5. Borçlar Kanunu'nda Fazla Çalışma....66

İKİNCİ BÖLÜM

FAZLA ÇALIŞMANIN TÜRLERİ, FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI VE KARŞILIĞI

2.1. FAZLA ÇALIŞMA TÜRLERİ....71
2.1.1.Genel Olarak....71
2.1.2. Geçici Fazla Çalışma....72
2.1.2.1. Olağan Nedenle Fazla Çalışma....73
2.1.2.1.1. Olağan Nedenle Fazla Çalışmanın Nedenleri....74
2.1.2.1.2. İşverenin Fazla Çalışma Talebinde Bulunması....75
2.1.2.1.3. Fazla Çalışma İçin İşçinin Onayı....77

2.1.2.1.4. Olağan Nedenle Fazla Çalışma Süresi 78
2.1.2.2. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma 79
2.1.2.2.1. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışmanın Nedenleri 81
2.1.2.2.2. İşçilerin Çalışma Zorunluluğu 82
2.1.2.2.3. Zorunlu Nedenle Çalışmanın Sınırı ve Dinlenme Süresi 83
2.1.2.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma 84
2.1.2.3.1. Olağanüstü Nedenle Fazla Çalışmanın Sebebi ve Niteliği 86
2.1.2.3.2. Bakanlar Kurulunun Kararı 87
2.1.2.3.3. Çalışma Süreleri 87
2.1.3. Sürekli Fazla Çalışma 88
2.1.3.1.Genel olarak 89
2.1.3.2. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinin Koşulları 90
2.1.3.3.Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Fazla Çalışma Süreleri ve Hükümleri 93

2.2. FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI 95
2.2.1. Genel Olarak 95
2.2.2. İspat ve İspat Yükü 95
2.2.3. İspat Araçları 98
2.2.3.1. İş Yerine Giriş ve Çıkışı Gösteren Kayıtlar 98
2.2.3.2. Bordrolar 99
2.2.3.3. Tanık Beyanı 100
2.2.3.4. Bilirkişi Raporu 102
2.2.3.5. Yemin 103
2.2.3.6. İbraname 104
2.2.4. Fazla Çalışmanın İspatında Özel Durumlar 106
2.2.4.1. Fazla Çalışmanın İspatında İş Yerinin Çalışma Düzeni, İşin Nitelik ve Hacminin Dikkate Alınması 107
2.2.4.2. Fazla Çalışmanın İspatında “Hayatın Olağan Akışına Uygunluk” Kriterinin Dikkate Alınması 109

2.3. FAZLA ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI.....110
2.3.1. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olarak Ücret 110
2.3.2. Fazla Çalışmanın Karşılığının Ücret Olarak Belirlenmesi.....113
2.3.2.1. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olan Ücretin Hesaplanma Yöntemleri 115
2.3.2.1.1. Zamana Göre Ücret 115
2.3.2.1.2. Akort Ücret.....117
2.3.2.1.3. Yüzde Usulü ile Ücret 119
2.3.2.2. Fazla Çalışmanın Hesaplanmasında Dikkate Alınacak Ücret.....121
2.3.2.3. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesi.....123
2.3.2.3.1. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Şekli 123
2.3.2.3.2. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı 125
2.3.2.3.3. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Yeri 127
2.3.2.3.4. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesinde Taraflar 129
2.3.2.3.4.1. Ücretin Alacaklısı Bakımından Ödeme.....129
2.3.2.3.4.2. Ücretin Borçlusu Bakımından Ödeme 130
2.3.3. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olarak Serbest Zaman 133
2.3.3.1. Genel Olarak 133
2.3.3.1.1. Serbest Zaman Kullanımı İçin İşçinin Talebi 134
2.3.3.1.2. Serbest Zaman Hakkının Kullanım Zamanı.....135
2.3.4. Fazla Çalışmanın Karşılığının Verilmemesi 137
2.3.4.1. Hukuki Sonuçları.....137
2.3.4.1.1. İş Görmekten Kaçınma.....137
2.3.4.1.2. İşçinin İş Sözleşmesini Feshi 140
2.3.4.1.3. İşçinin Fazla Çalışma Ücretini Talebi 141
2.3.4.2. Cezai Sonuçları 144
2.3.4.2.1. Fazla Çalışma Ücreti Bakımından.....144
2.3.4.2.2. Serbest Zaman Hakkının Kullandırılmaması Bakımından.....145

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN AZAMİ SINIRLARI, YASAKLARI VE BUNLARA UYMAMANIN SONUÇLARI

3.1. FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN SINIRLARI.....147
3.1.1. Yıllık Üst Sınır.....147
3.1.2. Günlük ve Haftalık Üst Sınır.....148

3.2. FAZLA ÇALIŞMA YASAKLARI.....150
3.2.1. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler.....150
3.2.1.1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler.....151
3.2.1.2. Gece Çalışmasında Yapılan İşler.....152
3.2.1.3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi Yer ve Su Altında Yapılanlar İşler.....154
3.2.2. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler.....155
3.2.2.1. On Sekiz Yaşını Doldurmamış İşçiler.....155
3.2.2.2. Sağlıklarının Elverişli Olmadığını Raporla Belgeleyen İşçiler.....156
3.2.2.3. Gebe, Yeni Doğum Yapan ve Çocuk Emziren İşçiler.....157
3.2.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalıştırılan İşçiler.....158
3.3.3. Fazla Çalışma Yasağına Aykırılığın Sonuçları.....160
3.3.3.1. Hukuki Sonuçlar.....160
3.3.3.2. Cezai Sonuçlar.....162
3.3.3.2.1. Mevzuatta Öngörülen Cezai Yaptırımlar.....162
3.3.3.2.2. İdari Para Cezalarının Uygulanması ve İtiraz Mercii.....164

SONUÇ.....166

KAYNAKÇA.....172

KISALTMALAR

age	Adı Geçen Eser
A.Ş.	Anonim Şirket
AÜSBE	Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
BK	6098 Sayılı Borçlar Kanunu
Bkz	Bakınız
BİK	5953 Sayılı Basın İş Kanunu
Bil.	Bilimler
C.	Cilt
ÇSY	İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇGİÇY	Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
Der.	Dergi
DEÜ	Dokuz Eylül Üniversitesi
DİK	854 Sayılı Deniz İş Kanunu
DMK	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
E.	Esas
Ens.	Enstitü
FÇN	Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi
FÇY	İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
f.	fıkra
HD	Hukuk Dairesi
HİGÇSY	Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
HMK	Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HTTİY	Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	4857 Sayılı İş Kanunu
KK	Kabahatler Kanunu
İSK	4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
K.	Karar

KÇSHY	Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik
May	Mayıs
MK	4721 Sayılı Medeni Kanun
MKK	3780 Sayılı Milli Koruma Kanunu
m.	madde
PHÇY	Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
s.	sayfa
S.	Sayı
STİS	28460 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun
Sos.	Sosyal
SBE.	Sosyal Bilimler Enstitüsü
T	Tarih
TBB	Türkiye Barolar Birliği
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TÜHİS	Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
UKİS	Ücretlerin Korunmasına İlişkin Sözleşme
Ünv.	Üniversite
vb.	ve benzeri
vd.	ve devamı
Y.	Yargıtay
YHGK.	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

1.KONU VE ÖNEMİ

İnsanlık tarihi boyunca üretim faaliyeti, yaşamı idame ettirmek ve temel ihtiyaçları karşılamak adına devam etmektedir. Bu üretim faaliyeti, zamanın koşulları ve insanlığın içinde olduğu bilgi düzeyine göre farklılık göstermesine rağmen insanlık aleminin bu yaşam mücadelesi hiç bir zaman kesintiye uğramamıştır. İşte bu yaşam mücadelesinde, ihtiyaç duyulan mal ve hizmetlerin meydana getirilmesine üretim, bu üretim faaliyeti için yapılan çaba ve gayretlere ise çalışma denilmektedir.[1] Bu çalışma faaliyeti, hem ekonomik hem de sosyal yönleri ile toplumu etkilemekte ve toplumun içinde bulunduğu koşullardan da etkilenmektedir. Sanayi Devriminden önce üretim, bireysel el emeği ile bireylerin kendi ihtiyaçlarını karşılamak adına yapılmakta iken sanayi devriminden sonra seri üretim faaliyeti ile makineler kullanılmaya başlanmış ve toplumlar kendi içlerinde sermaye sahibi gruplar oluşturmaya başlamıştır. 17. yy. sonrası makineleşme ile başlayan üretim faaliyeti ile bu sermaye sahibi gruplar bağımsızlaşarak üretim faaliyetinde kuralları belirleyen ve gücün temerküz ettiği bir yapı haline gelmeye başlamışlardır. Aslında tarih boyunca farklı şekillerde tekerrür eden toplumsal kutuplaşmalar artık sanayi devrimi ile yeni bir boyut kazanarak işveren ve işçi sınıflarını oluşturmaya başlamıştır. Üretim faaliyetinde insan emeğinin yerini makinelerin almaya başladığı bu dönemde, emek sermaye dengesi içinde, gücün sermaye lehine kayması söz

[1]Faruk Andaç, **İş Hukuku** (Türk Çalışma Hukuku), Yargı Yayınevi, Ankara/2006, s. 5.

konusu olmuştur.[2] Bu durum, bağımlı çalışan ve emeğini başkasının emrine sunarak yaşamını idame ettirmeye çalışan emekçi sınıf üzerinde etkilere sebep olmuş ve yeni çalışma şekilleri ortaya çıkarmıştır.[3] Bu toplumsal kutuplaşmayı asgari seviyeye indirmek, toplumsal birlikteliği sağlamak, işçi-işveren arasındaki sosyal ve ekonomik hak/menfaat çatışmasını dengede tutmak üzere; '*sosyal politikalar ile sosyal devlet*' anlayışı doğrultusunda, düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır.[4] Bu düzenlemeler; vatandaşların mutlu ve refah içinde yaşamalarını sağlayarak sosyal refahı, çalışanların üretime katkıları nispetinde üretimden pay almalarını sağlayarak sosyal adaleti ve tolumdaki gruplar arasında menfaat çatışmalarını ortadan kaldırarak sosyal barışı sağlamayı amaçlamaktadır. İşte bu önem nedeni ile bu konunun temel esasları yasal düzenlemelerle belirlenmekte ve iş akdinin taraflarına ya da akdin güçlü konumunda bulunan işverenin inisiyatifine bırakılmamaktadır.[5] Bu nedenle de devlet, işçi ve işveren ilişkisine müdahalede ederek iş ilişkisinde asgari standartlara uygun kurallar getirme gereği duymuştur.[6] Aslında tüm bu düzenlemeler ve çabalara rağmen iş hukukunda ideal bir çözüme ulaşmak ve toplumsal bir mutabakat zemini oluşturmak göründüğü kadar kolay olmamış ve olmamaktadır.

Bu konuda Türk iş hukukundaki çalışma sürelerine dair düzenlemeler incelendiğinde, diğer yasal düzenlemelerdeki gibi, Batı hukukundaki tarihi değişimle paralellik gösterdiği gözlenmektedir. Sebep-sonuç bağlamında dünya ölçeğinde etkileri gözlemlenen Sanayi Devrimi ve kapitalizmin, çalışma süreleri konusunda yeni arayışlara sebep olduğunu ve mevzuatların yenilenmesi sonucunu doğurduğunu görmekteyiz.[7] Türk iş hukukunda ise bu sürecin kendi çağdaşlarını geriden takip etmek suretiyle

---

[2]Andaç 2006, s.9.
[3]Ünal Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, Beta Yayıncılık, İstanbul/2014, s. 615.
[4]Andaç 2006, s.12.
[5]Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul/2011, s.3; Ali Cengiz KÖSEOĞLU ve Sibel KABUL, 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma, **İÜHFMC.LXXII**, S/2014, http://istanbul-universitesi.dergipark.gov.tr/download/article-file/97926 (01.02.2016) s.233.
[6]Kenan Yıldırım, **Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Sakarya Üni.Sos.Bil.Ens.,Sakarya/2012, s.26; Andaç 2006, s.12.
[7]Narmanlıoğlu 2014, s.612.

yaşandığı gözlenmektedir.[8] Bu konuda Türk toplumunun süreci geriden takip etmesinin nedenleri olarak;[9] Türkiye'nin sanayileşme sürecine geç başlaması, dünya savaşlarına direkt veya dolaylı biçimde dahil olması ve son olarak da sosyal ve ekonomik gelişim sürecinin yavaş gerçekleşmesi sayılmaktadır.[10] Ancak Türk çalışma hukukunun -yaşanan bu tarihi süreçle beraber- günümüzde kabul gören çalışma süreleri ve uygulamaları konusunda uluslararası hukukla ortak bir zeminde buluştuğu kanaatindeyiz. Bu kapsamda çağdaş hukuki düzenlemeler ışığında Türk hukuk sisteminde 4857 sayılı İş Kanunu kabul edilmiştir.[11] Söz konusu 4857 sayılı yasa; -üretim ve çalışma düzeninde yaşanan değişimlere uygun olacak şekilde- esnek çalışma usulü ile haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılmasına, işçilerin kanunda ve/veya sözleşmede belirlenen süreleri aşan çalışmasını fazla çalışma ve/veya fazla sürelerle çalışma olarak kabulüne, telafi çalışma usulü ile kanunun belirlediği durumlarda çalışmadığı süreleri daha sonradan telafi edebilmesine ve son olarak da kısa çalışma usulüne yer vermiştir. Ayrıca 4857 sayılı yasa, önceki 1475 sayılı yasadan farklı olarak fazla çalışmanın tespitinde günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresini ölçü almıştır. Bunun yanı sıra fazla çalışmanın karşılığını belirlemede kullanılan "ücret" ile tazmin ölçütü dışında iş akdinin taraflarına "serbest zaman" tanıma hakkı tanımıştır. Böylece işçiler, sağlık ve sosyal yaşamlarına daha fazla vakit ayırabilme imkanına sahip olmuşlardır. Ve son olarak da fazla çalışmanın yapılması için gerekli olan Bölge Çalışma Müdürlüğünden[12] izin alma şartını ortadan kaldırmıştır.

---

[8]Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, 3.Baskı Turhan Kitapevi/2008, s.33.

[9]İsmail Sinan Gökçek, **4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma**, Y. Lisans Tezi, İst. Üni. Sos. Bil. Ens., İstanbul/ 2008, s.5; Yıldırım I 2012, s.26.

[10]Andaç 2006, s.17.

[11]RG. 10.06.2003-25134.

[12] 6223 sayılı Kanunun verdiği yetkiye dayanılarak Bakanlar Kurulunca çıkarılan ve 02/11/2011 tarihli ve 28103 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan, 665 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Hükmünde Kararname" ile 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ve 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu'nda yapılan değişiklik ile **Bölge Çalışma Müdürlükleri** lağvedilmiş; illerde bulunan İş Kur İl Müdürlüklerinin ismi "**Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü**" olarak değiştirilmiş ve Bölge

Çalışma süreleri ve bu süreleri aşan fazla çalışma konusu; sosyal yönden, özellikle de çalışana asgari bir yaşam kalitesi belirlemek adına önem arz ederken ülkenin ekonomik ve politik durumuna etkisi bakımından da makro düzeyde etkilere sahip olabilmektedir. Bu kapsamda belirlenen normal çalışma süreleri ile işçinin asgari bir hayat düzeni kurması ve bu çalışmasının karşılığı ile hayatını idame ettirebilmesi istenmektedir. Ancak üretimin artırılarak milli gelirin yükseltilmek istenmesi, üretim faaliyetinde meydana gelecek aksamaların önlenmesi veya sektörün/toplumun acil ihtiyaçlarının karşılanması gibi nedenlerle işyerinde daha fazla çalışmaya gereksinim duyulacağı dikkate alındığında; işçiyi korumak için çalışma sürelerinin sınırlandırılması durumunun çok da pratikte karşılığını bulmayacağı gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle de çalışma süresi ve bu çalışma sürelerini aşan fazla çalışma konusu ülkenin ekonomik politikaları ile istihdam konularını olumsuz bir şekilde etkileme ihtimalini kendi içinde barındırmaktadır. Bu doğrultuda çalışma hukuku alanın en önemli konularından biri olan fazla çalışma konusu; hem işçinin sağlığını ve güvenliğini korumak hem de sürdürülebilir ekonomik düzenin temini adına önem arz etmektedir. Bu konuda yapılacak düzenlemelerin; öncelikle çalışanların maddi ve manevi varlıkları ile sosyal hayatlarını koruması, akabinde milli gelirin yükseltilmesi ve ekonomik istikrarın sağlanmasına hizmet etmesi beklenmektedir. Aslında biri diğerinin tamamlayıcısı konumunda olan bu konuların dengeli bir politika ile çözümlenmesi gerekmektedir.

Genel olarak çalışma süreleri ve bu süreleri aşan çalışma olarak fazla çalışma konusu hakkında yapılan bu giriş ile birlikte, bu çalışmanın çerçevesi ve sınırları bir sonraki başlık olan konunun sunulması kısmında belirtilecektir.

Çalışma Müdürlüklerin görevlerini ifaya da başlamıştır, dolayısıyla metinde **Bölge Çalışma Müdürlüğü** olarak belirtilen kurumun şimdiki adı **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü**'dür. Konu hakkında Bkz. Nesibe Kurt KONCA, İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**,Şubat-Mayıs 2012 C.24 S.1-2, http://www.tuhis.org.tr/dergi/24_sayi_1-2/cilt24_sayi_1_2_bolum4.PDF (15.10.2016) s.1.

2. KONUNUN SUNULMASI

Çalışma konumuz olan "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Süresinin Aşılması" adlı bu çalışmamızda, genel olarak 4857 Sayılı yasada düzenlenen çalışma süreleri ve bu süreleri aşan çalışmalar olarak fazla çalışma ve bu çalışmaların karşılığı olan konular ele alınmıştır. Bu yönüyle *Bireysel İş Hukuku* alanında olan ancak Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda işlenen fazla çalışmaya dair düzenlemeler bu çalışmanın dışında bırakılmıştır. Bu kapsamda "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Süresinin Aşılması" adlı bu çalışmada, genel olarak 4857 sayılı yasa ve bu yasaya dayanılarak çıkarılan tüzük, yönetmelikler kapsamında kalınarak Yargıtay'ın kararları eşliğinde konu anlatılmaya çalışılmış olup yeri geldiğinde Borçlar Kanunu'ndaki genel düzenlemelere de değinilmiştir.

Bu çalışma, giriş ve sonuç bölümleri dışında olmak üzere, üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci ana bölüm dört alt başlığa ayrılarak açıklanmıştır. İlk olarak genel bir değerlendirme yapılmıştır. Sonrasında "*Çalışma Süresi Kavramı" ve* "*Fiili" ve "Farazi"* çalışma süreleri izah edilmiştir. "*Çalışma Süresinin Düzenlenmesi"* adlı üçüncü alt başlıkta ise ilk olarak "*Türk Hukukundaki Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelere Genel Bakış"* ile konun tarihsel gelişimi açıklanmıştır. Akabinde "*4857 Sayılı Yasaya Göre Çalışma Süreleri"* başlığı ile "*Çalışma Sürelerinin Haftalık ve Günlük Olarak Belirlenmesi", "Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Yoğunlaştırılmış İş Haftası"* konuları izah edilmiştir. Sonraki "*Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller*" başlıklı ayrımda ise ara dinlenme süresi, araçta geçen süreler ile diğer haller ayrı ayrı izah edilmiştir. Yine bu kısmın "*Çalışma Sürelerine Dair Özel Durumlar"* başlığı altındaki ayrımda, iş mevzuatında belirtilen ve özellik gösteren çalışma sürelerin farklı türleri genel hatları ile açıklanmıştır. Bu başlıktaki son ayrımda ise *"Akdi Çalışma Süreleri"* başlıklı konu, genel olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Birinci ana bölümün "*Çalışma Sürelerinin Aşılması*" adlı dördüncü alt başlığında ise genel olarak "*Normal Çalışma Kavramı"* ve "*Fazla Saatlerle Çalışma***"** kavramları izah edilmiş ve son olarak da "*Fazla Çalışmaya İlişkin Hukuki Düzenlemelere Genel*

Bakış" adlı kısımda fazla çalışmaya ilişkin kanuni düzenlemeler genel hatları ile ortaya konulmuştur.

İkinci ana bölüm ise çalışmanın sistematiği dikkate alınarak üç bölüme ayrılarak belirtilmiştir. Bu kapsamda ilk alt bölümde "*Fazla Çalışmanın Türleri* " başlığı altında fazla çalışmanın türleri dikkate alınarak "Geçici Fazla Çalışma" ve "Sürekli Fazla Çalışma" olmak üzere ikili bir ayrım ile konu açıklanmıştır. Bu doğrultuda geçici fazla çalışmanın türleri olan "*Olağan Nedenle Fazla Çalışma", "Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma"* ve *"Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma"* konuları kendi özel koşulları dikkate alınarak ayrı başlılar halinde izah edilmiştir. Sonrasında sürekli fazla çalışmanın konusu oluşturan "*Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri"* konusunda genel bir değerlendirme yapılarak, kendi özel yönetmeliği eşliğinde konu açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümün ikinci alt başlığında ise "*Fazla Çalışmanın İspatı"* konusu incelenmiştir. Bu kapsamda öncelikle ispat konusunda genel bir değerlendirme yapılmış ve fazla çalışmanın *"ispatı ve ispat yükü"* kavramları değerlendirilmiştir. Sonrasında ispat araçları olarak; *iş yeri kayıtları, maaş bordroları, tanık beyanları, bilirkişi incelemesi, yemin ve ibraname* kavramaları Yargıtay'ın kararları ışığında tek tek izah edilmiştir. Akabinde fazla çalışmanın ispatı konusunda uygulama ve Yargıtay'ın içtihatları doğrultusunda şekillenen "özel durum" lar yine Yargıtay'ın kararları eşliğinde izah edilmiştir. Bu bölümün üçüncü alt başlığında ise "*Fazla Çalışmanın Karşılığı"* konusu izah edilmeye çalışılmış ve bu kapsamda fazla çalışmanın karşılığı olarak "ücret" ve "serbest zaman" konuları kendi içlerindeki özel durumlar dikkate alınarak alt başlıklara ayrılarak izah edilmiştir.

Üçüncü ana bölümde *"Fazla Çalışmanın Sınır Ve Yasakları Ve Bunlara Uymamanın Sonuçları"* başlığı altında ilk olarak fazla çalışma sürelerinin azami sınırları olarak yıllık, haftalık ve günlük çalışmalara dair üst sınırlar ortaya konulmuştur. Sonrasında ise "*Fazla Çalışma Yasakları"* başlığı altında ise fazla çalışma yaptırılmayacak iş ve işçiler kendi alt başlıkları altında izah edilmiştir. Son olarak da

fazla çalışma yasağına aykırılığın sonucu olarak “hukuki” ve “cezai” yaptırımlar ve bunların genel olarak sonuçları izah edilmiştir.

Sonuç bölümünde ise konu hakkında vardığımız kanaat genel bir değerlendirme ile izah edilmiş, görüş ve önerilerimize yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI, ÇALIŞMA SÜRESİNE İLİŞKİN HUKUKİ DÜZENLEMELER VE ÇALIŞMA SÜRELERİNİN AŞILMASI

1.1. GENEL OLARAK

Ekonomide yaşanan yoğun rekabet ortamı ve teknolojide ulaşılan seviye; tüm alanlarda uzmanlaşmaya giderek hızlı, kaliteli ve daha uygun maliyetli mal ve hizmet üretimini zorunlu kılmaktadır.[13] Bu doğrultuda ortaya çıkan çalışma ilişkileri dolayısıyla çalışma hukuku alanı da bu ekonomik ve teknik alandaki değişim/yenilenmelerden etkilenmekte ve bunlara uyumu sağlamaya çalışmaktadır.[14] Aslında bu durum, genel olarak tüm hukuki düzenlemelerde görülmektedir. Çünkü hukuki kurallar dinamik yapıları ile içinden çıktıkları topluma ve zamana uyum sağlamakla meşruiyetlerini korumaktadırlar. Bu konuda iş hukukundaki çalışma süreleri başlığı da benzer şekilde, bu değişim ve yenilemeden etkilenmiştir.[15] Gerçekten de çalışma süreleri konusu hem işverenin işten beklediği çıkarı temin etmesinin bir aracı olması hem de işçinin korunması nedeniyle, iş hukukunun en sıkıntılı konularından biri olmuş ve sürekli olarak

[13]YHGK T:12.5.2004, E.2004/11-254 K.2004/295 http://www.kazanci.com/kho2/ibb/yargitay/yd10.htm (10.02.2016).

[14]Nizamettin Aktay, Kadir Arici, E. Tuncay Seyren/Kaplan, **İş Hukuku**, Gazi Kitapevi, Ankara/2013, s.237.

[15]Kadir Arıcı, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda ÇALIŞMA SÜRELERİ**, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Ankara/1992, s.1.

da müdahalelere konu olmuştur.[16] Yapılan bu müdahalelerin/düzenlemelerin seyrine genel olarak baktığımızda ise çalışma sürelerinin azaltıldığı, bu sürelere azami sınırlar çizmek suretiyle iş akdinin taraflarına bunları düzenleme/bireyselleştirme imkanının tanındığını görmekteyiz.[17] Çünkü bu süreler, işçinin hem ruhsal ve bedensel varlığını hem de sosyal ve ailevi yaşamını etkilemektedirler.[18] Bu konuda yasa koyucu, yönetim hakkı kapsamında işveren tarafından belirlenecek olan çalışma süreleri konusunu emredici kurallarla düzenlenmiş, bunların azami sınırlarını ve uygulama koşullarını belirlemiştir.[19] Ancak bu belirleme yapılırken işçinin ruhsal ve bedensel varlığı yanında milli ekonomiyi korumak, sürdürülebilir istihdam politikasını takip etmek ve işçiye sürekli bir iş güvencesi sağlamak da önem taşımaktadır.[20] Bu nedenle sosyal devlet anlayışının gereği olarak hem işçinin korunması hem de işverenin çalışmasını devam etmesi adına yasalarla günlük, haftalık ve yıllık olmak üzere çalışma süreleri öngörülmüştür.[21] Bu çalışma sürelerinin olumsuz etkileri de esnek çalışma koşulları ile bertaraf edilmeye çalışılmıştır.[22] Bu doğrultuda son olarak yürürlülüğe konulan 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma süreleri konusunda önceki yasanın katı ve taraf iradelerine önem vermeyen tutumundan vazgeçmiş, çalışma usulünde esneklik prensibi ile ekonomik ve sosyal ihtiyaçlara cevap verecek şekilde, tarafların çalışma sürelerini kanuni sınırlar içinde belirlemelerine imkan tanımıştır.[23] Aslında iş hukuku alanında mevzuatımıza getirilen bu esnek çalışma usulü, işçinin üstlendiği edimim ifası bakımından modern çalışma hukukunun esaslarına uyarlılık taşımaktadır. Çünkü çalışan

---

[16]Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, **İş Hukuku**, 6.Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara/2014, s.1205; Benzer görüş için Bkz, Cevdet İlhan Günay, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Yetkin Yayınevi, Ankara/2007, s.20 vd.

[17]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1209.

[18]Köseoğlu/Kabul 2014, s.233.

[19]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.237; Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, **İş Hukuku**, Turhan Kitapevi, Ankara/2012, s.1063; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukun Esasları**, Beta Yayınları, Ankara/2008, s.146; Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**,1.Cilt, TBB Yayınları/2006, s.261.

[20]Tekin Güç, **Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, Seçkin Yayınevi, Erzincan/2014, s.22.

[21]Ercan Akyiğit, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, Ankara/2010, s.214.

[22]Süzek 2011, s.726.

[23]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.238.

bir insan olarak işçinin, maddi ve manevi varlığını geliştirmek için boşta geçen zamana da ihtiyacı bulunmaktadır.[24] Gerçekten işçilerden sürekli olarak çalışmalarını beklemek, insanın bedeni kudretini aşmakta insan fizyolojisine aykırılık arz etmektedir.[25] Bu nedenle de mevzuatımızda bu husus dikkate alınmış ve kanunda öngörülen azami süreleri aşan çalışmalar engellenmiştir.[26] Ayrıca mevzuatta esnek çalışmaya imkan sağlayacak şekilde yoğunlaştırılmış iş haftası ile denkleştirme dönem uygulaması, çalışılmayan zamanlarla ilgili olarak telafi çalışmayı, kısa süreli çalışma usulü kabul edilmiş ve fazla çalışmanın karşılığı olarak da zamlı ücret yerine, serbest zaman seçme yetkisini çalışanlara tanımıştır.[27]

1.2. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

Çalışma süresi kavaramı genel olarak, *işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu süre*[28] veya *işçinin iş görme borcunu ifa ettiği ya da işverenin emrine iş gücünü tahsis ederek iş görmeye hazır olarak beklediği süre*[29] ya da *iş akdindeki hükümlere uygun olarak, çalışanın işverenin talimatı altında işe başladığı andan işi bıraktığı zamana kadar geçen süre*[30] veyahut Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtilen şekli ile *işçinin iş akdi uyarınca mükellef bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süre*[31] olarak belirtilebilir. Uygulama ile ortaya çıkan bu tanımlamalara rağmen, çalışma süresi kavramının 4857 sayılı yasada açık bir şekilde tanımlanmadığını da belirtmek gerekir. Bu konuda İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin[32] 3. maddesinde bir düzenleme

[24]Akyiğit 2010, s.214.
[25]Narmanlıoğlu 2014, s.611.
[26]Narmanlıoğlu 2014, s.612.
[27]Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınevi, İstanbul/2014, s.433.
[28]Akyiğit 2010, s.213.
[29]Arıcı 1992, s.9.
[30]Murat Demircioğlu, LABOR LAW İN TURKEY, **İstanbul Chamber of Commerce**, İstanbul/2010, s.66.
[31]YHGK T:21.10.1970 E.1970/501 K.1970/600 (16.02.2016) http://www.kazanci.com.tr/gunluk/hgk-1970-501.htm (16.02.2016).
[32]RG.06.04.2004-25425.

yapıldığını görmekteyiz. Bu düzenleme ile çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre, olarak tanımlanmakla beraber[33]; bu tanımlamanın çalışma süresini belirtmede yetersiz kaldığını da söylemek yerinde olacaktır. Çünkü çalışma süresi, işçinin işin başında fiili olarak geçirdiği süreden ibaret değildir.[34] İşçinin çalışmamakla beraber, işverenin otoritesi altında geçirdiği sürelerin de çalışma süresi kapsamında değerlendirilmesi gereklidir.[35] Bu durum, İş Kanunu 66/1 m.'de "çalışma süresinden sayılacak haller" başlığı altında açık biçimde belirtilmiştir.[36] Bu durumda çalışma süresini; işçinin çalıştırıldığı işteki fiili çalışma süresi ile işçinin işe hazır ama çalışmadan geçirdiği farazi çalışma sürelerinden müteşekkil olduğu söylenebilecektir.[37] Tüm bu düzenlemeler ışığında genel olarak çalışma süresini, işçinin iş gücünü işverenin emrine sunduğu andan başlamakla işçinin çalışmayı bıraktığı veya işverenin emrinden çıktığı ana kadar geçen süre olarak tanımlayabiliriz.[38] Bu çalışma sürelerinin belirlenmesi kural olarak işverenin yetkisinde olan bir konudur. Çünkü işçi ile işveren arasında kişisel/hukuki bağımlılık esasına dayanarak kurulan ve sinallagmatik bir sözleşme özelliği gösteren iş sözleşmelerinde,[39] genel olarak tarafların üstlendikleri edimler ana hatları ile belirtilmektedir. Boş alanlar ise işverene bırakılan yönetim hakkı kapsamında doldurulmaktadır.[40] Bu kapsamda, işçinin çalışma güncü ve işyerinin gereksinimlerini en iyi bilemesi nedeni ile çalışma sürelerinin işveren tarafından

---

[33]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.405; Günay 2007, s.30.

[34]Narmanlıoğlu 2014, s.618.

[35]Hatice Karacan Çetin, **4857 Sayılı İş Kanununa göre Fazla Çalışma**, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara/2015, s.30.

[36]Fahriye Gonca Öcalan, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı, **İstanbul Barosu Dergisi**, 2010/3, s.1627.

[37]Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Mimoza Yayıncılık, 20. Baskı, Konya/2015, s.129; Aydın Başbuğ , **İş ve Hukuk**, Binyıl Yayınları, Ankara/2010, s.162; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku,** Yenilenmiş 5.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul/2014, s.242; Süzek 2011, s.726; Nurşen Caniklioğlu, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, **Toprak İşveren**, 2005, www.toprakişveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioğlu.pdf., s.2; Karacan 2015, s.30; Yıldırım I 2012, s.50; Güç 2014, s.26.

[38]Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitapevi, Ankara/2008, s.47.

[39]Astarlı 2008, s.36.

[40]Murat Şen, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara/2005, s.52; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.103; Tunçomağ/Centel 2008, s.146.

belirlenmesi gerektiği kabul görmektedir.[41] Bu kapsamda işveren; işe başlama ve bitiş saatlerini, ara dinlenmelerin kullanım saatlerini belirleme yetkisine haiz kılınmıştır. Bu durum 4857 sayılı yasanın 67 maddesinde, işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceği ve bunun işyerinde işçilere duyurulacağı, şeklinde belirtilmiştir.[42] Ancak işverenin bu yönetim hakkı; mevzuata, toplu iş sözleşmelerine ve tarafların anlaştıkları iş sözleşmesine uygun olmak zorundadır.[43] Çalışma süreleri konusunda iş mevzuatında bulunan bu düzenlemelerin amacını; işçinin sağlık ve sosyal yaşamını koruyarak işçiye asgari bir yaşam standardı sağlamak, çalışma sürelerinin sınırlanması ile işçinin çalışma hakkı ve hürriyetini korumak ve istihdam olanağının artmasına katkıda bulunmak ve işletmenin çalışanlarından optimum seviyede yararlanmasını sağlayarak işletmenin verimliliğini sağlamak şeklinde belirtebiliriz.[44] Ayrıca belirtmek gerekir ki mevzuatta belirtilen çalışma sürelerine dair düzenlemelerin, işyerlerinin çalışma sürelerini kısıtlamak veya sınırlamak şeklinde bir amacı bulunmamaktadır. Bu nedenle de kimi işyerleri yaptıkları işin gereği olarak 7 gün 24 saat faaliyetlerini kesintisiz sürdürebilirler.[45] Bu kapsamda işveren, yönetim hakkı uyarınca işletmedeki çalışma sürelerini işin durumuna göre üç vardiya olarak belirleyerek işletmedeki üretimi ve çalışmayı kesintisiz devam ettirebilmektedir.[46] Yine belirtmek gerekir ki mevzuatımızda ve çalışama hukukunun uygulamasında, işyerlerinin çalışma sürelerini sınırlayan bir düzenleme veya çalışma süresinin fazlalığına engel bir hal bulunmamaktadır.[47]

Bu açıklamalar ışığında, çalışma süresinin bileşenleri olarak kabul edilen fiili ve farazi çalışma kavramlarını da açıklamakta yarar görmekteyiz.

---

[41]A.Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku**, 18. Bası, Beta Yayınevi, İstanbul/2015, s.119.
[42]Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Yetkin Yayınları, Ankara/2008, s.878; Demircioğlu 2010, s.67.
[43]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1071; Güç 2014, s.28; Şen II 2005, s.52.
[44]Arıcı 1992, s.11-13.
[45]Öcalan 2010, s.1627.
[46]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.239.
[47]Esra Özcan, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti**, Y. Lisans Tezi, Kadir Has Üni. Sos. Bil. Ens., İstanbul/2009, s.23.

1.2.1.Fiili ve Farazi Çalışma Süresi Kavramları

1.2.1.1. Fiili Çalışma Süresi

Çalışma süresi kavramının 4857 sayılı yasada açıklanmadığını ancak Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresinin, *işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre*, olarak tanımlandığını ve bu tanımda belirtilen fiilen çalışma kavramının "çalışma süresini" karşılamakta yetersiz kaldığını yukarıda çalışma süresi kavramını izah ederken belirtmiştik. Buradan hareketle yönetmelikte belirtilen "fiilen" çalışma kavramının; işçinin iş gücünü işverenin emrine tahsis ettiği, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeleri hesaba katılmaksızın işin başlangıcından sona ermesine kadar geçen süre olarak kabul edildiğini belirtebiliriz.[48] Bu konuda Yargıtay ise fiili çalışma süresini, "*işçinin iş akdi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için, işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süre*" olarak belirtmiştir.[49] İzah edildiği üzere belirtilen bu süreler, işçinin fiili çalışma süresini oluşturmaktadır. Bu kapsamda ayrıca fiili çalışma süresinin içinde; işveren tarafından işçinin çalıştırılmadan bekletildiği süreler ile işçinin çıkacak bir iş için hazırda tutulduğu sürelerin de bulunduğunu belirtmek gerekir.[50]

1.2.1.2. Farazi Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanun'un 66. maddesinde sayılan haller ile yasa koyucu; bazı işlerin özelliğinden kaynaklı olarak ve/veya sosyal nedenlerle işçinin fiilen çalışmadığı süreleri günlük çalışma süresi içinde[51] değerlendirmiştir.[52] Farazi çalışma süresi olarak

---

[48]Serkan Odaman, **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Kitapevi, İstanbul/2013, s.7; Ömer Ekmekçi, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma**, Y. Lisans Tezi, İst. Üni. Sos. Bil. Ens., İstanbul/1988, s.7; Tunçomağ/Centel 2008, s.146; Karacan 2015, s.31; Gökçek 2008, s.23; Özcan I 2009, s.31.

[49]YHGK, 10.11.1971, E.1970/9-1003, K.1971/645, Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1070.

[50]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.241; Arıcı 1992, s.99.

[51]Bu konuda İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (m. 3/1): "İş Kanunu'nun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır" hükmü ile İş Kanunu'nun 66. maddesine tekrardan atıf yapılmış ve işçinin fiilen çalışmamakla beraber işverenin emri altında geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.

[52]Odaman 2013, s.8.

nitelen bu durumda, işçi fiilen iş görmemesine veya işgücünü fiilen işverenin emrine tahsis etmemesine rağmen bu süreler günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.[53] Kanunda tahdidi olarak sayılan bu hallerden başka taraflar da kendi aralarında anlaşarak işçinin fiili olarak çalışmadığı kimi sürelerin günlük çalışma süresinden sayılmasına karar verebilirler. *Akdi farazi çalışma süresi* olarak da belirtilen bu halde, işçinin günlük çalışma süresi, işçinin fiilen çalıştığı süreden daha geniş tutulmaktadır.[54] Belirtilen bu yasal ve/veya akdi farazi çalışma süreleri tıpkı fiili çalışma süresi gibi işçinin günlük veya haftalık çalışma süresinden sayılmaktadır. Bu nedenle bu sürelerin toplamının kanunda belirtilen azami çalışma sürelerini geçmemesi gerekmektedir Aksi halde günlük 11 saatlik ve haftalık 45 saatlik süreleri aşan çalışmalar için o işyerinde fazla çalışmanın yapıldığı sonucu doğacaktır.[55] Bu konuda Yargıtay, "*İşçinin fiilen çalışmamış dahi olsa işgücünü işverenin emrinde bulundurduğu süre, günlük iş süresinin ve dolayısıyla, fazla çalışma süresinin belirlenmesinde göz önünde tutulmalıdır.*" şeklinde karar vermiş ve farazi çalışmanın da günlük iş süresinin hesabında dikkate alınacağını belirtmiştir.[56]

1.3. ÇALIŞMA SÜRESİNİN DÜZENLENMESİ

1.3.1.Türk Hukukundaki Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemelerin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde, çalışma süreleri hakkındaki düzenlemelerle ilgili olarak yaşanan gelişmeleri cumhuriyet öncesi dönem, cumhuriyetin ilanından 3008 sayılı yasaya kadarki dönem, 3008 sayılı yasa dönemi, 931 sayılı yasa dönemi ve 1475 sayılı yasa dönemi olmak üzere beş ayrı paragraf altında toplamayı düşünmekteyiz. Şimdi kronolojik sırayla çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin tarihi seyrini genel olarak izah edeceğiz.

---

[53]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.241; Tuçomağ/Centel 2008, s.148; Ekmekçi 1988, s.8; Karacan 2015, s.31; Odaman 2013, s.8; Sümer 2015, s.129; Karacan 2015, s.31; Öcalan 2010, s.1628.
[54]Karacan 2015, s.31.
[55]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1071; Özcan I 2009, s.32; Öcalan 2010, s.1628.
[56] YHGK., T. 29.12.1973, E.424, K.1263, Özcan I 2009, s.32.

Çalışma hukuku ile ilgili olarak İslamiyet öncesi döneme bakıldığında doğrudan yasal bir düzenlemenin bulunmadığı görülmektedir. İslamiyet döneminde ise çalışma süreleri ve çalışma koşullarının tarafların serbestçe anlaşacakları sözleşmelere bırakıldığı ve tarafların referans olarak örf ve adetleri kullandıkları anlaşılmaktadır.[57] Osmanlı Devleti'nde ise; Sanayi Devriminden sonraki dönemde uzun yıllar süren savaşlar, Batılı devletlere verilen kapitülasyonlar, loncaların üretimdeki durağanlığı ve tezgah/el işlerine dayalı üretimin çalışma hayatında ciddi küçülmeye neden olduğu görülmektedir. Bu durum Osmanlı Devleti'nde çok dar bir alanda kalan çalışma hukukuna dair düzenlemelerin belli bir süre örf adet hukuku üzerinden yürütülmesine neden olmuştur.[58] 19.yy'da, Osmanlı Devleti'nde çalışma hukuku ile ilgili ilk yazılı hukuk kuralının 1845 tarihli Polis Nizamnamesi'nin 12. maddesinde kaleme alındığı görülmüştür. Aslında bu düzenleme, çalışma şartlarını belirlemekten ziyade ilerde doğabilecek işçi hareketlerine karşı önleyici kolluğu vazifelendirmeyi amaçlayan bir düzenlemedir. Daha sonra bazı işçi gruplarına atfen 1865 tarihli Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 tarihli Maadin Nizamnamesi'nin çıkarıldığı görülmektedir.[59] Bu nizamnamelerin amacı da Ereğli Kömür Havzası'nda çalışan işçilerin hukuki durumlarını düzenlemektir.[60] Tüm bu düzenlemelerden sonra, Osmanlı Devleti 1876 tarihli Mecelle'nin kabulü ile çalışma hukukuyla ilgili şümullü bir mevzuata sahip olmuştur. Bu konuda Mecelle'nin "Kitab-ül İcabet" adlı ikinci kitabın "İcare-i Adem-i" başlığı altındaki dördüncü bölümünde (m.562-m.581) çalışma ilişkileri düzenlenmiştir. Mecelle'deki hükümlerde işçi, nefsini kiraya veren kişi olarak görülürken; mevzu iki kategori altında sınıflandırılmıştır. "Ecir-i Has" olarak nitelenen işçi yalnızca işverenin emir ve talimatına bağlı kalırken; "Ecir-i Müşterek" denilen işçi ise tek işverene bağlı kalmayan, genel olarak herkesin işini görebilecek işçi olarak görülmekteydi.[61] İşçilerin

[57]Caniklioğlu 2005, s.6.
[58]Andaç 2006, s.18; Murat İkizler, **Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma**, Adalet Yay. 2012, s.45.
[59]Demircioğlu/Centel 2015, s.25.
[60]İkizler 2012, s.45.
[61]Banu Uçkan, Mecelle'de İş Hukuku Düzeni, **Ankara Üniversitesi SBE Dergisi**, Ankara/1999, http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/478/5521.pdf (20.02.2016) s.167.

çalışma süresinin gün doğumundan ikindi vaktine kadar olduğu (Mecelle, m.495) belirtilen Mecelle'de; günümüz çalışma süresi ile benzer olarak çalışma süresi öngörülmüş ve çalışma süresi fiili çalışma süresi ile beraber farazi çalışma süresini de kapsayacak şekilde düzenlenmiştir(Mecelle, m.475). Son olarak Mecelle'de örf ve adetin de taraflarca dikkate alınacağı belirtilmiştir.[62] Tüm bu hükümler Batı'daki ferdiyetçi anlayışa paralel, bireysel akit sistemine uygun olarak tanzim edilmişlerdir.[63]Ayrıca Mecelle dışında 1909 tarihli "Tatil-i Eşgal (Grev) Kanunu" da iş hukuku ile ilgili Osmanlı Devleti tarafından kabul edilen ve 1936 yılına kadar yürürlülükte kalmış bir nizamnamedir.[64]

Cumhuriyet sonrasında kabul edilen 3008 sayılı yasaya kadar geçen dönem ise; cumhuriyetin ilanından, ülkenin ilk iş kanunu olan 1936 tarihli 3008 sayılı yasanın kabulüne kadar sürmüştür. Bilindiği üzere Kurtuluş Savaşı'ndan sonra Türkiye Cumhuriyetinin ekonomik ve siyasi alanda yol haritasını belirlemek ve temel taşlarını kurmak adına 1923 yılında İzmir İktisat Kongresi yapılmıştır[65]. Bu kongrede; tarım, sanayi, ticaret alanlarında iktisadi esaslar belirlenmiştir. Ayrıca Lozan Antlaşması'yla da kapitülasyonlara son verilmiş ülkenin ekonomik ve endüstriyel gelişiminin önündeki engeller kaldırılmıştır.[66] Tüm bu gelişmeler ile birlikte Türk çalışma hukuku alanında da düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu konuda TBMM 1921 yılında ilk olarak, 151 sayılı Ereğli ve Zonguldak Havza i Fahmiyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanunu'nu ve 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nu çıkarmıştır.[67] Yine 818 sayılı eski Borçlar Kanunu ile 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkındaki Kanun da bu dönemde çıkarılmıştır. Hafta tatilini cuma gününden pazar gününe alan bu yasa, çalışanların dinlenme süresini cumartesi saat 13:00'ten başlatmak

[62]Güç 2014, s. 40; Uçkan 1999, s.167 vd.
[63]Caniklioğlu 2005, s.7; Yıldırım I 2012, s.34; İkizler 2012, s.45.
[64] İkizler 2012, s.45.
[65] Demircioğlu/Centel 2015, s.26.
[66] Caniklioğlu 2005, s.8; Yıldırım I 2012, s.36.
[67] Güç 2014, s.40.

üzere pazartesi sabahına kadar uzatarak 35 saatlik bir dinlenme süresi öngörmüştür.[68] Aslında tüm bu düzenlemeler, ülkenin ekonomik gelişimi doğrultusunda dönemin sosyo-ekonomik koşulları dikkate alınarak çıkarılan düzenlemelerdir. Aslında çalışma süreleri konusu tarafların ekonomik durumları ile ilgili olduğu kadar emeğe atfedilen ahlaki, beşeri ve sosyal önem nedeniyle de iş hukuku alanının öncelikli temel konusu olmuş[69] ve sürekli değişim ve güncellemelere de konu olmuştur.

818 sayılı Borçlar Kanunu'nun sözleşme serbestisine dayanan liberal nitelikteki yapısı ile iş hukuku alanında genel hükümleri ihtiva eden bir yasanın bulunmayışı ve gelişen sanayi alanındaki istihdama bağlı sorunlar, 1930'lu yılların cumhuriyetini genel ve kapsamlı bir İş Kanunu yapmaya zorlamıştır.[70] Ayrıca 1932 yılında Türkiye Cumhuriyeti'nin, Milletler Cemiyetine girmesi ile üyesi olduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatının (ILO) varlığı da bir iş kanunun varlığını zorunlu kılmıştır.[71] Tüm bu şartlar sonunda, 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu TBMM tarafından kabul edilmiştir. Bu iş kanunu, işçi ve işveren arasında ulusal çıkarları gözeterek otoriter bir düzen kurmaya çalışmıştır. Bu kanunla ulusal kalkınmaya destek olmak hedeflendiğinden işçi-işveren sorunlarına devletçi bir yaklaşımla çözümler bulunmak istenmiştir. Müdahaleci yapısıyla beraber bu yasaya grev ve lokavt haklarına dair düzenlemeler konulmamış, toplu iş sözleşmeleri ile ilgili uyuşmazlıkların çözümünde ise devletin egemen olduğu hakem kurulları yetkilendirmiştir.[72] Bu katı yapısıyla yasa, savaştan çıkan bir ülkenin kalkınmasına hizmet etmekle beraber sosyal devlet[73] olmanın gereklerini de ihmal etmiştir, denebilir. Ayrıca günlük ve haftalık çalışma saatlerini sınırlaması bakımından ilk kanun olma niteliğini taşıyan bu yasa, haftalık çalışma süresini 48 saat ile

---

[68] Yıldırım I 2012, s.38.
[69] Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1064.
[70] Caniklioğlu 2005, s.9.
[71] Andaç 2006, s.19.
[72] Kemal Oğuzman, **931 Sayılı İş Kanunun Özellikleri**, Yakın ve Ortadoğu Çalışma Ens. Konferansı, www.journals.İstanbul.edu.tr, 29/02/2016, s.215; Andaç 2006, s.46; Caniklioğlu 2005, s.10.
[73] Öner Eyrenci, İşin Düzenlemesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği, **Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu işverenleri Sendikası Dergisi**, Mayıs-Ağustos/2001, http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348747081.pdf (25.02.216) s.9.

sınırlamıştır. Günlük çalıma süresini ise cumartesi saat 13.00'ten sonra çalışılması halinde 8 saat, çalışılmaması halinde ise 9 saat ile sınırlandırmıştır.[74](3008 sayılı İK. m.35/A) Fazla çalışma ile ilgili olarak da 1939 tarihinde 4354 sayı ile çıkarılan Fazla Saatlerle Çalışma Nizamnamesi'nde, günlük çalışma süresi olan 8 saat üzerindeki çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edileceği belirtilmiştir (FÇN, m.1). Fazla çalışma için mevzuatın getirdiği azami sınırın günlük 3 saat ve yıllık ise en fazla 90 güne kadar olacağı kabul edilmiş ayrıca yapılacak her bir saat fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25'ten %50'ye kadar yükseltilerek ödeneceği kabul edilmiştir[75](3008 sayılı İK, m.37/2 ve FÇN, m.5). Bunun dışında, sağlık sebepleri yönünden 8 saatten az çalışılması gereken işler; yeraltı ve yerüstünde yapılan işler, (maden ocakları, kablo döşemesi, tünel inşaatı gibi) gece ve gece sayılan işler için fazla çalışma yasaklanmıştır[76](3008 sayılı İK, m.37/5, FÇN, m.3-4). Ayrıca 3008 sayılı İş Kanunun, 38. maddesinde zorunlu nedenle fazla çalışma; 39. maddesinde olağanüstü nedenle fazla çalışma; 42. maddesinde ara çalışma; 43. maddesinde ise gece çalışmaları düzenlemiştir. Ayrıca yasa, işverenin bu fazla çalışmayı yaptırabilmesini, hem işçinin rızasına hem de ilgili makamlara başvurulması şartına bağlamıştır.[77] Ancak 1939 yılında İkinci Dünya Savaşı'nın başlaması ve ülkenin ciddi ekonomik sorunlarla karşılaşması Türkiye Cumhuriyeti'ni katı bir devletçilik politikasına yönlendirmiş ve 26 Ocak 1940 tarihinde 3780 sayılı Milli Koruma Kanunu kabul edilmiştir. Milli Koruma Kanunu ile "Fevkalade hallerde devletin bünyesini iktisat ve milli müdafaat bakımından takviye maksadıyla" Bakanlar Kuruluna geniş yetkiler verilmiş (MKK, m.1) ve işçiyi koruyan kimi hükümlere kısıtlamalar getirilmeye başlanmıştır.[78] Örneğin Milli Koruma Kanunu'nun koymuş olduğu iş mükellefiyeti kapsamındaki işler için fazla çalışmada

[74]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1067; Yıldırım I 2012, s.41.
[75]Ali Güzel, **3008 sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri**, İstanbul Üniversitesi Makale, www.journals.İstanbul.edu.tr, 29/02/2016; Güç 2014, s.41.
[76]Gökçek 2008, s.9; Yıldırım I 2012, s.17.
[77]Özcan I 2009, s.16; Gökçek 2008, s.9.
[78]Caniklioğlu 2005, s.1.

işçinin rızasının alınması şartı kaldırılmıştır[79](MKK, m.19). İkinci Dünya Savaşı'nın sona ermesi ve ülke ekonomisinin göreceli olarak iyileşmesi ile iş ve sosyal güvenlik alanında denetleme ve düzenleme yapmak üzere; 1945 yılında 4763 sayılı yasa ile Çalışma Bakanlığı, 1946 yılında 4837 sayılı yasa ile İş ve İşçi Bulma Kurumu, 1950 yılında 5521 sayılı yasa ile İş Mahkemeleri kurulmuştur. Yine 1947 yılında 5018 saylı yasa ile sendika kurma hak ve özgürlüğü, 1951 yılında 5837 sayılı yasa ile işçilere hafta tatili ve genel tatil ücreti verilmesi kabul edilmiştir.[80]

3008 sayılı İş Yasasına ait döneminde ise değişen koşullara uygun olarak ilgili İş Kanunu'nda değişiklikler yapılmış ve özel yasalarla dönemin ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır. Ancak dönemin sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarına cevap vermekte yetersiz kalan 3008 sayılı yasanın değiştirilmesi de kaçınılmaz olmuştur. Bu konuda 1961 Anayasası'nda *sosyal hukuk devleti* ilkesinin kabulü ile iş hayatındaki yeniliklere cevap vermek üzere 28.7.1967 tarihinde 931 sayılı kanun kabul edilmiştir. Çalışmamızla ilgili olarak; 931 sayılı yasa, halefi olduğu 3008 sayılı yasadan farklı olarak fazla çalışmanın tüm türleri için %50 zamlı ücret tarifesini kabul etmiştir. Oysaki önceki 3008 sayılı yasa, işçi ve işverenlerin anlaşmasına bağlı olarak fazla çalışmanın karşılığını %25-%50 arasında belirlemişti.[81] Ayrıca 931 Sayılı yasa ile cumartesi günü tatil yapılması halinde haftalık çalışma süresi olan 48 saatlik sürenin haftanın geri kalan günlerine eşit olarak bölünmesi ve günlük normal çalışma süresinin 9 saat 36 dakika olması kabul edilmiştir.[82] 28.7.1967 tarihinde kabul edilen ve yaklaşık 3 yıl uygulanan 931 sayılı yasa, Türkiye İşçi Partisinin Anayasa Mahkemesi'ne kanunun şekil yönünden usule aykırı olduğu gerekçesi ile yaptığı başvuru ile iptal edilmiştir.[83] Şekil yönünden iptal edilen 931 sayılı yasa yerine kabul edilen 1475 sayılı yasa, aslında büyük bölümü itibariyle önceki yasanın tekrarı niteliğinde olmuştur.

---

[79]Yıldırım I 2012, s.43.
[80]Andaç 2006, s.19; Oğuzman 1967?, s.216.
[81]Oğuzman 1967?, s.223; Özcan I 2009, s.19.
[82]Oğuzman 1967?, s.224; Gökçek 2008, s.12.
[83]Caniklioğlu 2005, s.13; Ay.M.,14.05.1970, E 1967/40, K 1970/26 (RG,11.05.1971,13833).

931 sayılı İş Kanun'un yürürlükten kalkmasından sonra 25.08.1971 tarihinde 1475 sayılı iş kanunu kabul edilmiştir. Aslında 1475 sayılı yasa ile 931 sayılı iş yasaları karşılaştırıldığında iki yasa arasında ciddi bir farklılığın olmadığı; çalışma süreleri ve fazla çalışma ile ilgili olarak, yeni yasanın 931 sayılı yasal düzenlemeye uygun olduğu anlaşılacaktır.[84] Şöyle ki, 1475 sayılı yasada; çalışma süresinin haftalık 48 saat olarak belirlendiği, günlük çalışma süresinin ise cumartesi çalışma yapan işyerleri için 7.5 saat, cumartesi çalışma yapmayan işyerleri için ise 9 saat olarak belirlendiği anlaşılmaktadır. Yine 1475 sayılı yasanın 35. maddesi uyarınca kanunda belirtilen sebep ve şartların gerçekleşmesi halinde 'günlük çalışma süresi dışında' yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceği belirtilmiştir.[85] Bu fazla çalışmanın günlük 3 saatten, yıllık 90 iş gününden fazla olamayacağı ve bu fazla çalışmanın karşılığının ise saat başına düşen normal günlük ücretin %50 artırılarak ödeneceği belirtilmiştir. Ayrıca yasanın uygulaması hakkında İş Süreleri Tüzüğü'nün uygulanacağı belirtilmiştir (1475 sayılı İK, m.61/a). 1475 sayılı yasa döneminde uygulanan bu tüzükte yıllık 90 günlük fazla çalışma yasağının başlangıç tarihinin, fazla çalışmanın başladığı ilk gün olarak kabul edileceği, bu tarihten sonraki 90 iş günlük fazla çalışmadan sonraki çalışmanın ise yasal olmayacağı belirtilmiştir (FSÇT, 2/2). Oysaki 931 sayılı yasanın uygulandığı dönemde Fazla Çalışma Tüzüğü'ne göre yıllık 90 günlük fazla çalışma müddeti, takvim yılı dikkate alınarak hesaplanmış, her takvim yılının başı dikkate alınarak fazla çalışmanın yasal sınır içinde kalıp kalmadığı tespit edilmiştir. Bu haliyle iki kanun arasında çalışma süreleri ve fazla çalışma konuları bakımından pek bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca 1475 sayılı yasada fazla çalışmanın varlığı günlük çalışma süresinin aşılmasına bağlanmışken dönemin uygulamalarında ve Yargıtay kararlarında da fazla çalışmanın varlığı hem günlük hem de haftalık çalışma süresinin aşılmasına bağlanmıştır. YHGK T.21.03.1979, E.919, K.318 sayılı kararında *"Fazla çalışmadan söz edebilmek için ilke*

---

[84]Güç 2014,, s.42.

[85]Polat Soyer, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2004, http://legalbank.net/belge/yeni-duzenlemeler-karsisinda-fazla-saatlerle-calismaya-iliskin-bazi-dusunceler/824458, S.3(26.02.2006) s.797.

olarak günde 8, haftada 48 saatin üstünde çalışılmış olmak gerekir." şeklinde karar vermiştir.[86]Bu haliyle 1475 sayılı yasada olmamasına rağmen fiili olarak fazla çalışmanın varlığı hem haftalık hem de günlük çalışma sürelerinin aşılması şartına bağlanmıştır.

1.3.2. 4857 Sayılı İş Yasasında Çalışma Süreleri

4857 sayılı İş Kanun'undaki "İşin Düzenlenmesi" başlığı altında düzenlenen çalışma süreleri konusunda, yasanın 63. ve devam maddeleri incelendiğinde her hangi bir tanımlamanın yapılmadığı görülmektedir.[87] Bu konuda İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ne baktığımızda ise çalışma süresinin, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak kabul edildiğini görmekteyiz.[88] Ancak çalışma sürelerini yalnızca işçinin fiili çalıştığı sürelerden ibaret saymak yerinde olmayacaktır. İşçinin fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan "çalışma süresinden sayılan haller" veya diğer bir deyişle "farazi çalışma sürelerini" de işçinin çalışma süresi içinde değerlendirmek gerekmektedir.[89] Nitekim İş Kanunu'nun 66. maddesi de bu durumu teyit etmektedir.[90] Gerçekten de işçinin fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin dışında kalan ve yasada "çalışma süresinden sayılan haller" olarak nitelen sürelerin birlikteliği ile ancak çalışma süreleri ortaya konmaktadır ki bu durum hem yönetmelik hükmü[91] hem de yerleşik Yargıtay içtihatlarınca[92] kabul görmüştür.[93] Bu haliyle çalışma süresinin, işçinin işyerinde veya

---

[86]Özcan I 2009, s.20.
[87]Mollamahmutoğlu 2008, s.860.
[88]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.405.
[89]Narmanlıoğlu 2014, s.618.
[90]Akyiğit 2010, s.213.
[91]Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesi "*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66. maddesinin 1. fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı kanunun 68. maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz."*
[92]"(*Özet) Çalışma süresi, işçinin iş akdi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için, işverenin emrine girdiği andan, çıktığı ana kadar geçen süredir. Genel kuralın dışındaki fiilen çalışmamasına rağmen işverenin emrine amade olan süreler iş süresinden sayılır. Genel kural bu olmakla beraber 931()1475 sayılı İş Kanunu'nun 62(66) maddesinde konu ele alınıp açıklığa kavuşturulmak istenmiş, bilfiil çalışmamakla*

işyeri dışında işgücünü, işverenin emrine tahsis etmekle geçirdiği fiili çalışma süreleri ile farazi çalışma sürelerinden oluştuğunu belirtmek gerekir.[94] Ayrıca çalışma süreleri konusunda 4857 yasa incelendiğinde, haftalık çalışma süresinin ölçü alındığını ve "*genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat"* olarak belirtildiğini görmekteyiz(İK m.63). Yeni iş yasası ile birlikte yasada belirtilen haftalık 45 saatlik çalışma süresinin haftanın günlerine farklı bir şekilde dağıtılması mümkün olmakla beraber; bu çalışma sürelerinin günlere paylaştırılmasında, günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılmaması gerektiği belirtilmiştir[95]. Bu konuda, yani çalışma süresinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılmasında denkleştirme süresinin iki aylık ile sınırlı olacağı ve her halde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmayacağı yine yasanın 63. maddesinde belirtilmiştir[96]. Bu haliyle çalışma süreleri konusunda, 4857sayılı yasanın katı düzenlemeler yerine esnek düzenlemelere yer verdiğini, günlük çalışma süresini belirlemede taraf iradelerine önem verdiğini ve iş akdinin taraflarına günlük çalışma süresini belirlememede kanuni sınırlar içinde serbesti tanıdığını söyleyebilmekteyiz[97].

Ayrıca belirtmek gerekir ki; burada izah edilen çalışma süreleri konusu, işçinin taahhüt ettiği işi ifa edeceği zamanın sınırını gösterir ve işçi ile ilgili olan bir süreyi belirtmektedir. Yoksa kanunda ifade edilen çalışma sürelerinin işyeri faaliyeti ile bir ilgisi bulunmamaktadır.[98] Bu durum yönetmelikte[99] de özel olarak düzenlenmiştir.

---

*beraber işverenin emrine amade bulunulması nedeni ile iş süresinden sayılması lazım gelen haller tadat ve tespit edilmiştir."(*YHGK 10.11.1971 T. 1970/9-1003E. 1971/645) Osman Usta ve Mesut Ük, **İş Kanunlarından Doğan Fazla Çalışma Ücreti**, Feyat Matbaası, Ankara/2014, s.26; Ayrıca yine bu karar hakkında Bkz. Mollamahmutoğlu 2008, s.860.

[93]Süzek 2011, s.726; Akyiğit 2010, s.213.

[94]Narmanlıoğlu 2014 , s.618; Ercan Poyraz, **İş Hukuku**, 2.Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara/2011, s.108.

[95]Demircioğlu/Centel 2015, s.120; Demir 2006,s.261.

[96]Münir Ekonomi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, **Kamu-İş**, c:7 S:4/2004, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/739.pdf (06.06.2016) s.18; Demircioğlu 2010, s.67.

[97]Murat Kandemir, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Eylül-2003, s.212.

[98]Mollamahmutoğlu 2008, s.861; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.238.

Gerçekten de iş hukukunda çalışma sürelerine ilişkin getirilen sınırlamalar işçilerin şahsını korumak içindir. İşyerleri için böyle bir sınırlama söz konusu olmayıp, işverenin postlar halinde çalışma usulünü uygulamakla işyerini haftanın yedi günü yirmi dört saat faaliyette tutması mümkündür.[100]

1.3.2.1. Yasal Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'nda çalışma süreleri, haftalık çalışma süresi esas alınarak düzenlenmiştir.[101] Buna göre de çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir[102] (İK, m.63/1). Ancak yasada belirtilen bu haftalık çalışma süresi, nispi emredici nitelikte olup, sürenin işçi lehine değiştirilmesi mümkündür.[103] Fakat tarafların bu azami sürenin üstünde çalışma süresi belirlemesi mümkün değildir.[104] Eğer taraflar iş akdinde bu sınırı aşan bir süre belirlemişler ise sadece bu şart geçersiz kabul edilecek, asıl iş akdi geçerliliğini koruyacaktır.[105] Yasa koyucu, böylece haftalık çalışma süreleri bakımından azami bir çalışma süresi belirlemiş olmaktadır ki, bu süre "haftalık normal çalışma süresi" olarak kabul edilmektedir.[106] Bu doğrultuda haftalık normal çalışma süresi kanunda, 45 saat olarak belirlenmiş ve aksi taraflarca kararlaştırılmadığı sürece bu sürenin haftanın günlerine eşit bir şekilde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir[107] (İK, m.63/1). Bu haliyle 4857 sayılı yasa, çalışma süreleri konusunda önceki yasadan farklı

---

[99]Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 11. maddesinde: "*Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir."* Belirtilen bu düzenleme bu hususu açıkça ortaya koymaktadır.

[100]Süzek 2011, s.726; Poyraz 2011, s.109.

[101]Karacan 2015, s.44.

[102]Demir 2006, s.261.

[103]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.246.

[104]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1072; Kemal Özcan, **4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Y. Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Diyarbakır /2006, s.53.

[105]Caniklioğlu 2005, s.5; Gökçek 2008, s.33.

[106]Mollamahmutoğlu 2008, s.862.

[107]Poyraz 2011, s.108; Demir 2006, s.261.

olarak, iş akdinin taraflarına serbesti tanımakla farklı bir özellik göstermektedir.[108] Şöyle ki; bu düzenleme ile iş akdinin tarafları, haftalık çalışma süresini haftanın günlerine eşit bölebilecekleri gibi[109] bu çalışma süresini haftanın günlerine farklı şekillerde de dağıtabilme olanağına sahip olmuşlardır. Böylece iş akdi ile taraflar, çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtabilecek ve haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan bazı haftalarda yoğunlaştırılmış iş haftası[110] ile çalışabileceklerdir.[111] Ancak belirtilmelidir ki haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine farklı dağıtılması halinde işçinin günlük çalışabileceği azami süre, 11 saatlik çalışma süresini geçmemelidir.[112] Hatta doktrinde genel kabulde, fazla çalışma süreleri de dahil olmak üzere günlük 11 saatlik çalışma süresinin hiçbir şekilde aşılmaması şeklinde bir kabul bulunmaktadır.[113] Buna göre tarafların çalışma sürelerini günlük 11 saati aşacak şekilde belirlemeleri kanunun hükmüne aykırılık teşkil edecektir.[114] Ayrıca

---

[108]Mollamahmutoğlu 2008, s.858.

[109]Çalışma süresinin haftanın günlerine dağıtımı konusu Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4/2 fıkrasında belirtilmiştir. Buna göre;" *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*." denilmektedir. Böylece hafta tatili yapılan gün dikkate alınmaksızın, haftanın 6 günü dikkate alınacak ve bu günler içinde kısmen çalışılan bir gün varsa o da haftalık çalışma süresinden mahsup edilecek ve kalan çalışma süresi çalışılan gün sayısına bölünerek çalışma süreleri günlere dağıtılacağı belirtilmiştir. Ayrıca Bkz. Karacan 2015, s.238.

[110]Mevzuata yeni dahil olan "Yoğunlaştırılmış İş Haftası" deyimi, Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5/1 fıkrasında belirtilmiş olup bu kavram, haftalık ortalama çalışma süresini aşmadan, bazı haftalarda haftalık çalışma süresinin normal çalışma süresinin üstüne çıkması şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca konu hakkında bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.408.

[111]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.247; Kandemir 2003, s.212; EFE Yamakoğlu, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Kazancı Hukuk Yayımevi, İstanbul/2011, s.33.

[112]Demircioğlu/Centel 2015, s.121; Poyraz 2011, s.109; Demir 2006,s.262; Bu hususta Yargıtay bir kararında "(*Özet) Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulmayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımın söz konusu olacağı belirtilmelidir*." (Y.9.HD. 02.04.2012T. 2010/1137E. 2012/10820K Legal, 2012, s.235 vd.) Aktaran, Usta/Ük2014, s.33.

[113]Caniklioğu 2005, s.5; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1220; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.248; İlhan Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, 2007/Haziran, s.8.

[114]Bu husus, hem 4857 sayılı İş Kanun'un 63/2 bendinde hem de Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde açık biçimde düzenlemiştir. Konu hakkında, Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde, günlük ünlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı ve bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılması halinde 4857 sayılı İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü madde hükümlerinin uygulanacağını belirtmiştir.

kanun, bu halde uygulanacak çalışma usulünün iki aylık süreleri kapsayabileceğini ya da toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabileceğini belirtmiştir[115](İK, m.63/2).

4857 sayılı yasa ile getirilen önemli bir yenilik de haftalık çalışma süresiyle ilgili olarak, iki aylık çalışma süresini aşmamak şartıyla haftalık normal çalışma süresinin denkleştirilmesidir (İK, m.63/2). İki aylık denkleştirme usulünün uygulanacağı bir örnek üzerinden konuyu anlatmak istersek, şöyle bir örnek verilebilir. İki aylık dönemde haftada 45 saatlik normal çalışma yapıldığında 8 hafta sonunda toplam çalışma süresi 360 (8x45) saat olacaktır. Günlük 11 saatlik azami çalışma süresi dikkate alındığında, işçilerin denkleştirme dönemindeki toplam 360 saatlik çalışmayı azami 32.5 (360:11) günde bitirebileceği anlaşılmaktadır. Ancak normal çalışma sürecinde 8 haftalık çalışmanın haftada 6 günlük çalışma ile 48 (6x8) gün süreceği dikkate alındığında, kalan 15.5 (48-32.5) günün işçiye serbest zaman olarak verilmesi sonucunu doğuracaktır.[116] Buna göre denkleştirme dönemi içinde çalışan bir işçinin günlük azami çalışma sınırları içinde kalmak şartı ile 32.5 günde yaklaşık 4/5 haftada bitireceği bir iş için denkleştirme dönemi içinde kalan 15.5 günlük yani 2/3 haftalık süreyi dinlenerek geçirmesi mümkün olacaktır. Ve böylece yoğunlaştırılmış iş haftası ile beraber denkleştirme dönemi içinde kalan haftalık çalışma sürelerinin birbirinden farklı tutulması söz konusu olacaktır. Açıklanan bu denkleştirme usulü Çalışma Süreleri

---

[115]Bu konuda Yargıtay: *"...4857 sayılı İş Kanunu'nun 63.maddesinde ilk olarak çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş, devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir. Aynı Kanunun 41.maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63.madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz..."(YHGK.14.06.2006T. 2006/9-374E. 2006/382K)*şeklindeki kararı ile denkleştirme usulü hakkındaki kanun hükmünü açıklamıştır. Sezgi Özge Songu, Çalışma Seresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, **DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi** C.8, S.2, 2006, http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz8-2/pdf/soktem.pdf (27.04.2016) s.170.

[116]Demircioğlu 2010, s.68; İkizler 2012, s.53.

Yönetmeliği'nin 5. maddesinde de karşılığını bulmuştur.[117] Ayrıca denkleştirme döneminin toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabileceği de belirtilmelidir.[118] Bu doğrultuda denkleştirme dönemi içindeki günlük ve/veya haftalık çalışma sürelerini ve denkleştirme döneminin uygulanma süresinin başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenmektedir.[119]

1.3.2.2. Yasal Günlük Çalışma Süresi

İş hukukunun önemli konularından biri olan çalışma süresi müessesesi bir çok alanı ilgilendirdiğinden kanuni emredici hükümleri ihtiva etmektedir.[120] Bu konuda 4857 sayılı yasanın 63. maddesinde genel olarak çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olacağı ve aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması gerektiği belirilmiştir. Ancak yasadaki bu hükmün açık ifadesinden anlaşılacağı üzere, eski kanun hükümlerinin aksine mer'i yasada "*aksi kararlaştırılmamışsa*…" ifadesi ile günlük çalışma süresi bakımından çalışma sürelerinin haftanın günlerine farklı bir şekilde dağıtılması olanağı da sağlanmıştır.[121] Buna göre tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresi olan 45 saat, haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılabilecektir.

Bu konuda biz öncelikle haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine eşit olarak dağıtılması konusunda genel bir değerlendirmede bulunacağız akabinde ise yasada belirtilen çalışma süresinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılması konusunu

---

[117] Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin "Denkleştirme Esasına Göre Çalışma" başlıklı 5.maddesinde : "*Tarafların yazılı anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir."*

[118] Demircioğlu 2010, s.68.

[119] Poyraz 2011, s.112.

[120] Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.246; Odaman 2013, s.13.

[121] Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.238; Narmanlıoğlu 2014, s.623.

belirtmeye çalışacağız. Şöyle ki, bilindiği üzere normal haftalık çalışma süresi olan 45 saatlik çalışma süresi; haftanın günlerine eşit olarak bölündüğünde günlük çalışma süresi 7.5 saat olarak belirlenmektedir. Ancak haftalık çalışma süresi içinde cumartesi günün akdi tatil olarak kabul edilmesi halinde ise günlük çalışma süresi 9 saat olarak veya cumartesi gününde kısmen tatil yapılacaksa kalan sürenin çalışma günlerine eşit olarak bölünmesi suretiyle "günlük normal çalışma süresi" nin belirleneceği kabul edilmektedir.[122] Bu haliyle çalışma süresinin haftanın günlerinde eşit şekilde dağıtılması durumunda günlük çalışma süresinin her halde 7.5 saatten azami 9 saate kadar olacağını söyleyebilmekteyiz. Ancak yukarıda da belirtildiği üzere, 4857 sayılı yasanın 63. maddesinde getirilen düzenleme ile artık haftalık çalışma sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılması da mümkün kılınmıştır. Buna göre, haftalık 45 saatlik çalışma süresi haftanın günlerine farklı bir şekilde dağıtılabilecektir.[123] Ancak bu hususta yasa koyucu, günlük çalışma süresi konusunda getirdiği bir üst sınır ile günlük çalışma süresinin azami olarak 11 saatte tutulması gerektiğini belirtmiştir(İK, m.63/2).[124] Günlük çalışma süresine azami üst sınır konulmasındaki amaç; *sosyal devlet ilkesi*[125] uyarınca çalışanların ruhsal ve bedensel varlıklarını korumak ve sürdürülebilir çalışma düzeni sağlamak olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Yasa ile getirilen günlük 11 saatlik çalışma süre sınırlaması, İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde de zikredilmiş olup bu sürenin hiçbir şekilde aşılamayacağı belirtilmiştir.[126]. Aynı şekilde Yargıtay uygulamasında günlük 11 saatlik çalışma süresinin aşılmaması gerektiğini hüküm altına almıştır.[127]

---

[122]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1080; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.247; Demir 2006,s.261.

[123]Kandemir 2003, s.212.

[124]Öcalan 2010, s.1632.

[125]Anayasa'nın 2. maddesinde "Türkiye Cumhuriyeti'nin,…demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devleti" olduğu kabul edilmiştir.

[126]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1080; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.168; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.248; Astarlı 2008, s.132; Sümer 2015, s.131.

[127]"*… Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulmayacağı ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmemelidir…*" Y.9.HD. 13.04.2009T. 2007/42510E.

Ayrıca yasa koyucu kimi işlerin niteliği gereği günlük çalışma sürelerinin daha kısa olması gerektiğini ve bunlara ilişkin esasların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceğini belirtmiştir[128](İK, 63/son). Buna göre "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7.5 veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik"[129] ve "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik"te[130] ilgili çalışanların günde en çok hangi sürelerle çalışma yapacakları belirtilmiştir.[131] Bunun dışında İş Yasası'nın 69. maddesindeki düzenleme uyarınca gece çalışmasının da 7.5 saatten fazla olmaması gerektiği belirtilerek[132] günlük çalışma süresi bakımından sınırlama getirilmiştir. Günlük Çalışma süresinin başlangıç ve bitiş süreleri, kural olarak iş akdinin taraflarınca ya da toplu iş sözleşmelerince kararlaştırılır. Ancak bu şekilde bir düzenleme bulunmadığı takdirde işveren yönetim hakkı kapsamında bu saatleri belirlemeye yetkili olacaktır.[133] İşveren bu süreler hakkında İş Kanunu m.67 uyarınca çalışanları bilgilendirmek zorundadır.

Günlük çalışma süreleri, farazi çalışma süreleri başlığı altında belirtildiği üzere, işçinin fiilen çalıştığı süre ile beraber fiilen çalışmamasına rağmen yasa gereği çalışma

---

2009.10516K, Şahin Çil, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**, 3.Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara/2011, s.555.

[128]Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan 2014, s.249.

[129]RG:28709/6.07.2013 tarih sayılı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7.5 veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'in 4. maddesinde sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat veya daha az çalışılması gereken işler, 5. maddesinde ise günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılacağı başlıklar halinde belirtilmiştir, Bkz. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik

[130]RG: 2873716.08.2013 tarih sayılı Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 9. maddesinde: *"Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılamaz*." hükmü ile gebe ve emziren kadınların günlük çalışma süreleri belirtilmiştir.

[131]Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan 2014, s.249.

[132] Erol Güner, İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7.5 Saati Aşması Fazla Çalışma mıdır ?, **Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık/2010, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/102malicozum/18%20erol%20g%C3%BCner.pdf (05.07.2016) s.286.

[133]Astarlı 2008, s.136.

yapmış gibi değerlendirildiği sürelerden oluşmaktadır.[134] Bu konuda İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde; çalışma süresinin *işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre* olduğu ve İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasında yazılı sürelerin de çalışma süresinden sayıldığı belirtilmiştir. Bu doğrultuda, işçinin günlük çalışma süresini belirlemek adına yasanın 66. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen sürelerin çalışma süresi içinde sayılacağı belirtildiğinden,[135] bu süreleri günlük çalışma süresi başlığı altıda sırasıyla belirtileceğiz.

İş Kanun'un 66. maddesinin a fıkrasında belirtilen; madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yer altında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.[136] İşin niteliği gereği getirilen bu hükmün benzer şekillerde faaliyet gösteren "yer altı ve su altı işlerinde" de uygulanacağı yasanın lafzından anlaşılmaktadır. Ayrıca belirtmek gerekir ki işçilerin sadece işin başlaması veya bitmesi dolayısıyla değil, bunun dışında işin gereği veya işverenin talimatı ile çalışılan yere inip çıkmanın tekrarlanması halinde geçen zaman da bu kapsamda değerlendirilmektedir.[137]

İş Kanun'un 66. maddesinin b fıkrasında belirtilen; işçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.[138] Bu konuda doktrinde farklı görüşler söz konusu olmuştur. Bir görüşe göre, işverenin talimatıyla işçinin işyerinden başka bir yere, çalıştırılmak üzere gönderilirken işçinin yolda geçirdiği süre ile fiilen işte çalışırken geçirdiği süreler birlikte dikkate alınacak ve çalışma süresi buna göre hesaplanacaktır. İşçinin bu çalışma süresi, günlük çalışma süresini aştığı takdirde

---

[134]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1081.
[135]Gürbüz Erdoğan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık, Ankara/2014, s.71.
[136]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.243.
[137]Münir Ekonomi, **İş Hukuku (**Ferdi İş Hukuku/Cilt1), Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul/1976, s.230; Süzek 2011, s.731.
[138]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.243.

de fazla çalışma veya fazla saatlerle çalışma yapıldığının kabul edileceği belirtilmektedir.[139] Diğer görüş ise; yasanın bu hükmünün "günlük çalışma süresi" dikkate alınarak hesaplaması gerektiğini belirtmektedir. Yani yasanın günlük çalışma süresi olarak belirttiği süre içinde kalan, fiili çalışma süresi ile yolda geçen sürelerin toplamı üzerinden yapılacak değerlendirme ile işçinin fazla çalışma veya fazla saatlerle çalışma yapıp yapmadığının değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır.[140] Bu durumu bir örnekle somutlaştırırsak; İstanbul'da çalışan bir işçinin ertesi gün Ankara'da çalıştırılmak üzere gece treni ile yola çıkması halinde, günlük çalışma süresi dışında kalan gece yolcululuğunun fazla çalışmaya konu olmayacağını, bu sürede işçinin yol ve diğer ikamet masraflarının işveren tarafından karşılanmasının yeterli olacağını, çünkü yolda geçen bu süre zarfında işçinin günlük çalışmasını yapmadığını kabul etmektedirler.[141] Bu konuda Yargıtay ise 6245 sayılı Harcırah Kanun'u kapsamında harcırah ödemek suretiyle görevlendirilen işçinin işyeri dışındaki çalışmasına giderken geçirdiği sürenin fazla çalışma olarak kabul edilmeyeceğini belirtmektedir.[142] Başka bir kararında ise aylık net ücret+sefer başı harcırah ile çalışan şoförün, harcırah ile ödenen miktarın fazla çalışmanın karşılığı olarak kabul edilemeyeceği, sefer sayısı ve süreler dikkate alınarak şoförün fazla çalışmasının tespiti ile fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alınması gerektiğini belirtmiştir.[143] Bu konuda kanaatimiz, işyerinden başka bir yere çalıştırılmak üzere gönderilen işçinin yolda geçirdiği sürenin kimi durumlarda çok uzun olabileceği dikkate alınarak bu sürelerin çalışma süresi içinde değerlendirilmesi ve karşılığının normal günlük çalışma süresinin aşılması halinde zamlı ödenmesinin hakkaniyete uygun olduğu yönündedir.

---

[139]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.412; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.241.

[140]Ekonomi 1976, s.231; Yıldırım I 2012, s.55; Tunçomağ/Centel 2008, s.149; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.242; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1082.

[141]Ekonomi 1976, s.232.

[142]Söz konusu Y.9.HD.09.06.1994T. E.3904, K.8874 sayılı kararı için, Bkz; Yıldırım I 2012, s.55; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1082.

[143]Y.9.HD. T.24.06.2013 E.2011/19728 K.2013/19424 Bkz. http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2011-19728-k-2013-19424-t-24-06-2013/1372111(19.06.2016).

İş Kanun'un 66. maddesinin c fıkrasında belirtilen; işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.[144] Burada belirtilen, işçinin işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği ancak işçinin elinde olmayan sebeplerle çalışma faaliyetini göremediği zamanın günlük çalışma süresi içinde kabulüne dairdir.[145] Burada önemli olan husus, işçinin işverenin emir ve talimatları için hazır olduğu sürenin "işte geçirdiği süre"[146] kapsamında kalmasıdır yoksa fiili olarak işyerinde bulunup bulunmaması önemli değildir.[147] Buna, 112 Acil Servisinde çalışan sağlık personelleri, örnek verilebilir.[148] Bilindiği üzere bu personellerin ne zaman iş görecekleri belli değildir ve fiili olarak çalışma süreleri de günlük çalışma sürelerinin altında kalabilmektedir ayrıca çalışma yerleri de belli bir kayıtla sınırlı değildir. Bu durumda olanlar için, yalnızca fiili olarak çalıştıkları süreler üzerinden hesaplama yapılması hakkaniyete aykırı olacaktır. Bu nedenle çalışma süreleri hesaplanırken fiili çalışma saatleri ile işe amade olarak bekledikleri boşta geçen sürelerin toplamı dikkate alınmaktadır.

İş Kanun'un 66. maddesinin d fıkrasında belirtilen; işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.[149] Burada belirtilen, işçinin kendi rızası dışında işverenin emir ve talimatı ile kendi işini yapmaksızın geçirdiği sürenin işçi aleyhine kullanılmaması ve işçinin günlük çalışma süresi içinde değerlendirilmesi şeklindedir.[150]

---

[144]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.243.
[145]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1083; Yıldırım I 2012, s.57; Ekonomi 1976, s.233.
[146]Ekonomi 1976, s.233.
[147]Süzek 2011, s.732; Karacan 2015, s.35; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1083.
[148]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.242.
[149]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.243.
[150]Süzek 2011, s.733; Yıldırım I 2012, s.57; Karacan 2015, s.36.

İş Kanun'un 66. maddesinin e fıkrasında belirtilen; çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Bu düzenlemenin amacı emek/ücret dengesini sağlamaktan ziyade çalışma şartlarında sosyal güvenceleri gerçekleştirmektir.[151] Bu konuda 4857 sayılı yasanın 74. maddesinin yedinci fıkrasında "*Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır*." hükmü bulunmakla, aynı düzenleme Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 14. maddesinde de zikredilmiştir.[152] Ayrıca bu yönetmelikte işverenler için emzirme odası ve kreş açma zorunluluğu da getirilmiştir.[153]

İş Kanun'un 66. maddesinin f fıkrasında belirtilen; demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı belirtilmektedir.[154]Yasadaki bu düzenlemede, belli şartların varlığında çalışanların yolda geçirdikleri süreler günlük çalışma süresinden sayılacaktır. Bu şartlardan ilki (1) söz konusu işyerinin belli bir uzaklıkta bulunması hakkındadır. Belirtilen bu uzaklık kavramı hem mesafe anlamında belli bir niceliği gerektirmekte hem de ulaşımın düzenli gerçekleşmesini sağlayacak şartların yoksunluğunu gerektirmektedir. Diğer bir şart ise (2) işçilerin işyerlerine düzenli ve toplu biçimde götürülmesi hususunda görülmektedir. Yoksa münferit birkaç çalışan için arada bir yapılacak taşıma işi bu kapsamda değerlendirilmeyecektir. Son koşul ise (3) çalışılan işin sabit bir ikametgahının olmaması ile ilgilidir. Bu hususun varlığı, yasada sayılan işlerin niteliğinden

[151]Yıldırım I 2012, s.58.
[152]RG, 14/07/2014-25522.
[153]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.243.
[154]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.243.

anlaşılmaktadır. Çünkü örnek olarak verilen işlerin özelliği, işin görülmesi ile çalışma yapılan yerin değişmesine neden olan işlerden olması ile ilgilidir. İzah edilen bu şartların varlığı halinde; çalışanların işe gitmek üzere yolda geçirdikler süreler, günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.[155] Ancak bu konuda belirtilmelidir ki; işin niteliğinden kaynaklanmayıp işveren tarafından işçilere sosyal yardım anlamında sunulan hizmet olarak yolda geçen süreler ise burada zikredilen konu kapsamında olmayıp, bu anlamda yolda geçen bu süreler çalışma süresinden sayılmayacaklardır.[156]

1.3.2.3. Çalışma Sürelerinin Dağıtımı ve Yoğunlaştırılmış İş Haftası

İş Kanunu'nun uygulamaya getirdiği yeniliklerden biri de;[157] bir çok haftadan oluşan zaman diliminde işçinin ortalama haftalık çalışma süresinin, normal haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde dağıtımına izin veren yönteme *esnek çalışma*dır[158] ve bu kapsamda ortaya çıkan çalışma dönemine de *denkleştirme dönemi* denilmektedir.[159] İş Kanunu'na dahil edilen bu düzenleme uyarınca, iş akdinin tarafları anlaşarak haftalık normal çalışma süresini, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilecektir[160] (İK, m.63/2). Bu doğrultuda işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır[161] (İK, m. 41/1). Bu uygulama kapsamında yapılacak çalışma ise ancak iki aylık süreler ya da toplu iş sözleşmeleri ile dört aylık süreler içinde olmak şartı ile

---

[155]Süzek 2011, s.734; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1085; Karacan 2015, s.38; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.243; Ekonomi 1976, s.236, Yıldırım I 2012, s.60.
[156]Tunçomağ/Centel 2008, s.149.
[157] Caniklioğlu 2005, s.6.
[158]Akyiğit 2010, s.217.
[159]A. Can, Tuncay, Brief Hıstory And Flexıbılısatıon Efforts Of Turkısh Labour Law, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 2013, s.362.
[160]Murat Kandemir, Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışmanın Yasakları, Hakemli Makale, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, s.15.
[161]Tuncay 2013, s.362.

uygulanabilmektedir[162] (İK, m.63/2). Bu iki veya dört aylık denkleştirme dönemleri içinde, işçi bazı haftalarda normalden daha az çalışırken bazen de yoğun biçimde çalışmaktadır ki bu yoğun çalışmanın olduğu döneme "yoğunlaştırılmış iş haftası" denilmektedir.[163]

Görüldüğü üzere bu uygulama ile haftalık çalışma süreleri konusunda ölçüt alınan haftalık normal çalışma süresi (45 saatlik yasal süre) genişletilmiş olup birçok haftadan oluşan bir dönemin ölçü olarak alınması sonucu doğmuştur.[164] Bu hususta, Avrupa Birliğince kabul edilen ve işçilerin sağlıklarını korumak amacıyla 23.10.1993 tarihinde 93/104 sayı ile yürürlülüğe giren direktifte belirtilen günlük azami 11 saat çalışmak şartıyla haftada 48 saatlik sürelerle çalışabileceklerine dair düzenleme doğrultusunda,[165] 4857 sayılı yasada haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması imkanı tanınmıştır.[166] Esnek çalışma usulü, iş yeri çalışma koşullarının iş yeri gereklerine uydurmak amacıyla kabul edilmiş olup[167] bu usulde işveren, denkleştirme dönemini içinde haftalık ve günlük çalışma sürelerini ve denkleştirme döneminin başlangıç ve bitiş sürelerini belirleme yetkisini de haiz kılınmıştır[168] (ÇSY, m.5). Ancak kanun koyucu işverene bu yetkiyi vermekle beraber yasa ile çalışma süreleri ve uygulama koşulları konusunda belirli sınırlamalar getirmiştir. Bu konuda birinci olarak, işveren, çalışanı günlük 11 saatten daha fazla çalıştıramayacaktır.[169] İkinci olarak, denkleştirme süresi içinde haftalık ortalama çalışma süresi, kanuni veya akdi çalışma sürelerini geçmeyecektir.[170] Üçüncü olarak da

---

[162]Erdoğan 2014, s.70; Tuncay 2013, s.362 .
[163]Kandemir 2011, s.15.
[164]Caniklioğlu 2005, s.6.
[165]Ebru Yeşim Sargici, **Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**, Y. Lisans Tezi, Ankara Üni. Sosyal Bil.Ens.2006, http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/1404/2016.pdf. (25.06.2016) s. 103; Ayrıca çalışma sürelerinin batı hukukundaki tarihi seyri ve gelişimi hakkında, Bkz. age., s.103 vd.
[166]Günay 2007, s.32-33; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.247; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.239; Tunçomağ/Centel 2008, s.147.
[167]Andaç 2006, s.117.
[168]Caniklioğlu 2005, s.7; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.240; Tuncay 2013, s.361.
[169]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.240; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.251.
[170]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.251 Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.240.

denkleştirme döneminin iki ayı geçmemesi gerekmektedir. Bu hususla ilgili olarak denkleştirme döneminin iki ay olacağı belirtilmiş ise de yine aynı maddede bu durumun toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabileceği de belirtilmiştir[171](İK, m.63/2). Bu hususta kanunun emredici olarak getirmiş olduğu çalışma sürelerine ait bu sınırlamalar, işçinin sağlığını ve güvenliğini sağlamak amacını taşıdığından taraf iradeleri ile uzatılması mümkün değildir.[172] Belirtmek gerekir ki; getirilen bu sınırlamalar kişisel olarak işçileri korumak içindir, yoksa iş yerinin faaliyetini sınırlamak istenilmemektedir.[173] Aksine denkleştirme dönemi ile uygulanacak çalışma usulü işveren lehine de sonuçlar doğurmaktadır. Şöyle ki, işveren işin yoğun olduğu dönemde günlük 11 saat işçiyi çalıştırmakla, yoğunlaştırılmış iş haftası içinde kalacak şekilde üretimini tamamladıktan sonra kalan sürelerde işçiye serbest zaman hakkı tanıyabilecektir. Böylece işveren, işçiye serbest zaman hakkını kullandırarak, hem fazla çalışmanın karşılığını ücret olarak ödemeyecek hem de işçinin izinli olduğu sürelerdeki yemek, yol gibi yan giderlerden tasarruf edebilme imkanına sahip olacaktır.[174]

Yukarıda izah edilen şartlar altında çalışma sürelerinin dağıtımı ve yoğunlaştırılmış iş haftasını örneklersek, işveren 8 haftalık çalışma süresi boyunca ilk 4 haftada ortalama 55 saat haftalık yoğunlaştırılmış çalışma yaptırırsa geri kanan 4 haftalık çalışmasını denkleştirme kapsamında ortalama 35 saat haftalık çalışma ile gerçekleştirebilecektir. Buradaki bu iki aylık çalışma süresine bir bütün olarak denkleştirme süresi denilmekte, ilk dört haftalık süreye de yoğunlaştırılmış iş haftası denilmektedir.[175] Ayrıca belirtmek gerekir ki denkleştirme döneminin işyerinde

---

[171]Caniklioğlu 2005, s.7; Akyiğit 2010, s.217; Narmanlıoğlu 2014, s.625.
[172]Demir 2006,s.289.
[173]Süzek 2011, s.726; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.251; Bkz. Çalışma Süreleri Yönetmeliği 11. Madde.
[174]Emin Zeytinoğlu, Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: ESNEKLİK, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,** 2012/2, http://docplayer.biz.tr/2043654-Calisma-barisina-katkisi-olabilecek-bir-sistem-esneklik.html (08.08.2016) s.169.
[175]Akyiğit 2010, 217; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.240.

uygulanması için iş akdinin taraflarının anlaşması gereklidir.[176] İşverenin re'sen denkleştirme dönemini uygulaması veya işçinin rızası olmaksızın yoğunlaştırılmış iş haftası ile çalışma yaptırması ÇSY' nin 5. maddesine aykırılık teşkil edecektir.[177] Çünkü ilgili yönetmeliğin hükmüne göre ancak "tarafların yazılı anlaşması" şartıyla bu uygulamanın geçerliliği mümkün olacaktır(ÇSY, m.5). Öğretide bu anlaşmanın şekli konusunda Caniklioğlu, sözleşme yapma özgürlüğü kapsamında kalan şekil şartının yasada düzenlenmemiş olması nedeniyle yönetmelikle düzenlenemeyeceğini, bu nedenle tarafların sözlü anlaşma ile de denkleştirme dönemini uygulamasının mümkün olduğunu belirtmiştir.[178] Diğer yandan Eyenci/Taşkent/Ulucan ise bu hususta tarafların yazılı olarak anlaşmaları gerektiğini, işçilerden sözlü olarak alınacak onayın yeterli olmayacağını belirtmektedir.[179] Bu hususta kanaatimiz, hem ispat külfeti bakımından[180] hem de işçinin hak ve sorumluluklarını muhafaza edip kayıt altına alması bakımından, anlaşmanın yazılı olmasının hukuka uyarlılık sağlayacağı yönündedir. Bu nedenle de tarafların iş akdini hazırladığında ya da denkleştirme esasına göre çalışmanın başlayacağı dönemin başında bu hususta yazılı bir şekilde anlaşmaları gerekmektedir.

---

[176]Caniklioğlu 2005, s.6; Tuncay 2013, s.361; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.409; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.239; 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,** 2007/2, http://www.calismatoplum.org/sayi13/Sahlanan.pdf (16.07.2016) s.168.

[177]Ersin Gürbüz Güngör, **İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı,** Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review, 9/4/2009 http://onlinedergi.com/eab/arsiv/arsivDetay.aspx?yil=2009&peryot=4 s.1546; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.250; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1075.

[178]Caniklioğlu 2005, s.9; Bu hususta Akyiğit ise tarafların anlaşmalarını yeterli görmekte ancak toplu iş sözleşmesi kapsamında yapılacak denkleştirme dönemli çalışmaların yazılı olması gerektiğini belirtmektedir., Akyiğit 2010, s.217.

[179]Eyenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.250; Bu hususta aynı görüşü paylaşan Narmanlioğlu, iş akdinin taraflarının yazılı anlaşması ile denkleştirme usulünce çalışma yönteminin uygulanabileceğini belirtmiştir, Bkz. Narmanlıoğlu 2014, s.625.

[180]*"...Denkleştirme süresinin uygulanabilmesi için yasa ve yönetmelik taraşından açıkça aranan taraşların anlaşması, yani işçinin yazılı onay vermesi şartını bir taraşa bırakarak, fiili çalışma sistemini örtülü denkleştirme olarak nitelendirip buna göre sonuçlara varılması kabul edilemez."* (Yargıtay 9.H.D. T.16.06.2005 , E.2004/31721, K.2005/26173) Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.250.

Son olarak denkleştirme döneminde çalışan işçinin kimi yoğunlaşmış iş haftalarında çalışma süresinin haftalık çalışma süresinin üzerine çıkması durumunda ücretinin nasıl düzenleneceği konusu da önem arz etmektedir. Bu konuda kanunun amacı da dikkate alındığında, denkleştirme döneminin bir bütün olarak dikkate alınması ve çalışmanın karşılığının hesabında, çalışanın ortalama haftalık çalışma süresinin dikkate alınması gerektiği ve bu durumun ücrette bir değişikliğe neden olmayacağı kabul edilmektedir.[181] Kaldı ki yasal çalışma süresini aşan kısmın aslında denkleştirme dönemi içinde işçiye serbest zaman olarak tanındığı[182] dikkate alındığında ücretin denkleştirme dönemindeki ortalama haftalık çalışma süresi üzerinden hesaplanmasının yerinde olacağı genel olarak kabul görmektedir.[183]

1.3.2.4. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller

4857 sayılı yasada çalışma süresinden sayılan haller (Farazi Çalışma Süreleri) düzenlendiği gibi çalışma süresine dahil edilmeyecek haller de düzenlemiştir. Çalışma süresinden sayılmayan haller başlığı altında; ara dinlenme sürelerini, araçta geçen süreleri, diğer özel durumları aşağıda sırası ile açıklayacağız.

1.3.2.4.1. Ara Dinlenmesi

Ara dinlenmesi kavram olarak, günlük iş süresi içinde işçiye verilen dinlenme zamanı olarak tanımlanmaktadır.[184] Ara dinlenme süresi, işçinin Anayasa'da düzenlenen "dinlenme hakkı" ve dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği konularında önem arz ettiği kadar günlük çalışma sürelerinin düzenlenmesi bakımından da önem arz etmektedir.[185] Bu kapsamda Anayasa'nın "Sosyal ve Ekonomik Haklar" başlığını taşıyan üçüncü

[181]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1078.
[182]Astarlı 2008, s.316.
[183]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1077; , Çağlar Çopuroğlu, **Ücret ve Korunması**, Turhan Kitapevi, Ankara/2013s.64; Günay 2007 , s.33; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.409.
[184]Fevzi Demir, **Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, 3.Baskı, İzmir/2003, s.112 aktaran; Yasin Ulusoy, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, **DEU Hukuk Fakültesi Dergisi**, httphukuk.deu.edu.trdosyalardergilerDergiMiz7-ozelPDFulusoy14.(19.04.2016) s.384.
[185]Arıcı 1992, s.132.

bölümündeki "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50. maddede "dinlenmenin, çalışanların hakkı" olduğu belirtilmiştir. Düzenli olarak çalışan işçilerin sağlıklarını korumaları ve işlerindeki verimliliği devam etmeleri için yasal düzenleme ile koruma altına alınan dinlenme hakkı kapsamında, İş Kanunu'nun 68. maddesinde ara dinlenme başlığı düzenlenmiştir. Bu kapsamda işçiye çalışma süreleri içinde asgari yaşam kalitesi tanımak amacıyla,[186] işin gereklerine uygun olacak şekilde, çalışma süresinin uzunluğu ile orantılı olarak yasada ara dinleme süreleri öngörülmüştür.[187] Belirtilen bu süreler asgari nitelikte olup tarafların daha uzun süreler öngörmesi de mümkündür.[188] Bu ara dinlenme süreleri zarfında işçinin iş gücünü işverenin emrinde tutmak zorunda olmamasından,[189] bu süreler kanunun açık hükmü gereği günlük çalışma süresinden sayılmamaktadırlar[190] (İK, m.68/son). Fakat iş akdinin tarafları, bu ara dinlenme süresini işçi lehine olarak günlük çalışma süresinden saymalarında bir engel bulunmamaktadır.[191] Belirtilen bu ara dinlenme sürelerinin; 4 saat ve daha az süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7.5 saate kadar olan işlerde yarım saat, 7.5 saatten fazla olan işlerde ise 1 saat olacağı belirtilmiştir (İK, m.68/1). Ancak belirtilen bu süreler asgari nitelikte olup taraflarca daha uzun süreler de kararlaştırılabilir.(İK, m.68/2) Her ne kadar yasa 7.5 saati aşan çalışmalar için 1 saatlik ara dinlenmesi öngörmüşse de Yargıtay 2014 yılı itibari uygulaması ile 11 saati aşan çalışmalar için 1.5 saatlik ara dinlenme süresinin uygulanması yönünde içtihat geliştirdiği görülmektedir.[192] Ayrıca bu

---

[186]Narmanlıoğlu 2014, s.675.

[187]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.261; Süzek 2011, s.762.

[188]Karacan 2015, s.40.

[189]Mehmet Nejat, Şen, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma**, Y. Lisans Tezi, Galatasaray Üni. Sosyal Bil. Ens., İstanbul/2013, s.13.

[190]Ara dinlenme süresinde işçinin iş gücünü işverenin emrinde tutmak zorunda olmaması ve bu süreyi serbestçe kullanması hakkında Yüksek Mahkeme bir kararında: "*…İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi iş yeri içinde veya dışında geçirebilir. İş yerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi iş yerinde kalsa bile, ara dinlenme süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz…".*(Y.9.HD. 17.11.2008T. 2007/35281E. 2008/30985K) Usta/Ük 2014, s.45.

[191] Caniklioğlu 2005, s.4; Odaman 2013, s.27; Karacan 2015, s.43; Bkz. Y.9.HD T:31.01.1991, E 1991/767, K.1991/794-www.kazanci.com.(19.04.216).

[192] *"Somut olayda bilirkişi 12 saatlik nöbet süresince bir saat ara dinlenme ara dinlenmesi yapıldığını kabul etmiş ve günlük 7.5 saati aşan 3 saatlik fazla çalışma bulunduğunu bildirmiştir. Fazla çalışma*

konuda İş Kanunu'nun 104. maddesi, yasada belirtilen koşullara aykırı olarak ara dinlenme sürelerini uygulamayan işveren hakkında idari para cezasının uygulanacağını belirtilmiştir[193].

Bu ara dinlenme süreleri kural olarak işçilere, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle aralıksız verilmelidir(İK, m.68/1-2). Ancak işveren açısından bu sürelerin; iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak; sözleşme ile aralı olarak kullanılabileceği de yasada belirtilmiştir(İK, m.68/3). Ayrıca işverenin bu ara dinlenme sürelerini işçilere aynı anda kullandırmak gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır(İK, m.68/3). Bu kapsamda işveren, önceden İK m.67 uyarınca çalışma sürelerinin nasıl düzenlendiğini ve ara dinlenme sürelerinin nasıl kullanacağını çalışanlarına bildirmek zorundadır. Bu ara dinlenme sürelerini işçinin, kural olarak işte geçirme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak işçinin bu süreyi işyerinde geçiriyor olması bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılmasını da gerektirmeyecektir.[194] Bu konuda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da işçinin işyerinde serbest bulunduğu sürelerinin fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmayacağını belirtmektedir.[195] Ancak belirtmek gerekir ki ara dinlenme süreleri her zaman kanunun belirttiği şekil veya amaçla kullanılmamaktadır. Kimi durumlarda ara dinlenme süreleri içinde; işçi, işyerinde tutulmakta ve çalıştırılmakta veya işverenin talimatı ile iş başında bekletilmekte veya çıkması

---

istisnalar hariç kural olarak haftalık hesaplanır. Bilirkişinin gün üzerinden yaptığı hesaplama bu yönüyle hatalıdır. Yukarıda ilke kararında da açıklandığı üzere 12 saatlik çalışma süresince en az 1.5 saat ara dinlenme yapıldığının kabulü gerekirken 1 saat ara dinlenme yapıldığı esas alınarak hesaplama yapılması hatalı olup bozma nedenidir." Şeklinde karar verilmiştir(Y.7.H.D 11.02.2014, E 2013/16016, K 2014/3557). Karacan 2015, s.42.

[193]Ara dinlenme sürelerinin uygulanması ve akit ile ortadan kaldırılamayacağı konusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bir kararında: "*Ara dinlenmesinin fiilen verilmesi yasal zorunluluk olduğu için TİS ile yada hizmet akdiyle bu durumu değiştiren bir düzenleme yapmak yasaya aykırı düzenleme örneklerindendir*" YHGK, 16.09.1992 T:1992/410 E., 1992/469 K., (www.birlesikmetal.org); Ulusoy 2005, s.401.

[194]Narmanlıoğlu 2014, s.676.

[195]YHGK, T.29/12/1973 E.414, K1263; "*İşçinin işyerinde çalışmaksızın tamamen serbest bulunduğu zamanı kesiti, çalışma ve dolayısıyla da fazla çalışma da sayılmaz."* şeklinde değerlendirmede bulunmuştur ,Yıldırım I 2012, s.63.

muhtemel iş için iş yerinde bekletilmektedir. İşte bu gibi hallerde geçen süreler, kanunun belirttiği ara dinlenme süreleri içinde sayılmamakta ve çalışma süresi içinde değerlendirilmektedir.[196] Bu konuda Yargıtay bir kararında, işverenin talimatı ile işçinin makine başında bekletilmesi halinde geçen sürenin ara dinlenme süresi ile çakışması halinde bu sürenin çalışma süresinden sayılacağını belirtmiştir.[197] Fazla çalışmanın hesabında ise Yargıtay yerleşik içtihatları ile ara dinlenme sürelerinin günlük çalışma süresinden mahsup edilmesini; kalan süreler üzerinden fazla çalışanın tespit edilmesi gerektiğini belirtmektedir.[198] Ayrıca belirtmek gerekir ki bu ara dinlenme süresi içinde işçinin yaptığı çalışmaların toplam süresi yasal haftalık 45 saatlik azami süreyi geçmesi halinde işçiye bu çalışmasının karşılığı olarak ya zamlı ücret ya da serbest zaman hakkı tanınması gerekmektedir.[199] Ancak bu konuda Yargıtay; ara dinlenme sürelerinin işyerinde geçirilmesi durumunda bu sürelerde işçinin çalıştırıldığı iddiasının yine işçi tarafından kanıtlanması gerektiğini belirtmektedir[200].

1.3.2.4.2. Araçta Geçen Süreler

Çalışma süresinden sayılmayan diğer bir halde, İş Kanunu 66. maddesinin F bendinin ikinci fıkrasında "*İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz."* şeklinde belirtilen süredir. Sosyal yardımlaşma kapsamında

---

[196]Süzek 2011, s.763; Ulusoy 2005, s.391; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.293; Arıcı 1992, s.134

[197]Yargıtay 9.HD T. 22.03.1971 E.13557 K 4672, ARICI, 134; Öcalan 2010, s.1630.

[198]"*…Fazla Çalışma ücreti hesabında, yukarıda belirtilen ilkeler doğrultusunda tereddüde yer vermeyecek şekilde davacının günlük çalışma süresi tespit edilip yukarıda belirtilen yasal düzenleme ve ilkeler göre ara dinlenme süresi düşülerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekirken yetersiz bilirkişi raporuna göre sonuca gidilmesi hatalı olup BOZMAYI gerektirmiştir*."(Y.9.HD. 304.04.2012T. 2010/7031E. 2012/15007K, legal, 2012, S 213vd. (aktaran) Usta/Ük 2014, s.48.

[199]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.294; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.262,

Bir kararında ise Yüksek Mahkeme: "*...Davacı, fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alınmasını istemiştir. Ara dinlenmesi için kural olarak ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde, fazla çalışma sayılmalı ve zamlı ücreti ödenmelidir, işçinin ara dinlenme süresinde çalışıp çalışmadığı, iş yerinin özelliği de dikkate alınarak araştırılmalı ve buna göre ücret hakkının olup olmadığı belirlenmelidir*." Şeklinde değerlendirme de bulunmuştur.(Y.9HD. 17.11.2008 T.2007/35281E. 2008/30985K.) Usta/Ük 2014, s.49.

[200] Y9.HD 17.10.1991, E 1991/13727 K 1991/13182, Süzek 2011, s.763.

kalmak üzere işçilerin ister bireysel ister de toplu şekilde işyerine getirilip götürülürken yolda geçirdikleri sürelerin günlük çalışma süresinden sayılmayacağı hem öğreti[201] açısından hem de Yargıtay tarafından kabul görmektedir.[202] Ancak bu kapsamdaki sürelerin anlaşma ile günlük çalışma süresinden sayılabileceği şeklinde görüşlerde bulunmaktadır.[203] Kanaatimizce de nispi emredici nitelikte olan yasanın 66. maddesindeki bu hükmün işçi lehine yorumlanması ve yolda geçen sürelerin tarafların anlaşması ile günlük çalışma süresinden sayılabileceğini kabul etmek hakkaniyete ve taraf iradelerine uygunluk bakımından daha yerinde olacaktır.

1.3.2.4.3. Diğer Haller

Çalışma süresinden sayılmayan diğer haller başlığı altında, İş Kanun'un 74. maddesinin üçüncü fıkrasında belirtilen; *"Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için verilen ücretli izin verilir."* hükmü gösterilmektedir. Bilindiği üzere farazi çalışma süreleri başlığı altında, çocuk emziren kadın çalışanlara süt vermeleri için günlük 1.5 saat izin verileceği ve bunun da günlük çalışma süresinden sayılacağı hükmü yasanın 74/son fıkrasında belirtilmiştir. Ancak kanun koyucu, hamilelik süresince periyodik kontrollere giden çalışanların bu hususstaki durumlarını ücretli izin verilmesi gerektiği şartına bağlamıştır. Böyle bir ayrıma gitmenin nedeni olarak çalışan kadını hamilelik süresince ücret bakımından korumak olduğu; aksi halde bu zaman diliminde

---

[201]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.412; Narmanlıoğlu 2014, s.629; Tunçomağ/Centel 2008, s.150; Odaman 2013, s.27.

[202] *"...Buna karşılık iş yeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar ya da oturulan yerlerden uzak olsalar ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım düşüncesinden kaynaklandığı için götürülüp getirilme esnasında yolda geçen süreler iş süresinden sayılmayacaktır"*(Y.9.HD. 27.11.1984T. 1984/10531E. 1984/1066K) Narmanlıoğlu 2014, s.630; Bkz, Y.9H.D T. 27.11.1980, E1980/14117,K.1980/12267.

"*Davacı işçi çalıştığı iş yeri Gölbaşı İlçesi Oğul Bey Köyünde bulunmaktadır. Davalı işveren sosyal yardım gereği Ankara'dan servis kaldırarak davacıyı iş yerine taşımaktadır. Bu durumun 1475 sayılı İş Kanunu'nun 62. maddesinde öngörülen "İş Süresinden Sayılan Haller" kapsamına girdiği düşünülemez. Bu bakımdan servis aracında geçirdiği süreninin iş süresinden sayılarak fazla mesai hesabında dikkate alınması hatalıdır*." (Y.9.HD.02.04.2002T. 2001/19721E. 2002/5740K) Usta/Ük 2014, s.66.

[203]Yıldırm I 2012, s.65; Karacan 2015, s.43; Tunçomağ/Centel 2008, s.150.

kişinin çalıştığı varsayıldığında başına gelecek kazaların da iş kazası olarak kabul edilmesi gerektiği, bu durumun da hakkaniyete uygun olmayacağı belirtilmektedir.[204]

1.3.3. Çalışma Sürelerine Dair Özel Durumlar

1.3.3.1. Günlük Çalışma Süresi 7.5 Saat ve Daha Az Olan İş Yerlerinde Çalışma Süreleri

Çalışma süreleri hakkında yukarıda genel olarak izah edilen çalışma kurallarının kimi özel nitelikteki iş ve işçiler için uygulanması[205] bu işlerin nitelikleri gereği ve işçilerin sağlıklarını korumak bakımından mümkün değildir.[206] Bu nedenle yasa koyucu, konu hakkında özel nitelikte düzenlemeler getirmiştir.[207] Bu kapsamda kurşun ve arsenik işleri, cam, çimento, cıva sanayii işleri, demir, çelik ve döküm sanayi vb. işlerde çalışanlar için 20.06.2012 tarihli 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesinin yollamasıyla *Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami 7.5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik* çıkarılmıştır[208] . Bu yönetmeliğin 4. maddesinde günde en çok 7.5 saat çalışılabilecek işler, 5. maddesinde ise günde 7.5 saatten daha az sürelerle çalışılabilecek işler ayrıntılarıyla belirtilmiştir. Yine bu yönetmeliğin 7 maddesinde bu alanda çalışanlar için fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir.

Ayrıca 4857 sayılı İş Kanun'un 71. maddesinde "Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı" başlığı altında özel düzenleme ile çocuk işçilerin çalışma süreleri koruma altına alınmış ve genel çalışma süresinden farklı bir düzenleme kaleme alınmıştır. Öncelikle çocuğun gördüğü işin onun okula gitmesine, mesleki eğitiminin

[204]Caniklioğlu 2005, s.4; Odaman 2013, s.27; Yıldırm I 2012, s.65; Karacan 2015, s.44.
[205]Öcalan 2010, s.1636.
[206]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.242; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1095.
[207]Kandemir 2011, s.28; Sümer 2015, s.132.
[208]RG 16.07.2013, 28709.

devamına ve derslerini düzenli bir şekilde izlemesine engel olamayacak şekilde olması şartıyla 15 yaşını tamamlayan çocukların çalışmasına imkan tanınmıştır. Bu yaş grubundaki çocukların günde 8, haftada 40 saati aşmayacak şeklide çalıştırılabileceği belirtilmiştir (İK, m. 71/1, 71/4). Ayrıca istisna olarak, 14 yaşını doldurmuş ve ilköğretimini tamamlamış olan çocukların ise bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde günde 7 haftada ise 35 saati aşmayacak şekilde çalıştırılabileceği belirtilmiştir (İK, m.71/1, 71/4). Ayrıca bu konu hakkında daha ayrıntılı düzenlemeler içeren Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik de çıkarılmıştır.[209]

Ayrıca bu konuyla ilgili son olarak İş Yasası'nın 63. maddesinin 1.fıkrasına 10/9/2014 tarihli 6552 sayılı "İş Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması İle Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanunun" 7. maddesiyle eklenen cümle uyarınca yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi haftada en çok otuz altı saat olacağı ve günlük altı saatten fazla çalışma yapılamayacağı hükmü getirilmiştir.[210]

Günlük çalışma süresi 7.5 saat ve daha az olan işyerlerindeki çalışma süreleri konusunda tafsilatlı açıklamalar çalışmamızın son bölümündeki "*Fazla Çalışma Sürelerinin Azami Sınırları, Yasakları ve Hukuki Sonuçları"* başlığı altında da yapılacağından, burada tekrara düşmemek için yalnızca konu ile ilgili olacak şekilde çalışma süreleri konusuna değinilmiştir.

[209]RG, 06.04.2004, 25425.
[210]Karacan 2015, s.59.

1.3.3.2. Nitelikleri Bakımından Haftalık İş Günlerine Bölünmeyen İşlerde Çalışma Süreleri

Nitelikleri bakımından kimi iş gruplarının çalışma sürelerinin haftalık veya günlük sürelerle sınırlamak mümkün değildir.[211]Bu konuda 4857 sayılı yasada, nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63. maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve iş yerleri için, çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanması gerektiği ve bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çalışma usullerini gösterir yönetmelik çıkaracağı belirtilmiştir (İK, m.76). Buna göre ÇSGB tarafından çıkarılan *Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde;*[212] kara yollarında, demir yollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan taşıma işleri ile 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinin bu kapsamda kaldığı ve bu işlerin gerçekten de nitelikleri bakımından haftanın çalışma günlerine bölünerek yürütülmesine olanak bulunmayan işler olduğu belirtilmiştir(HİGÇS, m.1). [213]

Bu tür çalışmalarda çalışma dönemi işveren tarafından, işin niteliğine göre en çok altı ayı geçmemek üzere belirlenecek(HİGÇSY m.4) ve bu çalışma dönemindeki çalışma süresi, dönem içindeki hafta sayısının haftalık çalışma süresi çarpımı sonunda bulunan miktarı geçmeyeceği belirtilmiştir(HİGÇSY m.5/1). Çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği hallerde, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7.5 saatlik iş süresi olmak üzere hesaplanacaktır(HİGÇSY, m.5/2). Ayrıca belirtilen bu işlerde bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilecektir.[214] Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalamasının 45 saati geçemeyeceği de yönetmelikte belirtilmiştir.

[211]Akyiğit 2010, s.218; Odaman 2013, s.83.
[212]RG, 06.04.2004, 25425.
[213]Poyraz 2011, s.113.
[214]Akyiğit 2010, s.219; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.241.

(HİGÇSY, m.5/3) Ayrıca denkleştirme dönemindeki yoğunlaştırılmış iş haftasında yapılan fazla çalışmanın sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle denkleştirileceği de belirtilmiştir(HİGÇSY, m.5/4).

Bu yönetmelik kapsamındaki işlerde günlük iş süresi 11 saati, gece çalışma süresi 7,5 saati, profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin ise 9 saati geçemeyeceği belirtilmiştir (HİGÇSY, m.6). Ayrıca 24 saatlik kesintisiz çalışma içinde en az 11 saat dinlenme süresi tanınacağı (HİGÇSY, m.8) ve haftanın bir günü kesintisiz 24 saatlik hafta tatili verilmesi gerektiği belirtilmiştir[215] (HİGÇSY, m.9).

1.3.3.3. Gece Çalışma Süreleri

Gece çalışmalarının gündüz çalışmalarına göre daha yorucu olması nedeni ile[216] ve işçiyi koruma amacıyla gece çalışmaları İş Kanunu'nda özel düzenlemeye konu olmuştur.[217] Bu kapsamda *çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem* şeklinde tanımlanmıştır(İK, m.69).[218] Ancak bu çalışma süresinin bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından "gece" olarak

---

[215] Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'ndeki bu düzenlemeler uyarınca Yüksek Mahkeme de örnek olarak verdiğimiz bu kararda sözlü edilen tüzük 1475 sayılı İş Kanunu döneminde uygulanmış olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile 06.04.2005 tarih 25425 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği uygulanmaktadır. Bu yönetmeliğe tabi çalışanlar hakkında yapılacak yargılamalarda bu hükümlerin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Şöyle ki: " *Davacının çalıştığı otobüste üç şoförün bulunduğu, bu şoförlerden ikisi araçta nöbetleşe araç kullandıkları, diğerinin ise dinlendiği anlaşılmaktadır. Karayollarında bir şoförün araç kullanabileceği saat sayısı sınırlıdır. Bu tür çalışanların çalışma şekillerini düzenleyen 28.02.1973 gün 7/5941 kararname ile yürürlüğe giren Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü hükümleri nazara alınmadan davacının haftada 40 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması hatalıdır"*.(Y.9.HD.02.04.2002T.2001/19697E. 2002/5726K) Usta/Ük 2014, s.131.

[216] Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.244.

[217] Odaman 2013, s.84.

[218] Demir 2006,s.264.

belirtilen süreden daha geriye alınması veya yaz ve kış saat uygulaması dolayısıyla değiştirilmesi, bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünün konulması, gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarının yasak edilmesi şeklindeki düzenlemelerin yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir[219](İK, m.69/2). Belirtilen bu çalışma dönemi, yani gece çalışma süreleri, en geç saat 20.00'de başlayan ve sabah en erken 06.00'da yapılan ve maksimum 11 saat olabilen çalışma dönemi olarak kabul edilmektedir[220] (İK, m.69/1).

İş Kanun'unda gece çalışma süresinin 7.5 saati geçemeyeceği, ancak; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yapılabileceği belirtilmiştir[221](İK, m.69/3). Bu haliyle belirtilen istisnalar hariç, gece çalışmalarında işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır[222](İK, m.41/4). Bu konuda uygulamada gece 7.5 saati aşan çalışmalar için, haftalık 45 saatlik çalışma sınırı aşılmasa bile, fazla mesai ödeneceği kabul edilmektedir.[223] Ayrıca çalışmanın hem gündüz hem de geceye dahil olması durumunda, çalışmanın yarısından fazlasının gece çalışmasına girmesi halinde bunun Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 2. fıkrası uyarınca "gece çalışması" olarak kabul edileceği belirtilmektedir.[224] Son olarak İş Kanunu'na göre, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk veya genç işçilerin çalıştırılması

---

[219]Erdoğan 2014, s.72.

[220]Kandemir 2011, s.29; Süzek 2011, s.735; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1087; Demircioğlu 2010, s.72.

[221] 6645 sayılı kanun ile yapılan değişiklik sonucu İş Kanunu'na getirilen bu yenilik sonucunda, gece yedi buçuk saatten fazla çalışma yasağı konusunda kanunda belirtilen turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti işleri bakımından fazla çalışmanın yaptırılması mümkün kılınmıştır, bu konu hakkında daha detaylı bilgi için, Bkz; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş29.bası, Beta Yayınevi, İstanbul/2016 s.544.

[222]İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde fazla çalışma yapılamayacak işler kapsamına "…Kanunun 69. maddesinin l. fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde…"(m.7/b) gösterilmiştir. Bu haliyle yasada belirtilen ve genel kural olan gece çalışmalarında fazla çalışma yasağı ayrıca yönetmelikte de zikredilmiştir.

[223]Bkz. Y.9.H.D. 12.03.2012 tarih, 2011/36448E,2012/7871 K, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.414.

[224]Süzek 2011, s.735.

yasaktır(İK, m.73/1). 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin ise gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir(İK, m.73/2).

1.3.3.4. Postalar Halinde Çalışma Süreleri

4857 sayılı yasada çalışanlar bakımından çalışma süreleri sınırlandırılmış ise de iş yerinin çalışma süreleri bakımından herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.[225] Bu durumda aralıksız çalışan bir iş yerinde, çalışanlar postalar halinde olmak üzere, gündüz ve gece çalışarak iş yerinin faaliyetinin sürekliliğini sağlamaktadırlar.[226] Bu konudaki kural ve sınırlamalar, 4857 sayılı yasanın 69. ve 76/2 maddelerinin yollamasıyla, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılacak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te [227] düzenlenmiştir. Bu kapsamda işin veya iş yerinin niteliği gereği, aralıksız çalışan iş yerlerinde, gün/hafta bazında yapılan çalışmalarda birbirini izleyen zaman dilimlerinde geçen sürelerde yapılan çalışmaların ayrı işçi gruplarının çalıştırılması sonucu yapılan çalışma biçimine *postalar halinde çalışma usulü* denilmektedir[228]. İşte bu usulde yapılan çalışma uyarınca, işçiler sırasıyla gece ve gündüz çalışmalarına katılmaktadır. Buna göre işçi postaları; nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde çalıştırılarak yürütülmektedir. Bu işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde kalıyorsa en az üç işçi postası ile çalışma yürütülecek,[229] (PHÇY, m. 4/a) eğer ki yapılan iş yukarıda belirtilen

---

[225]Süzek 2011, s.726.

[226]Refik Korkusuz, "**Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma Ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi**" Gazi Hukuk Dergisi, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9_3.pdf. (25.07.2016) s.7; Süzek 2011, s.736

[227]RG, 07.04.2004, 25426.

[228]Korkusuz 2005, s.2.

[229]Üç vardiyalı çalışan işyerlerinde yapılan çalışmalar hakkında fazla çalışma talebinin kabul edilmeyeceği konusunda Yüksek Mahkemenin süreklilik arz eden içtihatları bulunmaktadır. Şöyle ki: "*(ÖZET) Günde üç vardiya çalışan iş yerlerinde hafta tatili günlerinde dahil olduğu postanın çalışma düzeni gereği- çalışan ve günlük çalışması 7,5, haftalık çalışması 45 saati geçmeyen işçi, cumartesi ve pazar günlerindeki çalışmasının fazla çalışma olduğu öne sürülemez; bunun sonucu olarak da bu günler için fazla çalışma parası istenemez. Meğerki aksi sözleşmede öngörülmüş*

maddenin dışında kalıyor veya sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışılması gereken işler içinde kalıyorsa, 24 saatlik süre içinde çalıştırılacak işçi postaları sayısı ve her bir işçi postasının çalışma süresi yönetmelikte[230] belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenecektir(PHÇY, m.4/b). Bu kapsamda belirtilmelidir ki, niteliği gereği 24 saatten az süren çalışmalar için yasa koyucu 3 vardiyalı sistemin kullanılmasını şart kılmammış, işin niteliğine göre 2 vardiyalı sistem ile de çalışma sürelerinin düzenlenmesini mümkün kılmıştır.[231] Ayrıca yine mevzuatta, vardiya/posta değişimlerinde işçiye asgari 11 saatlik dinlenme süresinin tanınması (İK, m.69/son; PHÇY, m.9) ve postalar halinde çalışma sürelerinde, işçiye haftanın bir günü 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili hakkı tanınması gerektiği belirtilmiştir[232] (PHÇY, m.11).

1.3.3.5. Telafi Çalışma Süreleri

Telafi edici çalışma, herhangi bir nedenle çalışılmayan veya az çalışılan bir sürenin ileriki bir tarihte daha fazla çalışılarak telafi edilmesi ve bu telafi edici zaman süresinde geçen çalışmanın, fazla çalışma olarak değerlendirilmemesi esasına dayanan çalışma usulüdür. [233] 4857 sayılı iş yasası ile iş hukuku uygulamasına dahil olan telafi çalışma sisteminde; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal

---

bulunsun".(Y.9.HD04.02.1986T.1985/11603E 1986/1149K. YKD Aralık 1986 s1785); "(Özet) Şayet işyerinde üç vardiya halinde çalışma söz konusu ise dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre fazla mesai isteği kabul edilemez. Çünkü 8 saatlik çalışma süresi içinde yarım saatlik ara dinlenme süresi de bulunmaktadır."(Y.9.HD 09.02.1999 1998/19675E. 1999/1806K-YKD,Ağustos 1999,s.1609) Usta/Ük 2014, s.132-133.

[230]İş Kanunu'nun 63. maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen 06.04.2004/25425 sayılı "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği"nin hükümlerine atıf yapılmaktadır.

[231]Korkusuz 2005, s.8; Bu konuda Yüksek Mahkeme: *" Dosya içeriğine göre davalı işyerinde;05.00-14.00, 12.00-21.00 saatleri arası çift vardiya halinde çalışma yapılmaktadır. Buna göre davacının haftanın altı günü bir saatlik ara dinlenme süresi düşüldüğünde günde 8 saat çalıştığı dolayısıyla haftada 48 saat çalışmasının bulunduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla davacının fazla mesai alacağı haftada 3 saat üzerinden hesaplanması gerekirken 6 saat üzerinden yapılan hesaplamaya itibar edilmesi hatalıdır*."(Y.9.HD.07.07.2009T. 2009/12649E.2009/20203K) Usta/Ük 2014, s.135.

[232]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1091.

[233]Günay 2007, s.40; Andaç 2006, s.40.

çalışma sürelerinin önemli ölçüde normal çalışma süresinin altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işverenin iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışma yaptırabilmesi öngörülmekte ve telafi çalışma ile yapılan çalışmaların fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı belirtilmektedir(İK, m.64/1)[234]. Ayrıca telafi çalışmalarının, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olmayacağı ve tatil günlerinde telafi çalışmanın yapılmayacağı belirtilmiştir(İK, m.64/2)[235].

Yukarıda telafi çalışmasının nedenleri arasında ilk olarak sayılan "zorunlu nedenle" çalışmanın durması için, İş Kanunu'nun 24/3, 25/3 veya 42/1 maddelerinde belirtilen hallerden birinin gerçekleşmesi gereklidir.[236] Bu zorunlu durum hallerinden birinde iş yeri faaliyetinin bir gün durması dahi telafi çalışmanın yapılmasına imkan sağlayacaktır.[237] Bunun dışında genel tatil veya ulusal bayram tatillerinden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi durumunda, çalışılmadan geçen süreler de telafi çalışması ile giderilecektir. Dikkat edilirse burada resmi tatil günleri dışında kalan ve çalışılmadan geçen süreler, telafi çalışmasına konu olmaktadır. Yoksa belirli olan resmi tatillerdeki süreler adına işçiye telafi çalışması yaptırmak mümkün değildir. Ayrıca işçinin talebi ile kendisine izin verilmişse yine verilen izin oranında telafi çalışma yaptırılması mümkün olacaktır. Belirtilen bu nedenlerden başka sair nedenler adı altında "işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması" durumu için, yani Çalışma Süreleri Yönetmeliği uyarınca iş yerinde normal çalışma süresinin üçte ikisinden az çalışma yapılması durumunda, telafi çalışması yapmak mümkün olacaktır.[238] Örneğin normal çalışmanın haftalık 45 saat olduğu bir iş yerinde, işçinin haftalık çalışması 30

[234]Erdoğan 2014, s.73.
[235]Narmanlıoğlu 2014, s.641.
[236]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.247.
[237]Süzek 2011, s.740.
[238]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.247.

saatin altına düştüğü takdirde işverenin telafi çalışma yöntemi ile eksik kalan çalışma süresini tamamlanması mümkün olacaktır.[239]

İşveren, çalışılmayan süreler için telafi edici çalışmayı iki aylık[240] süreler içinde yapabilecektir (İK, m.64/1) ve telafi edici çalışmanın karşılığı olarak günlük azami 3 saatlik çalışma ile işçiyi çalıştırabilecektir. (İK m. 64/2) Bu durumda yapılan telafi çalışmanın karşılığı normal ücret olarak ödenecek ve fazla çalışmanın karşılığında olduğu gibi zamlı ücret ödenmeyecektir, çünkü telafi çalışma, kanunun açık ifadesi ile fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamaktadır[241](İK m.64/1).[242] Ayrıca belirtmek gerekir ki işçinin yasadan veya sözleşmeden kaynaklı olarak kullandığı izinler hiçbir şekilde telafi çalışmaya tabi tutulmaması veya başka telafi çalışmalarının bu tatil günlerinde kullanılmaması gereklidir. Bu kapsamda yasaya aykırı yapılan telafi edici çalışmalarda, işçinin fazla çalışması söz konusu oluyorsa bu fazla çalışmasının karşılığı da işçiye ödenecektir.[243]

1.3.3.6. Kısa Çalışma Süreler

Ekonomik kriz zamanlarında işletmelerin etkilenmeleri ve çalışanların işten çıkarılması veya ücretsiz izne ayrılması sonucunu doğuran olumsuz duruma karşı çözüm olarak getirilen kısa çalışma uygulaması, 10.06.2003 tarihinde 4857 sayılı yasa kapsamındaki işçileri kapsamak üzere mevzuata dahil olmuştur.[244] İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenen kısa çalışma konusunun 15.5.2008 tarihli 5763 sayılı yasal

[239]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.416.

[240]Bu iki aylık sürenin başlangıcının ya zorunlu nedeninin ortadan kalkmasından veya iş yerinin normal çalışma dönemine başlamasından itibaren olacağı belirtilmektedir(ÇSY m.7/3), Ayrıca Bkz. Günay 2007, s.40.

[241]Narmanlıoğlu 2014, s.6.

[242]Telafi edici çalışmanın fazla çalışma kabul edilmeyeceği konusunda Yüksek Mahkeme*:"...Davacının yaptığı fazla çalışma karşılığı 2002 Nisan ayında 8 gün izin kullandığı yolundaki dava dilekçesindeki kabulü gereğince telafi edici dinlenme nedeni ile Nisan ayı için fazla çalışma telafi edici dinlenme ile karşılandığı halde anılan ay için fazla çalışma ücretine karar verilmesi isabetsiz olup, bozma nedenidir*." (Y.9.HD 22.10.2007 T. 2007/5205E. 2007/30967K Legal 2008, s224vd.) (aktaran) Usta/Ük 2014, s.121.

[243]Şen I 2013, s.81.

[244]Erdoğan 2014, s.73.

düzenleme ile kapsamı genişletilmiş[245] ve kısa çalışma konusu son hali ile mevzuattaki yerini 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2. maddesinde bulmuştur.[246]

Buna göre, genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yeri faaliyetinin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabileceği belirtilmiştir(İSK, m. ek-2). Kanunda tahdidi olarak sayılan hallerde uygulanan kısa çalışmada amaç, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerin varlığında işverenlerin işçi çıkarmak yerine çalışma sürelerini azaltmak veya iş yeri faaliyetini tamamen veya kısmen durdurarak krizin etkilerini taraflar arasında paylaştırarak azaltmaktır.[247] Ancak bu çalışma usulünün uygulanması belli şartlara bağlanmıştır. Bu şartlardan ilki yukarıda kısa çalışmayı gerektiren haller olarak sayılan genel ekonomik kriz, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerden birinin varlığıdır. İkinci şart olarak, iş yeri çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azalması veya faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durmasıdır. Bununla ilgili iş yerindeki çalışma süresi; üç ayı geçmemek üzere iş yerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azalması veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması gerektiği belirtilmiştir(KÇSHY, m.3). Kısa çalışma uygulamasının gerçekleştirilmesinin son şartı ise işverenin talebinin Türkiye İş Kurumunca uygun bulunmasıdır. Konu hakkında işveren yazılı olarak gerekçeleri ile beraber iş yerinin neden kısa çalışma yapması gerektiğini Türkiye İş Kurumuna ve varsa toplu iş sözleşmesi ile tarafı olduğu sendikaya bildirmesi gerektiği belirtilmiştir.

---

[245]Erdoğan 2014, s.73.

[246]Süzek 2011, s.742, Ayrıca konu hakkında 30.04.2011 tarih ve 27920 sayılı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Yönetmelik'te[246] yürürlüğe konulmuştur.

[247]Ercan Akyiğit, Kısa Çalışma, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** 2004/Ağustos –kasım, httpwww.tuhis.org.tr/dergicilt19_sayi1-2cilt19_sayi1-2_bolum1.pdf.(10.07.2016) s.3; Boray UĞRAŞ, **İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları**, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2014, C. 5, S. 1, s.49; httpwww.calismailiskileri.orgdownload_pdf.phpid=100&s=100_rev1.pdf (10.07.2016); Süzek 2011, s.742.

(KÇSHY, m.3) İşveren tarafından yapılan bu bildirim, kurum tarafından öncelikle sebep ve şekil bakımından değerlendirilir(KÇSHY, m.5). Daha sonra ise işverenin kısa çalışma talebinin dayandığı esas olayın uygunluk tespitinin yapılması gereklidir. Bu aşamada Kurum Yönetim Kurulunca genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığının kısa çalışmayı gerektirdiği ve yerinde olduğu şeklinde karar alınması gereklidir.[248] Kurumca talebin kabulü söz konusuysa durum işverene bildirilir. Bu aşamadan sonra işveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. Kısa çalışma talebi uygun bulunan işveren ilan yoluyla işçilere duyuru yapamadığı takdirde kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapmak zorundadır(KÇSHY, m.5/4). Son olarak kısa çalışma yapılacak iş yerlerinde çalışma süresinin zorlayıcı sebebin devamı süresince ve herhalde üç ayı geçmeyecek şekilde olabileceği belirtilmiştir(İSK, m.ek-2/1).

1.3.4. Akdi Çalışma Süreleri

İş akdinin tarafları çalışma sürelerini, sözleşme serbestisi kapsamında olacak şekilde 4857 sayılı yasanın 63. maddesinde belirtilen haftalık 45 saatlik çalışma süresi dışında belirlemeleri mümkündür. Bilindiği üzere, İş Kanunu'nda belirlenen bu haftalık 45 saatlik çalışma süresi nispi emredici niteliktedir ve iş akdinin taraflarınca işçi lehine olacak şekilde belirlenmesi mümkündür.[249] Bu nedenle de iş akdinin tarafları çalışma sürelerini kanuni sınırlar içinde olacak şekilde bireysel iş akitleri veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlemeleri mümkündür.[250] İşte iş akdinin taraflarınca anlaşılarak varılan bu çalışma sürelerine ilişkin mutabakata "*akdi çalışma süresi"* denilmektedir. Ancak tarafların kendi aralarında belirleyecekleri bu çalışma süreleri, eğer bir işçinin tam süreli iş sözleşmesine göre çalışacağı süreden önemli ölçüde daha az olarak belirlenirse bu sözleşme artık kısmî süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir(İK,

[248]Tuba Kayali Çetinkaya, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, hakemli yayınlanmış makale, **Ankara Barosu Dergisi**, httpwww.ankarabarosu.org.trsitelerankarabarosutekmakale2014-412.pdf, (12.07.2016)S 440-448, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.418.
[249]Karacan 2015, s.61.
[250]Günay 2007, s.62; Gökçek 2008, s.43.

m.13/1). Bu kapsamda Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 6. maddesine göre; iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilmiştir. Buna göre haftalık 45 saat çalışmanın uygulandığı bir iş yerinde 30 saate kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışma olarak kabul edilecektir.[251] Bu yönüyle de kısmı iş sözleşmesi, normal iş sözleşmesinden ayrılarak atipik bir sözleşme olarak kabul edilir.[252] Ayrıca kısmi süreli çalışmalar hakkında, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinde[253] fazla çalışma yasağı bulunmaktadır. Bu nedenle işverenin kısmi süreli çalıştırdığı çalışana fazla çalışma yaptırması mümkün değildir.

1.4. ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI

1.4.1. Genel Olarak

Çalışma süreleri konusunda 4857 sayılı yasadaki değişiklikler dikkate alındığında, yasanın "fazla çalışma" ve "fazla sürelerle çalışma" kavramları şeklinde bir ayrıma gittiğini görmekteyiz.[254] Bu doğrultuda konunun sistematiği gereği biz de önce normal çalışma kavramını izah edeceğiz, sonrasında ise normal çalışma süresini aşan çalışma olarak "fazla saatlerle çalışma" başlığı altında "fazla çalışma" ve "fazla sürelerle çalışma" kavramlarını açıklamaya çalışacağız. Bu bölümün ikinci kısmında ise fazla çalışma konusunun mevzuatımızdaki yerini belirlemeye çalışacağız.

1.4.1.1. Normal Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nda, normal çalışma süresi, haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiştir. (İK, m. 63/1) Ancak azami sınırı kanun koyucu tarafından belirlenen bu

[251]Sümer 2015, 43; Karacan 2015, s.61.
[252]İkizler 2012, s.55.
[253]RG, 06.04.2004, 25425.
[254]Demircioğlu 2010, s.68; Sümer 2015, s.132.

normal çalışma süresinin, kanuni sınırlar içinde kalmak şartıyla, toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile değiştirilmesi[255] veya iş yerinin gereklerine uygun olarak kanunda öngörülen haftalık 45 saatlik çalışma sınırının altında olacak şekilde belirlenmesi mümkündür.[256] Bilindiği üzere, işletmenin yönetimi ve çalışma koşullarını belirleme yetkisi yönetim hakkı kapsamında işverene bırakılmıştır. İşveren bu yetkisini yasadan, sözleşmeden veya iş yeri uygulamasından almakla beraber[257] çalışma koşulları ve çalışma sürelerini belirleme yetkisine haiz kılınmıştır[258]. Bu konuda yasada, işverenin "haftalık 45 saatlik çalışma süresini" haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde böleceği belirtilmiş ise de işverenin bu süreyi haftanın günlerine farklı şekilde dağıtma yetkisinin olduğunu da yasanın lafzından anlamaktayız(İK, m.63/1).[259] Buna göre, normal olarak çalışma süresi, işçilerin cumartesi çalışıp çalışmadıklarına göre, haftalık 45 saatlik çalışma süresinin haftanın günlerine "eşit bölünmesi suretiyle" elde edilecek 7.5 veya 9 saatlik günlük çalışma süreleri olarak belirtilmektedir.[260] Ancak işverenin sözleşmeyle, haftalık normal çalışma süresini ve günlük 11 saatlik azami çalışma sınırını aşmamak şartıyla, haftanın günlerine farklı şekilde dağıtması da mümkündür(İK, m.63/2).[261] Haftalık normal çalışma süresinin haftanın günlerine eşit/farklı şekillerde dağıtılması dışında işverenin ayrıca denkleştirme dönemleri uygulamak suretiyle iş yerinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları gerçekleştirmesi de mümkün kılınmıştır. Bu doğrultuda denkleştirme dönemleri içinde (iki veya dört aylık dönemler) kalmak üzere, haftalık ortalama 45 saati aşmamak şartıyla kimi haftalarda 45 saatin üzerinde de çalışmaların gerçekleştirilmesi mümkündür. Ancak önemle belirtmek gerekir ki, işçinin yukarıda söz

---

[255]PINAR, Çalım Kadriye, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, İşyeri Uygulamaları ve Direnme Hakkı, **İstanbul Barosu Dergisi**, 2012/2, http://www.istanbulbarosu.org.tr/proje/dergi/8/files/assets/basic-html/page196.html (15.04.2016) s.196.

[256]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1215.

[257]Bkz. Y.9 HD. 24.05.2010 T. 2009/20411 E. 2010/14372 K. sayılı ilamı, İstanbul Barosu Dergisi, 2012/2, s.196, http://www.istanbulbarosu.org.tr/proje/dergi/8/files/assets/basic-html/page196.html.

[258]Süzek 2011, s. 91.

[259]Akyiğit 2010, s.214.

[260]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1078; Demir 2006,s.267; Güç 2014, s.31.

[261]Günay 2007/a, s.6.

edilen usullerden hangisinde çalıştığı önem arz etmeksizin günlük çalışma süresinin her halde yasada belirtilen 11 saatlik süreyi aşmaması gereklidir(İK, m.62/2; ÇSY, m.4). Yukarıda her ne kadar çalışma sürelerinin haftanın günlerine bölünmesi suretiyle işçilerin günlük ve/veya haftalık çalışma sürelerinin farklı şekillerde belirlenebileceği belirtilmiş ise de kimi iş kolları bakımından bu usulün uygulanamayacağı da belirtilmelidir.[262]Bu kapsamda"Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği[263]"nde belirtilen; kara yollarında, demir yollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde (HİGÇS, m.1) işverenin, işin niteliğine göre en çok altı ayı geçmemek üzere çalışma dönemleri üzerinden çalışma sürelerini belirlemesi mümkün kılınmıştır(HİGÇS, m.4). Bu çalışma dönemlerinde karalaştırılan çalışma süresinin iş haftasına düşen ortalamasının, yine yasada belirtilen 45 saatlik azami süreyi geçmemesi gerektiğinin; (HİGÇS, m.5/3) ve yine yasada mevcut olan günlük 11 saatlik iş süresi sınırlaması ile gece çalışma süresi olan 7,5 saatlik üst sınır yasağının yönetmelikte belirtildiğini zikretmek gereklidir(HİGÇS, m.6). Bu haliyle mevcut iş yasasında belirtilen sınır ve kurallara uymakla beraber, çalışma dönemleri bakımından daha uzun sürelerin uygulanması ve iş akdinin taraflarının isteğinin aranmaması dikkate alındığında, tabi olduğu iş kollarının yapısına uygun hükümler içerdiği söylenebilecektir.

İzah edilen bu çalışma prensipleri doğrultusunda özet olarak konuyu tekrarlar isek, normal çalışma süresinin genel olarak kabul edilen haftalık 45 saatlik çalışma süresi olduğu ve bu sürenin yasada öngörülen azami "normal çalışma süresi" olarak kabul edildiğini belirtmek gerekir. Ancak yukarıda da genel olarak açıklandığı üzere; haftalık normal çalışma süresinin haftanın günlerine eşit/farklı şekillerde dağıtılması halinde veya denkleştirme usulünün uygulandığı iş yerlerinde, haftalık çalışma

[262]Akyiğit 2010, s.218; Karacan 2015, s.56; Astarlı 2008, s.122.
[263] R.G, 06.04.2004- 25425

sürelerinin haftalara dağıtımında, birbirinden farklı haftalık çalışma sürelerinin öngörülmesinde veya günlük ve haftalık çalışma sürelerine bölünemeyen işlerde yapılacak çalışmalarda geçen süreler, haftalık ortalama 45 saatlik çalışma süresini geçmemesi halinde, bu çalışmaların normal çalışma olarak kabul edildiğini ve fazla çalışma olarak nitelendirilmeyeceğini belirtmek gerekir.

1.4.1.2. Fazla Saatlerle Çalışma kavramı

"Fazla Saatlerle Çalışma" kavramı 4857 sayılı İş Kanunun m.41 f.7' de belirtilmesi ile çalışma hukuku alanına dahil edilen ve "fazla çalışma" ile "fazla sürelerle" çalışma kavramlarını karşılayan bir ifade olarak karşımıza çıkmaktadır.[264] Buna göre, normal haftalık çalışma süresinin altında çalışma sürelerinin belirlendiği işyerinde, anlaşma ile belirlenmiş olan çalışma sürelerini üzerinde ancak normal çalışma sürelerine kadar yapılan çalışmalar için kanunda "fazla sürelerle çalışma" kavramı kullanılmaktadır. Yine kanunda azami sınırları belirlen normal haftalık çalışma süresi üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar için ise "fazla çalışma" kavramı kullanılmaktadır. Biz de bu kapsamda "fazla saatlerle çalışma" kavramının alt bileşenleri olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma konuları aşağıda sırası ile açıklayacağız.

1.4.1.2.1. Fazla Çalışma

Fazla çalışma kavramı, çalışma hukukunda çalışma sürelerinin ortaya çıkması ve bu sürelerin işçilerin ruhsal ve bedensel sağlıklarını korumak adına sınırlandırılması ile söz konusu olmaya başlamıştır.[265] Bu doğrultuda hukuk düzeni içinde işçi lehine olmak üzere nispi emredici kurallarla[266] belirlenen normal çalışma sürelerini aşan çalışma olarak da nitelenen fazla çalışma,[267] İş Kanunu'nun 41. maddesinin ilk fıkrasında, *kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışma,* şeklinde tanımlanmıştır. Benzer tanımlamayı İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de bulmak mümkündür (FÇY, m.3-a). Aslında önceki yasal düzenlemeden farklı olarak "haftalık çalışma sürelerini" öngören 4857 sayılı İş Yasası'nın 41. maddesinin gerekçesine bakıldığında "*getirilen bu düzenleme ile*

[264]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.255; Soyer 2004, s.797; Astarlı 2008, s.167.

[265]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1242; Ertuğrul Yuvali, Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış, **Kamu–İş**; C10S:4/2009, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1043.pdf(16.03.2016) s.56.

[266]Kanunda belirtilen fazla çalışma ve ilgili hükmün mutlak emredici kural mı, yoksa nispi emredici kural olarak kabul edilmesi hakkında Bkz. Şahlanan 2007, s.166-167.

[267]Ercan, Akyiğit, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, **TÜHİS İş ve İktisat Dergisi**, 2005, C:19, http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753304.pdf, s.1.

fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine "haftalık çalışma süresinin" esas alınması kabul edilmiştir. Fazla çalışma haftalık en çok 45 saati aşan çalışmadır." şeklinde açıklama yapıldığını ve fazla çalışmanın günlük çalışma yerine haftalık çalışma esasına göre hesaplanması gerektiğinin belirtildiğini görmekteyiz.[268] Haftalık çalışma süresi olan "45 saatlik çalışma esasına" göre fazla çalışma kavramını belirleyen bu düzenleme, işçi lehine mutlak emredici olduğundan tarafların aralarında yapacakları sözleşmelerle veya toplu iş sözleşmeleri ile bu azami süreyi aşan bir düzenleme getirmeleri mümkün değildir.[269] Bu durumda fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık 45 saatlik çalışma sınırı üzerinden; işçinin fiilen çalışma yaptığı süre ile yasanın 66. maddesinde belirttiği farazi çalışma süreleri dikkate alınarak fazla çalışmanın varlığı belirlenecektir. Ancak işçinin haftalık çalışma süresi belirlenirken yasanın 63. maddesinde belirtilen denkleştirme dönemi ve bu dönem içindeki çalışma sistemi de dikkate alınmalıdır. Çünkü yasanın 63. maddesine 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 sayılmayacaktır[270](İK, m.41/1). Bu durumda denkleştirme dönemi içindeki fazla çalışmanın hesabında, işçinin ortalama haftalık çalışma süresi dikkate alınacak, ortalama haftalık çalışma süresi yasal 45 saatlik azami süreyi geçmesi halinde fazla çalışmanın yapılmış olduğu kabul edilecektir.[271] Fazla çalışmanın varlığı halinde ise çalışana fazla çalıştığı her saat için normal çalışma

---

[268]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.255; Akyiğit 2010, s.220.
Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.252; Soyer 2004, s.797.

[269]Günay 2007, s.56.

[270]Akyiğit 2010, s.220; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.420; Günay 2007, s.46; Karacan 2015, s.45; Köseoğlu/Kabul 2014, s.236; Sümer 2015, s.133; Süzek 2011, s.747; Yuvalı 2009, s.57.

[271]Fazla çalışmanın tespitinde haftalık çalışma süresinin dikkate alınacağı konusunda Yüksek Mahkeme: "*(ÖZET) Dairemizin yerleşik uygulamasına göre fazla çalışma haftalık hesaplanmalıdır. Davacının her hafta yaptığı çalışma belirlenerek bundan normal çalışma süresi çıkarılmalı, belirlenen çalışma şekline göre 1475 sayılı İş Yasası döneminde haftalık 45 saati, sonra haftalık 45, günlük 11 ve gece çalışmalarında 7,5 saati aşan çalışmalar ancak fazla çalışma olarak kabul edilmeli ve sadece davalı temyizi bulunduğundan hüküm kurulurken usulü kazanılmış hak ilkesi de göz ardı edilmemelidir".*(Y.9HD. 20.06.2011T. 2009/16225E. 2011/18544K, Legal,2012, S33, s.312 vd.) Aktaran, Usta/Ük 2014, s.127.

ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılarak ödenmesi (İK, m.41/2) veya fazla çalıştığı her saat başına 1 saat 30 dakikanın serbest zaman olarak verilmesi gerekecektir[272](İK, m.41/4).

4857 sayılı iş yasasında, açık düzenlemeyle haftalık çalışma kıstası belirlenmiş olup haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceği belirtilmiş ise de bu konuda, yönetmelikte, çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun günlük 11 saati aşamayacağı bu sürelerin aşılması halinde İş Kanunu'nun 41., 42., ve 43. maddelerinin uygulanacağını belirtmiştir(ÇSY, m.4/3). Bu haliyle kanun hükmü ile yönetmeliğin hükümleri arasında farklılığın olduğu, fazla çalışma için günlük çalışma sürelerinin de bir kriter olarak alındığı ve günlük çalışma sürelerini aşan çalışmaların da fazla çalışma hükümlerine tabi tutulacağı şeklinde anlaşılmaktadır. Ancak öğretide, yönetmelikteki bu düzenleme; yeni bir fazla çalışma kavramı yaratmak istenmediği[273] asıl amacın işçinin kanuna ayıkırı olarak günlük azami süre üzerinde çalıştırılmasının karşılığını zamlı ücretle temin etmek olduğu şeklinde yorumlanmıştır.[274] Bu konuda Yargıtay da günlük 11 saati aşan çalışmaların karşılığının fazla çalışma hükümlerine göre tazmin edilmesi gerektiğini belirtmektedir.[275]

1.4.1.2.2. Fazla Sürelerle Çalışma

4857 sayılı yasada çalışma süresi kural olarak, haftalık 45 saatlik çalışma olarak belirlenmiştir. Ancak nispi emredici nitelikte olan bu hükümdeki çalışma süresinin; işçi aleyhine olmamak üzere, hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile farklı şekilde belirlenmesi mümkündür.[276] Yasada, tarafların sözleşmelerle çalışma süresini 45 saatin

---

[272]Tuncay 2013, s.363; Erdoğan 2014, s.78.

[273]Günay 2007/a, s.8.

[274]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.256; Kandemir 2011, s.16; Köseoğlu/Kabul 2014, s.236; Ayrıca bkz. Soyer 2004, s.798.

[275]Bkz. YHGK 08.10.2008.E. 2009/593, K. 2009/621;Y.9H.D. 19.01.2009,E34124, K109, Yıldırım I 2012, s.70.

[276]Günay 2007, s.62; Akyiğit 2010, s.226; Demir 2006, s.268; Ayrıca 4857 sayılı yasada belirtilen "fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmadır" şeklindeki ölçütün mutlak emredici bir hüküm olmadığını nispi emredici bir hüküm olduğunu bu nedenle de Toplu İş

altında belirlemesi halinde, belirlenen ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaların *fazla sürelerle çalışma* olduğu kabul edilmiştir[277](İK, m.41/3; FÇY, m.3/b). Ayrıca fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş artırılarak verileceği (İK, m.41/3) veya işçinin fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği belirtilmiştir[278](İK, m.41/4). Ayrıca işverenin fazla sürelerle çalışma yaptırması için işçinin onayını alması gereklidir (İK, m.41/7; FÇY, 9). Kanun koyucu fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesinde de, günlük çalışma yerine haftalık çalışma kriterini kabul etmiştir.[279] Örneğin sözleşme ile haftalık çalışma süresinin 40 saat belirlendiği bir işyerinde, işçinin haftalık 42 saat çalışması halinde işçinin fazla sürelerle 2 saatlik çalışması söz konusu olacaktır. Fazla çalışılan bu süre için ya saat başına düşen ücreti yüzde yirmi beş artırılarak karşılanacak ya da işçiye çalıştığı her saat başına bir saat on beş dakika olmak üzere serbest zaman verilecektir. Ancak önemle belirtilmelidir ki burada tarafların sözleşme ile kararlaştırdığı süre, ortalama haftalık çalışma süresidir. Dolayısıyla iş yerindeki denkleştirme döneminde çalışılan ortalama haftalık çalışma süresi, kararlaştırılan haftalık çalışma süresini aştığında, aşan kısmın haftalık 45 saate kadar olan kısmı fazla sürelerle çalışma, haftalık 45 saati aşan kısım ise fazla çalışma olarak kabul edilecektir.[280]

Sözleşmeleri ile günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaların da fazla çalışma olarak kabul edileceğini belirtilmektedir. Bu konu hakkındaki detaylı açıklama için, Bkz. Şahlanan 2007, s.168.

[277]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.253; Narmanlıoğlu 2014, s.644; Poyraz 2011, s.134; Noyan TURUNÇ ve Melda SUR, **Turkısh Labor Law**, Tükelmat A.Ş, İzmir/2010, s.50.

[278]Fazla sürelerle yapılacak çalışma konusunda yasanın getirdiği %25 tutarındaki zamlı ücret uygulamasının sözleşme yapma serbestisine aykırılık teşkil ettiği, işverenlerin bu konuda çalışma sürelerini haftalık 45 saatin altında belirlememeye zorlandığını ve bu durumun Anayasanın Çalışma ve Sözleşme Hürriyeti başlıklı 48. Maddeye ve Toplu İş Sözleşmesi ve Toplu Sözleşme Hakkı başlıklı 53. Maddedeki düzenlemelere aykırılık teşkil ettiği konusunda Bkz. Müjdat Şakar, **Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunları,** Yaklaşım Dergisi, 2006, http://www.muhasebetr.com/makaleler/027/ (17.06.2016) s. 2; Turunç/Sur 2010, s.50.

[279]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.420; Astarlı 2008, s.179; Kandemir 2011, s.15, Soyer 2004, s.798.

[280] Şahin, Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3, http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf (20.02.2016) s.60; Süzek 2011, s.748; Günay 2007, s.61; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.271; Yıldırım I 2012, s.72; Yuvalı 2009, s.74.

1.4.2. Fazla Çalışmaya İlişkin Kanuni Düzenlemeler

1.4.2.1. Anayasa

1982 tarihli Anayasa'da "fazla çalışmaya" ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmasa dahi çalışma konumuza esas ve dayanak olacak Anayasa'nın ilgili maddeleri genel olarak değerlendirilecektir. Şöyle ki, bilindiği üzere Anayasa'nın 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin "…sosyal bir hukuk devleti…" olduğu kabul edilmiş ve yine Anayasa'nın 5. maddesinde "…kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışma" ilkesi, devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Bu doğrultuda Çalışma Hakkı ve Ödevi başlıklı 49. maddede "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak… için gerekli tedbirleri alır." denilmektedir. Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı başlıklı 50. madde de ise "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz(f1).Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar(f2). Dinlenmek, çalışanların hakkıdır(f3).Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir(f4)."[281] hükümleri anayasada yerini bulmuştur. Böylece yasama organı, karma hukuk dalı niteliğini taşıyan çalışma hukukunda çalışanların temel hak ve hürriyetlerini anayasal güvenceye almak adına sözleşme özgürlüğüne müdahale niteliğini taşıyan koruyucu hükümler[282] ile çalışanların çalışma koşullarına dair temel anayasal ilkeler ortaya koymuştur.

[281] Kazım Yücel, DÖNMEZ, **İşçinin Borçları**, Yetkin Yayınevi, Ankara/2000, s.99; Andaç 2006, s.21-22.
[282] Astarlı 2008, s.58.

1.4.2.2. İş Kanunu'nda Fazla Çalışma

Çalışma hukuku alanındaki genel nitelikte kanunları sırasıyla; 1936 tarihli 3008 sayılı iş yasasından başlamak üzere, 1967 tarihli 931 sayılı iş yasası, 1971 tarihli 1475 sayılı iş yasası ve son olarak da 2003 tarihli 4857 sayılı[283] iş yasalarını belirtebiliriz. Ancak bu yasalar içinde 4857 sayılı yasa, hem uygulama alanı hem de çalışma süreleri bakımından bugüne kadar ki en kapsamlı yasa olma özelliğine sahiptir.[284]4857 sayılı yasanın bu aşamaya gelmesinde önceki yasalar döneminde edinilen tecrübeler, uluslararası düzeyde kabul edilen ve Türkiye Cumhuriyeti'nce de kabul gören ILO sözleşmeleri, çalışma sürelerinin düzenlenmesiyle ilgili esasları belirleyen AB Konseyi tarafından 23.11.1993 tarihinde 93/104 sayı ile kabul edilen yönerge ve Yargıtay'ın uygulamaya yön veren içtihatları etkili olmuştur.[285]

Konumuzla ilgili olarak 10.06.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nda; fazla çalışma konusu yasanın üçüncü bölümündeki "ücret" başlığı altında 41., 42., ve 43. maddelerinde ve ayrıca sürekli fazla çalışmanın türü olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamında yapılan fazla çalışma 70. madde açıklanmıştır. Çalışma süreleri konusu ise dördüncü bölümde "işin düzenlenmesi" başlığı altında 63. maddeden 76. maddeye kadarki kısımda izah edilmiştir. Ayrıca yasada belirtilen emredici hükümlere aykırı davranan veya yasakları ihlal edenler hakkında yaptırımlar ise yasanın 98. maddesinden 108. maddesine kadarki kısımda açıklanmıştır. 4857 sayılı yasa kapsamında yer alan, fazla çalışmaya dair düzenlemeler ileriki bölümlerde yeri geldiğinde açıklanacağı için burada izah edilmeyeceklerdir.

---

[283] RG, 10.06.2003, 25134.
[284] Astarlı 2008, s.59.
[285] Gökçek 2008, s.14.

1.4.2.3. Deniz İş Kanunu'nda Fazla Çalışma

20.4.1967 tarihinde 854 sayılı Deniz İş Kanunu kabul edilmiştir.[286] Deniz İş Kanunu'nda konumuz ile ilgili olarak iş süreleri günde 8 saat, haftada 48 saat olarak belirlenmiş ve bu sürenin haftanın iş günlerine eşit olarak bölüneceği belirtilmiştir(DİK, m.26/1). Bu kapsamda maddenin 2. fıkrasında ise iş süresinin gemi adamının iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olarak belirtildiğini görmekteyiz. Bu haliyle gemi adamının çalışma süresinin "iş başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre" olarak süre sınırlı olduğunu ve bu durumun işin denizde yapılmasından kaynaklı olarak özellik arz ettiğini veya kara çalışmasından farklılık gösterdiğini belirtmek yerinde olacaktır.[287] Deniz İş Kanunu bir bütün olarak incelendiğinde, çalışma süreleri konusunda 4857 sayılı İş Kanunu sisteminden farklı olarak çalışma sürelerini günlük ve haftalık olmak üzere ayrı ayrı düzenlediği anlaşılmaktadır. Ayrıca bu kanun kapsamındaki çalışmalarda, İş Kanunu'nun aksine fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma şeklindeki ayrıma gidilmediği de görülmektedir. Aslında Deniz İş Kanunu'nun kendine has çalışma özelliği ile 1967 yılında kabul edildiği dikkate alındığında günümüzde uygulanan 4857 sayılı iş yasası ile farklı düzenlemelere sahip olmasının makul olduğu kanaatindeyiz.

Deniz İş Kanunu'na tabi bir gemi adamının[288] çalışma süresi, yasanın belirlediği günlük veya haftalık süreleri aşması halini yasa fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmiştir.[289] Bu konuda yasanın 28. maddesinde "*Bu kanuna göre tespit edilmiş bulunan iş sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar, fazla saatlerde çalışma sayılır*." şeklindeki açık düzenlemeyi görmekteyiz.[290]Böylece Deniz iş Kanunu kapsamındaki işlerde iş süresi, gemi adamının iş başında çalıştığı ya da vardiya tuttuğu süreler olarak belirlenmiştir(DİK, m.26/2). Gemi adamının iş sürelerinin, yasanın belirlediği günlük 8

---

[286] RG, 29.04.1967, 12586.
[287] Ekmekçi 1988, s.122.
[288]Deniz İş Kanunu Madde 2/B: *Bir hizmet akdine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere "gemi adamı" deni*r.
[289]Astarlı 2008, s.235; Yamakoğlu 2011, s.168.
[290]Ekmekçi 1988, s.125.

saati veya haftalık 48 saatlik çalışma süresini aşması halinde fazla çalışmanın yapıldığı kabul edilecektir.[291] Ancak Deniz İş Kanunu'na göre fazla çalışma için belirtilen bu günlük ve haftalık çalışma sürelerinin birlikte aşılması gerekli değildir. Yani gemi adamlarının günlük çalışma süresinin üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalarda haftalık iş süresi aşılmış olmasa da fazla çalışma sayılır veya günlük iş süresinin aşılması söz konusu olmaksızın haftalık iş süresinin aşılması halinde de fazla çalışma söz konusu olacaktır.[292] Ancak Deniz İş Kanunu'nda çalışma süresi hesaplanırken yasanın fazla çalışma süresinden saymadığı durumları da burada belirtmek gerekecektir. Bu konuda yasanın 28. maddesinde fazla saatlerle çalışma sayılmayan halleri 3 bent halinde belirttiğini görmekteyiz. Şöyle ki:

(i) Geminin, gemideki şahısların veya gemi hamulesinin(gemi yükünün) selameti için kaptanın yapılmasını zaruri gördüğü işler,

(ii) Gümrük, karantina vesair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler,

(iii) Gemi seyir halinde veya limanda iken gemide yaptırılan (yangın, gemiyi terk etme, denizde çatışma, denizden adam kurtarma ve savunma gibi) talimler. Belirtilen bu hallerde geçen süreler yasa hükmü gereği iş süresi içinde değerlendirilecek fakat 28. maddede belirtilen fazla çalışmanın hesabında da dikkate alınmayacaktır.[293] Ayrıca belirtmek gerekir ki 4857 sayılı İş Kanunu'ndan farklı olarak, 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi çalışmalarda fazla çalışmanın yapılacağı süre konusunda herhangi bir

---

[291]Kandemir 2011, s.17; Astarlı 2008, s.235; Dönmez 2000, s.99; M. Deniz Güner, Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale-21.pdf, (21.02.2016) s. 15; Güç 2014, s.44; Yamakoğlu 2011, s.165.

[292]Bu konu hakkında detaylı bilgi için Bkz. Ekonomi, Münir, **"Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar",** Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri, 6-10 Ekim 1976 Termal Yalova, Ankara, 1977, S. 88; Güner I 2012, s.19-20.

[293] Nuri, Çelik, **İş Hukuku Dersleri,** Beta Yayınları, 18.Baskı, Ankara/2005, S. 317; Ekmekçi 1988, s.126.

sınır olmadığı gibi[294] yapılacak fazla çalışmalarda işçinin onayının alınması şeklinde bir şart da bulunmamaktadır.[295]

Deniz İş Kanunu'nda, fazla çalışma halinde ödenecek ücretin, fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamayacağı belirtilmiştir(DİK, m.28/2). Dikkat edilirse yasada ücret konusunda taraflar için asgari sınır belirlenmiştir. Buna göre iş akdinin taraflarınca yasadaki asgari sınırın üzerinde ücret belirlenmesi mümkün olacaktır. Ayrıca fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır (DİK, m.28/3-3). İşveren veya vekili, gemi adamına uygulanan zam nispetleriyle fazla çalışmanın yapıldığı gün ve o güne düşen miktarı ve gemi adamının hak ettiği fazla çalışma ücretini bu defterde gösterecektir(DİK, m.28/4). Yasadaki bu açık hüküm gereği işveren bakımından, fazla çalışmanın ispatı ancak bu defterle mümkün olacaktır. Ancak gemi adamı bakımından fazla çalışmanın ispatı tanıkla mümkün olacaktır.[296]

1.4.2.4.Basın İş Kanunu'nda Fazla Çalışma

13.06.1952 tarihinde 5953 sayı ile Basın İş Kanunu kabul edilmiştir.[297] Basın İş Kanunu'nda 6253 sayılı kanunla eklenen ek madde 1'den önce fazla çalışma konusunda herhangi bir hüküm bulunmamaktaydı, ancak yasaya 04.01.1961 yılında eklenen madde ile gazeteci sıfatı altında; müessese, matbaa, idarehane ve büro gibi yerlerde iş yerinin gereği olarak sürekli çalışanların, çalışma müddetinin, gece ve gündüz devrelerinde sekiz saat olacağı belirtilmiştir[298](BİK, ek m.1). Bu haliyle günlük çalışma kıstasını kabul eden yasa, gündüz veya gece çalışması ayrımı yapmaksızın çalışma süresini 8 saat

[294]Ekmekçi 1988, s.130.
[295]Çelik 2005, s.317.
[296]Güç 2014, s.44; Yamakoğlu 2011, s.172.
[297]RG, 20.06.1952, 8140.
[298]Çelik 2005, s.317.

olarak belirlemiştir.[299] Böylece günlük çalışma süresini aşan çalışmaları ile ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde yapılan çalışılmaların fazla çalışma sayılacağı yasada belirtilmiştir[300](BİK, ek m.1/2).

Ayrıca yasada fazla çalışma süresinin günlük 3 saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir(BİK, ek m.1/son). Yani yasa kapsamındaki çalışanlar, günlük azami çalışma süreleri olan 8 saatten sonra fazla çalışma olarak 3 saat daha çalıştırılabileceklerdir. Fazla çalışmaya günlük azami sınır getiren bu düzenlemeye rağmen yıllık bazda fazla çalışmaya herhangi bir sınır getirilmemiş olunması,[301] 4857 sayılı yasanın yıllık 270 saate kadar fazla çalışma yapılabileceği hükmü ile kıyaslandığında farklılık arz etmektedir.[302] Bu haliyle işverenin gün bazında üst sınır olmaksızın yıl boyunca fazla çalışmayı günlük 3 saati aşmamak şartıyla dilediği kadar yaptırması mümkün olacaktır.

Basın İş Kanunu'nda fazla çalışmanın karşılığı olarak her bir saat için ücretin, normal çalışma saati ücretinin % 50 fazlası olacağı belirtilmiştir(BİK, ek m.1/4). Ancak günlük 8 saatlik azami çalışma süresinden sonra yapılan fazla çalışmalar saat 24:00'ten sonrasına denk düşmesi halinde ödenmesi gereken ücret bir kat fazla olmalıdır[303](BİK, ek m.1/5). Son olarak fazla çalışmadan doğan alacakların sonraki ayın ücreti ile ödenmesi gerekir aksi takdirde işverenin süresinde ödemediği fazla çalışma bedelinin karşılığı için günlük % 5 oranında fazla ödemede bulunması gerekecektir(BİK, ek m. 1/8).

1.4.2.5. Borçlar Kanunu'nda Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun 4. Maddesi iş yasasının kapsamı dışında bırakılan işleri sayılmış olmakla beraber İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda boşluk bulunan

[299]Kandemir 2011, s.18; Astarlı 2008, s.247; Yamakoğlu 2011, s.159; Güç 2014, s.45.
[300]Ekmekçi 1988, s.133.
[301]Astarlı 2008, s.248.
[302]Yamakoğlu 2011, s.160.
[303]Çelik 2005, s.317.

haller için -İş hukukunun özel niteliğine aykırı düşmediği durumlarda - Borçlar Kanunu'nun "hizmet sözleşmesine" ilişkin kuralların(BK, m.393 vd.) ve ilgili genel hükümlerin uygulanacağı kabul görmektedir.[304] Bu doğrultuda, öncelikle Borçlar Kanunu'nun[305] altıncı bölümünde belirtilen hizmet sözleşmesine dair hükümler incelendiğinde, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme olarak belirtildiğini görülmektedir(BK, m.393)[306]. Buna göre; işçi, işverenine bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan bir süre iş görme borcunu üstlenmekte, işveren ise bunun karşılığı olarak çalışılan zaman ve işin niteliğine göre ücret ödemeyi taahhüt etmektedir. Mevcut zikredilen hizmet sözleşmesi uyarınca; işçinin üstlendiği borçlar arasında kabul edilen ve çalışma konumuzu da oluşturan "fazla çalışma" konusu hakkında Borçlar Kanunu'nun 398. maddesi incelendiğinde ise, *fazla çalışmanın ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma* olarak nitelendirildiğini görmekteyiz[307]. Her ne kadar yukarıda belirtilen genel kural uyarınca fazla çalışmanın yaptırılmasında işçinin rızasının gerekli olduğu belirtilmiş ise de maddenin devamında, *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 işçinin, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olacağı hükmü* (BK, m.398/1) ile genel kurala istisna teşkil edecek bu hüküm öngörülmüştür.[308] Bu haliyle Borçlar Kanunu'nda düzenlenen bu hüküm uyarınca fazla çalışmanın yapılabilmesinin

---

[304]Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul/2016, s.244.

[305]RG, 04.02.2011 tarih ve 27836 sayı ile kabul edilen Türk Borçlar Kanunu 6098 sayılı yasa olarak yürürlülüğe konulmuştur.

[306]Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 2.Baskı,Yetkin Yayınları, Ankara/2015, s., 533; Mehmet Remzi ve Sezer Aydin, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, İkinci Sayfa Yayınları, 2016, s., 209.

[307]Eren 2015, s., 543

[308]Bayram, Yıldırım, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları Ve İş Kanunu Karşılaştırması, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Media/Dergi**, Bursa/2014 https://www.csgb.gov.tr/media/2009/bayramyildirim.pdf. (01.03.2016)s.16.

belli şartların varlığına bağlandığını söyleyebilmekteyiz.[309] Bu konuda, kanunda belirtilen bu şartları şu şekilde sıralayabiliriz:

- **Zorunluluğun bulunması;** yani işyerinde daha fazla çalışmayı zorunlu kılan bir işin yerine getirilme zorunluluğunun bulunmasıdır.[310]Bu durumda işyeri, sözleşme ile belirlenen süreden ya da adet gereği yapılması gereken işten daha fazla çalışmayı gerektiren bir iş ile karşı karşıya kalmakta ve bu işin o işyeri tarafından yerine getirilmesi zorunluluğu söz konusu olmaktadır.[311]Örnek olarak, tarım ürünlerinin hasadı yapılırken yağmur yağması halinde işçinin ürünün zarar görmemesi adına fazla çalışma yapmak zorunda kalması durumu gösterilebilir.[312]
- **İşçinin fazla çalışma yapabilecek durumda olması;** yani fazla çalışmayı gerektiren işin, işçinin fiziken ve ruhen kaldırabileceği bir nitelikte olması gerekmektedir.[313]Aslında bu koşul kendi içinde göreceli sonuçlar barındırsa da kanaatimizce benzer durumda bulunan asgari bir insanın yapabileceği nitelikte bir işin ölçü alınabileceği kanaatindeyiz. Böyle bir durumda istenilecek fazla çalışma talebinin işçi tarafından ifa edilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Aksi halde insan fizyolojisini zorlayan taleplerin işçiden istenmesi halinde işçinin bu talebi kabul etmesini beklemenin bu koşula uyarlılık içermeyeceğini belirtebiliriz. Bu durum için örnek olarak, hamileliği ilerlemiş veya bu süreci zorluklar ile geçiren bir çalışandan fazla çalışma talebinin istenilmesi halini gösterebiliriz.[314]
- **İşçinin haklı bir nedenin olmaması;** yani kendisinden fazla çalışma yapılması istenen işçinin bu talebi kabul etmesinin dürüstlük kuralına aykırılık içermemesi gerekir.[315] Bu durum için kanunda belirtilen şekli ile işçi haklı bir neden

[309]Remzi/Aydın 2016, s., 209.
[310]Eren 2015, s.544.
[311]Remzi/Aydın 2016, s., 209.
[312]Remzi/Aydın 2016, s., 209.
[313] Remzi/Aydın 2016, s., 209.
[314] Remzi/Aydın 2016, s., 210.
[315] Eren 2015, s.544.

olmaksızın işverenin talep ettiği fazla çalışma isteğini kabul etmez ise işverenin maruz kalacağı zararları tazmin etmekle yükümlü olacaktır.[316]

Yukarıda izah edilen koşullar ile yapılacak fazla çalışma konusunda, işçi, BK m.402'de öngörülen ücrete hak kazanacaktır.[317] Borçlar Kanunda düzenlenen bu hüküm; 4857 sayılı İş Kanunu m.41/2 fıkrasında düzenlenen hükme uygun olarak işçiye, fazla yaptığı çalışmanın karşılığı olarak normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlasının ödenmesi gerektiğini belirtmekte[318] ve dolayısıyla iki yasanın fazla çalışmanın karşılığını ücret olarak belirlemede herhangi bir farklılık içermediğini ortaya koymaktadır. Ancak Borçlar Kanunu'nda düzenlenen fazla çalışma konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun diğer hükümleri ile karşılaştırıldığında, işçiye fazla çalışmasının karşılığı olarak tanınan serbest zaman konusunda farklılaştığını belirtebiliriz. Şöyle ki; bilindiği üzere 4857 sayılı İş Kanunu m.41/4 fıkrasında, fazla çalışma yapan işçinin istemesi halinde, bu çalışmaların karşılığı olarak zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere, İş Kanunu'nda düzenlenen fazla çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman kullanma hali işçinin talep edebileceği bir hak olarak kabul edilmiştir. Ancak bu konuda BK m.402/2 fıkrasındaki düzenlemede;bu husus işçiye tanınan bir hak değil, işverene tanınan bir yetki olarak öngörülmüştür.[319] Başka bir ifadeyle, Borçlar Kanunu'nda işçiye serbest zaman ya da ücret arasında seçim yapma şeklinde bir hak tanınmamıştır.[320]Bunun dışında yukarıda da belirtildiği gibi 4857 sayılı İş Kanunu m.41/4 fıkrasında işçiye tanınan serbest zaman, işçinin fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika olarak belirlenmişken; Borçlar Kanunu'nda böyle bir

[316] Remzi/Aydın 2016, s., 210.
[317]Yıldırım II 2014, s.,17.
[318] Remzi/Aydın 2016, s., 210.
[319]Yıldırım II 2014, s.,17.
[320]Yıldırım II 2014, s.,17.

belirlemeye gidilmeksizin işçiye fazla çalışmayla orantılı olarak, uygun bir zamanda izin verileceği belirtilmiştir.(BK, m.402/1-2)[321]

Borçlar Kanunu'nda fazla çalışma konusunda düzenlenen bu hükümler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, mevcut düzenlemelerin işçinin işverene bağlılık (sadakat) borcunun bir uzantısı olarak karşımıza çıktığını[322] ve temel prensipleri itibarı ile İş Kanunu'nda düzenlenen fazla çalışma konusu ile benzerlikler taşıdığı kanaatindeyiz.

[321]Yıldırım 2014, s.,17.
[322]Eren 2015, s., 544.

İKİNCİ BÖLÜM

FAZLA ÇALIŞMANIN TÜRLERİ, FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI VE KARŞILIĞI

2.1. FAZLA ÇALIŞMA TÜRLERİ

2.1.1.Genel Olarak

Fazla çalışma, genel olarak, yasada gösterilen nedenlerle ve yasada belirtilen azami çalışma sürelerinin üzerinde yapılan çalışma olarak kabul edilir.[323] Bu doğrultuda yasada belirtilen normal çalışma süresi olan, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmekle beraber[324] yine yasada belirtilen şekli ile denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak sayılmamaktadır. (İK, m.41/1)[325]. Ancak bu durumda çalışanın haftalık çalışma süresi, yasal süre olan haftalık 45 saatlik çalışma süresini geçtiği takdirde yapılan çalışmanın fazla çalışma olduğu kabul edilmektedir.

Bu kapsamda İş Kanun'unda öngörülen fazla çalışma konusunu değerlendirdiğimizde, konunun sürekli fazla çalışma ve geçici fazla olmak üzere iki ana ayrım ile izah edilmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Çünkü İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçilerin normali aşan çalışmaları sadece İş Kanun'un 41.m. ve devamında düzenlenen fazla çalışma ile sınırlı tutmak yerinde olmayacaktır. Bu konuda İş Kanun'un 70 m. de düzenlenen "Hazırlama, Tamamlama Ve Temizleme İşleri"

[323]Tunçomağ/Centel 2008, s.150.
[324] Süzek 2011, s.836.
[325]Demircioğlu/Centel 2015, s.123.

kapsamında belirtilen işlerle ilgili olarak geçen süreler de fazla çalışma olarak nitelendirilmektedir.[326] Bu haliyle bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenle yapılması için, belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gereken ve sürekli nitelik taşıyıp geçici veya arızi bir nitelik taşımayan işlerde geçen sürelerde yapılan "sürekli fazla çalışma" ile iş süresinin geçici olarak uzatılması, yani İş Kanun'un 41.-42.-43 maddeleri uyarınca ekonomik nedenle veya zorunlu nedenle veyahut olağanüstü bir durumdan kaynaklı olarak yapılan çalışmalar sonucu ortaya çıkan "geçici fazla çalışma" kavramalarının[327] bir birinden farklı konulara işaret ettiğini düşünmekteyiz. Bu nedenle de aşağıda fazla çalışmanın türleri konusunu "geçici fazla çalışma" ve "sürekli fazla çalışma" olmak üzere iki ana ayrım üzerinde değerlendirilecektir.

2.1.2. Geçici Fazla Çalışma

Mevzuatımızda geçici fazla çalışmaya neden olarak gösterilen durumlar dikkate alındığında bunların üç başlık altında toplandığını görmekteyiz. Kanundaki sıralamaya baktığımızda 41. madde "Olağan Nedenle Fazla Çalışma", 42. madde "Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma", 43. madde de ise "Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma"nın düzenlendiğini görmekteyiz. Bu haliyle bu ayrımın çalışanın alacağı ücret bakımından bir farklılığa neden olmadığı ancak çalışma süreleri, çalışanın onayının gerekliliği, yasal mercilere bildirim veya kararlarının gerekip gerekmediği ve fazla çalışmanın karşılığında serbest zaman seçeneğinin tanınıp tanınmaması konularında farlılıklar arz ettiği görülmektedir.[328] Ancak sayılan bu nedenlerde hangisinin gerekçe olduğu önem arz etmeksizin, işverenin yasada belirtilen koşulları sağlamak şartıyla yaptıracağı fazla çalışmanın hukuka uygun bir fazla çalışma kabul edileceğini belirtmek gerekmektedir.[329]

---

[326]Tunçomağ/Centel 2008, s.150; Demircioğlu/Centel 2015, s.123. Aksi görüş için Bkz, Narmanlıoğlu 2014, s.643.
[327]Tunçomağ/Centel 2008, s.150;
[328]İlyas, Topçuoğlu, **Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, Y. Lisans Tezi, Selçuk Ünv. Sos.Bil.Ens., Konya/2007, s.13; Yıldırım I 2012, s.91.
[329]Köseoğlu/Kabul 2014, s.238.

Şimdi sırasıyla fazla çalışmanın bu türleri kendi içindeki özel şartlar dikkate alınarak açıklanacaktır.

2.1.2.1. Olağan Nedenle Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun, "ücret" başlıklı üçüncü bölümünün 41. maddesinde "olağan nedenle fazla çalışma" konusu düzenlenmiştir. Uygulamada en çok görülen fazla çalışma türü olan[330] "olağan nedenle fazla çalışma" konusu yasada, işverenin ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenler ve kanundaki yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışma olarak nitelenmiş ve yine yasanın 63. maddesinde denkleştirme esasının uygulanacağı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, normal haftalık iş süresini aşmaması koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir.[331] (İK, m.41/1)

Olağan nedenle fazla çalışma hakkında kanunun 41. maddesi ile Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, bu çalışma türünün uygulamasının belli koşullara bağlandığı anlaşılmaktadır. Bu koşulları şöyle sıralayabiliriz:

- Olağan çalışma için sebeplerin bulunması,
- İşverenin fazla çalışma talebinde bulunması,
- Fazla çalışma için işçinin onayı,
- Olağan nedenle fazla çalışma süresi.

Şimdi sırasıyla bu koşulları belirtmeye çalışacağız.

---

[330]Şakar 2006, s.2.
[331]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.253.

2.1.2.1.1. Olağan Nedenle Fazla Çalışmanın Nedenleri

Yasanın 41. maddesinde olağan nedenle fazla çalışmanın, ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılabileceği belirtilmiştir[332]. Dikkat edilirse kanun koyucu fazla çalışma nedenlerini belirtirken sınırlı sayıda gerekçe belirtmemiş, yasa metninde kullandığı "gibi" edatıyla benzeri durumların da fazla çalışmanın bu türünde neden olarak kabul edileceğini ifade etmiştir.[333] Bu haliyle kanunun, işverene olağan nedenle fazla çalışma yapma konusunda sınırsız ve ucu açık bir yetki verdiği de söylenmektedir.[334] Ancak bu yetkinin de kanuni sınırılar içinde ve iyi niyet kuralları ile bağdaştığı müddetçe koruma göreceğini aksi halde hukuk aleminde karşılık bulmayacağını da belirtmek gerekir.[335] Aşağıda yasa metninde belirtilen nedenleri izah edeceğiz.

Belirtilen bu nedenler içinde **"**ülkenin genel yararı**"** ile belirtilmek istenileni somut olarak ifade etmek mümkün olmamakla beraber; bu kavramın karşılığının, seferberlik ilanını gerektirmeyecek derecede savaş tehlikesinin varlığı, turizm ihtiyacının gereksinimi, salgın hastalıkların önlenmesi, temel ihtiyaçların temininde sıkıntı yaşanması veya toplu taşımada yaşanan aksamalar gibi kamuyu ilgilendiren genel problemlerin çözümü için yapılan çalışmalar olduğu kabul edilmektedir.[336]

Fazla çalışmayı gerektiren neden olarak belirtilen **"**işin niteliği**"** kavramı somut iş yerine göre farklılık arz edebilecektir.Bu nedenle yapılacak fazla çalışmanın,işin türüne göre değişse de burada genel olarak amacın daha fazla çalışma yapılması suretiyle işin belirli bir tarihten önce bitirilmesini sağlamak ve o işten alınacak faydayı

[332]Demir 2006, s.269.
[333]Narmanlıoğlu 2014, s.646.
[334]Astarlı 2008, s.209,Yıldırım I 2012, s.92; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1101; Yamakoğlu 2011, s.60.
[335]Günay 2007, s.54; Özcan I 2009, s.41; Topçuoğlu 2007, s.17.
[336]Akyiğit 2005, s.4; Karacan 2015, s.98; Güç 2014, s.63.

korumak olduğu kabul edilmektedir.[337] Bu duruma örnek olarak, işlerin belirli dönemlerde yoğunlaşması, personel azlığı, mevsim koşulları veya yapılacak işin yıl içinde düzenli olarak dağıtılmasının mümkün olmadığı durumlarda çalışma sürelerinin çalışanlar bakımından artması hallerini gösterebiliriz.[338]

Fazla çalışmayı gerektiren diğer bir neden ise işletmenin yararı düşünülerek **"**üretimin artırılması**"** durumudur. Burada işveren çalıştığı sektördeki gelişmelerden dolayı veya yılın belli döneminde arızi olarak üretilen mala talebin artmasından kaynaklı ürettiği malı daha fazla üretmek zorunda kalmaktadır. Söz konusu bu talebi karşılamak adına işverenin; yeni işçi almak yerine mevcut çalışanların çalışma sürelerini artırması, işçiler bakımından (olağan nedenle) fazla çalışmaya neden olmaktadır. Bu durum aynı zamanda işverenin ihtiyaç duyduğu iş gücünü daha az maliyetle karşılamasını da sağlamaktadır.[339]

Son olarak tekrardan belirtmek gerekir ki olağan nedenle fazla çalışmanın varlığı yukarıda belirtilen nedenlerle sınırlı değildir; işveren, kanunun aradığı şartları sağlamak şartıyla benzer durumlar için de fazla çalışma kurumunu kullanabilecektir.

2.1.2.1.2. İşverenin Fazla Çalışma Talebinde Bulunması

Olağan nedenle fazla çalışmanın varlığı için kanunun aradığı diğer bir şart ise işverenin fazla çalışma yaptırma konusunda bir isteğinin bulunması hakkındadır.[340] Kural olarak bu konuda, işverenin fazla çalışma yaptırma konusunda talepte bulunması gerektiği kabul edilmiş ise de işverenin zımni kabulü altında yapılan fazla çalışmaların da geçerli olacağı kabul edilmektedir.[341] Bu bakımdan, işçinin işverenin talimatı ve

---

[337]Gökçe Akşengür, **4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma**, Yayımlanmış Y. Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul/2011, s.61; Karacan 2015, s.99; Yıldırım 2012, s.93; Gökçek 2008, s.57.
[338]Akyiğit 2005, s.4; Topçuoğlu 2007 s.16.
[339] Akşengür 2011, s.62; Karacan 2015, s.101.
[340] Özcan I 2009, s.63; Karacan 2015, s.91.
[341] Astarlı 2008, s.183.

bilgisi olmaksızın, kendiliğinden yaptığı fazla çalışmalar için fazla çalışma ücretine hak kazanmayacağı[342] ancak işverenin talebi bulunmaksızın işçinin işverenin bilgisi dahilinde yapacağı fazla çalışmanın geçerli olacağı kabul edilmektedir.[343] Bu konuda Yargıtay da işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanmasını, bu çalışmanın işverenin isteği doğrultusunda gerçekleşmesi şartına bağladığını görmekteyiz.[344] Fakat işverenin fazla çalışmayı talep/isteme şartını katı biçimde uygulamamak, işverence fazla çalışmanın zimmi kabulünün de yeterli olacağını belirtmek gerekir. Buna göre işverenin bilgisi dahilinde veya işin gereğinden kaynaklı fazla çalışma yapıldığı, çalışma koşullarından anlaşılıyorsa; işverenin, artık bu çalışmadan haberi olmadığını ileri sürerek fazla çalışmanın karşılığını ödemekten imtina etmesi hem dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecek hem de hakkaniyete aykırı olacaktır.[345] Bu konuda öğretide de, işverenin zimmi kabulü dahilinde yapılan fazla çalışmanın geçerli olduğu kabul edilmektedir.[346]

Fazla çalışma talebinin/isteğinin usulü hakkında, yasada veya Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde herhangi bir hüküm bulunmamasına rağmen tüm bu açıklamalar eşliğinde işverenin veya işveren vekilinin fazla çalışma talebinin

---

[342] Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.260; Boydak 2013, s.268.

[343] Yuvalı 2009, s.59; Demir 2006,s.272.

[344] "Özet: *Kendisine fazla çalışması için emir verilmemiş işçi fazla çalışma ücreti isteyemez*" Y.9.HD. 15.04.1974T. 1974/25820E. 1974/22200K.); Usta/Ük 2014, s.78; " *Davacı işçi davalıya ait marangoz atölyesi niteliğindeki işyerinde çalıştığı süre içinde kendi hesabına da çalıştığı dosya içeriğinden ve özellikle dinlenen tanıkların ayrıntılı ve açık anlatımlarından anlaşılmaktadır…. Böyle olunca fazla mesai alacağının reddine karar verilmelidir."* (Y.9.HD. 28.03.2000T. 2000/2324E. 2000/3862K. Kamu İş 2000-2005 kararları S. 407) Aktaran Usta/Ük 2014, s.78; Ayrıca Yargıtay 9.H.D. 17.09.1979.1979/9524E, 1979/11091 K., Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.426; Yargıtay 9.H.D 23.10.1996, 1996/9753E , 1996/20025 K., Karacan 2015, s.102; YHGK, 29.12.1973T. 1973/9E. 1973/1229K, Şakar 2006, s.2.

[345] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.426; Akşengür 2011, s.63; Hande, Kutluer, **4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma**, Kocaeli Ünv. Çalışma Ekonomosi, Kocaeli/2009, s.54;

[346] Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.261; Çelik 2005, s.311; Özcan I 2009, s.45; Karacan 2015, s.102; Yuvalı 2009, s.59.

yazılı veya sözlü irade beyanı ile olacağı veya zimmi kabulü ile de geçerli olacağı söylenebilecektir.[347]

2.1.2.1.3. Fazla Çalışma İçin İşçinin Onayı

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınmasının gerekliliği yasada belirtilmiştir(İK, m.41/7). Ayrıca Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde zorunlu nedenler veya olağanüstü durumlar dışında yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği belirtilmiştir[348](FÇY, m.9/1). Kanunda alınacak onayın şekli konusunda herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen yönetmelikte fazla çalışma da bunun her yıl başında işverence yazılı olarak işçilerden alınacağı ve işçi özlük dosyasında saklanacağı belirtilmiştir(FÇY, m.9/2)[349]. Bu konuda işverenin işçinin onayı almadan fazla çalışma yaptırması veya işçinin isteğine aykırı olarak fazla çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak kullandırması mümkün değildir.[350]Ancak işçinin fazla çalışma için onay vermesi onun aynı zamanda bu çalışma usulüne uyma zorunluluğunu da gerektirir. Bu durumda işçi haklı bir nedeni olmaksızın[351] iş görme borcunu ifadan kaçınırsa işveren, İş Kanunu 25/2 gereğince haklı nedenle iş akdini feshedebilecektir.[352]

---

[347]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.260; Bu konuda Yüksek Mahkeme eski tarihli bir kararında "*Fazla çalışma yükümü, koşulların gerçekleşmesinden ve bunun işçilere duyurulmasından sonra doğar..*" demekle fazla çalışma yükümlülüğünün geçerlilik şartlarının gerçekleşmesine bağlı tuttuğunu görmekteyiz. (Y.9.HD. 05.06.1980T. 6852E.6755K. Oğuz Kurucu, age., s.132 Dp.2) aktaran Usta/Ük 2014, s.82.

[348]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.253.

[349]Poyraz 2011, s.135; Resul Kurt, İş Kanunu'nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Onayı Alınması, **Mali Çözüm Dergisi,** 2009, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/96malicozum/15%20resul%20kurt.pdf (18.08.2016), s.237; Yüksek Mahkemenin bu konudaki kararları için bkz, Y.9.H.D. T.22.02.2010, E.2010/02551, K.2010/4290, Cumhur Sinan Özdemir, **İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışma**, Vergi Raporu Dergisi, S.225,
http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/107malicozum/16%20cumhur%20sinan%20ozdemir.pdf (25.03.2016).

[350]Demir 2006,s.272.

[351]Bu konuda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 8/b maddesinde " *İş 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,*

İşçinin onay vermesi halinde fazla çalışmaya devam etmesinin gerekliliği bir yana işçinin bu onayı verip vermeme zorunluluğu konusu öğretide farklı görüşleri ortaya çıkarmıştır. Bu konuda işçinin hiçbir neden olmaksızın fazla çalışmaya katılmamasını sadakat borcuna aykırı görenler uyarınca, işçinin hiçbir haklı neden belirtmeden fazla çalışmaya katılmamasını, işverenin iş akdini geçerli nedenle fesih gerekçesi olarak görmektedirler.[353] Ancak aksi yönde olanlar, kanunun olağan nedenle fazla çalışma için işçinin rızasını/onayını aradığını, bu konuda işçi aleyhine bir koşul oluşturulamayacağını, bu çalışmaya onay vermeyen işçinin kusurlu bir davranış sergilemediğini belirterek bu durumun, iş akdinin feshine haklı veya geçerli bir neden olmayacağını belirtmektedirler[354]. Bu konuda hukukun genel kuralı olan dürüstlük kuralı ile Borçlar Kanunu'nun 398. maddesinde "Fazla Çalışma Borcu*"* başlığında yer alan "…*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.*" hükmü birlikte değerlendirildiğinde, çalışanın haklı ve geçerli bir nedeni olmadığı takdirde fazla çalışmaya iştirak etmesi gerektiğine biz de katılmaktayız.[355] Son olarak, işçinin vereceği onayı FÇY'de belirtilen şekilde almayan işveren veya işveren vekili hakkında İş Kanunu m.102/c gereği para cezasının uygulanacağı da belirtilmelidir.

2.1.2.1.4. Olağan Nedenle Fazla Çalışma Süresi

---

bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere.." fazla çalışma yapılmayacağı belirtilmiştir

[352]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.260, Yuvalı 2009, s.61.

[353]Çelik 2005, s.335; Yuvalı 2009, s.61.

[354]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1103-1104; Karacan 2015, s.108;Çil 2007, s.59; Özcan I 2009, s.48; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.253.

[355]Bu hususta Yüksek Mahkeme *" İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini*" halini İş Kanunu'nun 25/2-h hükmüne aykırılık olarak değerlendirmekte ve bu halde iş akdinin haklı nedenle feshedilebileceği belirmektedir. Bu konudaki kararları için Bkz. Y.9.H.D. T.09.05.2005, E.2004/25446, K. 2005/16086; Güngör 2009, s.1565; Benzer görüş için Bkz. Yamakoğlu 2011, s.72.

İş hukukunda olağan nedenle yapılan fazla çalışmada işçi sağlığını korumak adına yıllık bazda bir üst sınır getirildiğini görmekteyiz.[356] Bu doğrultuda, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir[357] (İK, m.41/8). Bunun dışında İş Kanunu'nda 63. maddede belirtilen ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde belirtilen günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılamayacağı belirtilmiş[358] ve ilgili yönetmeliğin sonraki fıkrasında işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılması durumunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41., 42., ve 43. maddelerindeki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir (ÇSY, m.4/3). Buna göre işçinin günlük 11 saatlik azami çalışma süresini aşan çalışmaların da fazla çalışma kapsamında değerlendirileceği kabul edilmiştir.[359] Ayrıca belirtmek gerekir ki yerleşik Yargıtay içtihatlarında[360] ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de aynı sınırlama tekrar edilmiş olup bu süre sınırlamasının işçilerin şahıslarına ilişkin olduğunun; iş yerlerini veya yürütülen işleri sınırlamak amacı taşımadığının ifade edildiği görülmektedir(FÇY, m.5/1). Ayrıca fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında ise yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin ise bir saat sayılacağı ifade edilmiştir (FÇY, m.5/2).

2.1.2.2. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma

[356]Astarlı 2008, s.191.

[357]Narmanlıoğlu 2014, s.647; Erdoğan 2014, s.78; "*Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanunu'nun 41. maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olmayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmaların karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir*".(Y.9.HD. 18.11.2008T. 2007/32717E. 2008/31210K), Alptekin Burak Boydak, **Karar İncelemesi**, Denetimi Görevinde Bulunanların Fazla Çalışma Hakkı, http://calismatoplum.org/sayi37/boydak.pdf (01.09.2016) s.263.

[358]Güngör 2009, s.1566.

[359]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.254; "*Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulmayacağı, zamlı ücret ödenmesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir*".(Y.9HD.2009/43783E.2012/6404K) Boydak 2013, s.263.

[360]Y.9HD. 22.03.2007 T. 2006/22706E. 2008/8208K.; Y.9HD. 21.03.2008 T. 2008/923E. 2008/5603K.; Y.9HD. 15.12.2008T. 2007/30201E. 2008/33618K; Y.9HD. 19.01.2009T. 2007/34124E. 2009/109K.; Güngör 2009, s.1566.

İş Kanunu'nun üçüncü bölümünde "Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma" başlığı altında düzenlenen 42/1 maddesi uyarınca; iş yerindeki üretim araçlarında veya tesisinde bir arıza çıkması halinde; bir arızanın mümkün görülmesi halinde; makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde; zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, iş yerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılmasının, *zorunlu nedenle fazla çalışma* olduğu ve bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir. Bu dinlenme süresinin ise 24 saatlik çalışma süresi içinde asgari 8 saat olması gerektiği belirtilmektedir.[361] Aslında zorunlu nedenle fazla çalışmadaki amacın, çalışmanın durmasına sebep olan veya sebep olması muhtemel şartların normalleşmesini sağlamak ve üretimin devamını sağlayarak; iş yerinin normal çalışmasını sağlayacak ortama kavuşmak olduğu söylenebilir.[362] Bu kapsamda zorunlu nedenle yapılacak fazla çalışmanın sınırının ancak iş yerinin normal çalışma faaliyetine dönüşünü sağlayacak kadar olması gerektiği, iş yerinin normal faaliyetine dönmesi halinde artık fazla çalışmanın yapılamayacağı belirtilmektedir.[363]

Bunun dışında kanunda, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarındaki hükümlerin uygulanacağı belirtilmiştir. Buna göre, zorunlu nedenle fazla çalışmada işçinin haftalık çalışması 45 saati aşıyorsa veya 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık 45 saatlik iş süresini aşıyorsa, fazla çalışma yaptığı; haftalık çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmiş ve ortalama haftalık çalışma süresi sözleşme ile belirlenen çalışma süresini aşıyorsa artık işçinin fazla sürelerle çalışma yaptığı kabul edilecektir. Bu durumdaki işçiye,çalışmasının karşılığı fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olmasına göre zamlı ücret

[361]Demircioğlu/Centel 2015, s.125; Demir 2006, s.275.
[362]Demir 2006,s.269.
[363]Süzek 2011, s.759.

verilecektir.[364] Bu kapsamda zorunlu nedenle yapılacak fazla çalışmanın karşılığı olarak yasanın 42. maddesinde ilgili 41. maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarına yalnızca atıf yapıldığı ve maddenin dördüncü fıkrasına atıf yapılmadığı dikkate alındığında, zorunlu nedenle yapılacak fazla çalışmanın karşılığında işçilere serbest zaman hakkının kullandırılamayacağı sonucuna varmaktayız.[365]

Zorunlu nedenle fazla çalışma hakkında kanunun 42. maddesi ile Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, bu çalışma türünün uygulamasının belli koşullara bağlandığı anlaşılmaktadır. Bu koşulları şöyle sıralayabiliriz:

- Zorunlu fazla çalışmanın nedenleri,
- İşçilerin çalışma zorunluluğu,
- Zorunlu nedenle çalışmanın sınırı ve dinlenme süresi.

Şimdi sırasıyla bu koşulları belirtmeye çalışacağız.

2.1.2.2.1. Zorunlu Nedenle Fazla Çalışmanın Nedenleri

Kanunda belirtilen nedenler incelendiğinde, bunların genel olarak beklenmeyen, acil bir durum üzerine ortaya çıkan ve herhangi bir program olmaksızın çözümü gereken[366] ve çözülmediği takdirde işletmenin faaliyetini etkileyecek zorlayıcı şartlar olarak belirtildiğini görmekteyiz.[367] Zorlayıcı neden olarak fazla çalışmayı gerektiren haller, iş yeri çalışanlarının kusurlu davranışından veya iş yerinde ortaya çıkan beklenmedik bir durumdan kaynaklı olabileceği gibi kanunun deyimiyle "zorlayıcı" bir

[364]Günay 2007/a, s.11; Çil 2007, s.62; Narmanlıoğlu 2014, s.648.
[365]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.258; Süzek 2011, s.760.
[366]Akyiğit 2010, s.224.
[367]Güç 2014, s.52.

neden olarak mücbir sebepten kaynaklı da söz konusu olabilecektir.[368] Aşağıda kanunda zorunlu nedenle fazla çalışmayı gerektirecek olan kavramları biraz daha açıklayacağız.

Kanunda belirtilen "*arıza sırasında veya arıza ihtimalinin olduğu hallerde*" deyimiyle; iş yerinden kaynaklı problemlerden veya iş yeri dışındaki olumsuz şartlardan kaynaklı olarak iş yeri faaliyetinin durması veya durma ihtimalinin söz konusu olması anlatılmaktadır. Bu durumda işveren, çalışanlarından arızanın kaldırılıp iş yerinin normal çalışmaya dönmesi için gerekli fazla çalışmanın yapılmasını istemektedir. Diğer neden olarak belirtilen "*makineler veya araç ve gereç için işin hemen yapılmasının gerekli olduğu haller*" ifadesi ile iş yerindeki çalışmanın derhal bitirilmesinin gerekliliği aksi halde iş yerindeki makine veya araçların tehlikeyle karşılaşacakları belirtilmektedir.[369] Aslında belirtilen bu durumların ortak şartı "hemen yapılması gerekli acil işler" kapsamında olmalarıdır. Bu hallerde işveren, acil iş kapsamındaki çalışmayı tamamlamadığı takdirde iş yeri bakımından can ve mal tehlikesi ile karşılaşabilecek veya iş yeri faaliyetinin durması veya aksaması riski ile de yüzleşebilecektir.[370] Kanunda son olarak belirtilen "*zorlayıcı nedenler*" tabiri ile anlaşılması gereken mutlak anlamda bir mücbir sebebin varlığı değildir. Hukuki deyimi ile "mücbir sebep"in de bu kapsamda kabulü ile iş yerinden kaynaklı, çevreye, iş yerinin kendisine veya çalışanlarına zarar verme ihtimali bulunan bir durumun da zorlayıcı neden olarak kabul edileceği belirtilmektedir.[371] Tüm bu nedenler dikkate alındığında, kanunun belli şartların varlığı ile iş yeri ve çevresi bakımından zorunluluk arz eden sebeplerin varlığında, zorunlu nedenle fazla çalışma usulünü kabul ettiğini görmekteyiz.

2.1.2.2.2. İşçilerin Çalışma Zorunluluğu

Fazla çalışma ile ilgili yönetmelikte, olağan nedenle yapılan fazla çalışmada işçinin onayının zorunluluğu belirtilmişken zorunlu nedenle yapılan fazla çalışma için

[368]Köseoğlu/Kabul 2014, s.243; Akyiğit 2010, s.224.
[369]Özcan I 2009, s.64.
[370]Astarlı 2008, s.211.
[371]Günay 2007/a, s.11.

böyle bir şart öngörülmemiştir.[372] Aslında işçinin onayının aranmaması bu çalışma türünün özelliğinden gelmektedir. Sonuçta zorunlu haller olarak nitelenen hallerde amaçlanan, iş yeri faaliyetinin durmasını veya aksamasını engellemektir. Bu durum işçinin sadakat yükümlülüğü altında değerlendirilmektedir.[373] Buna göre haklı bir sebebi olmaksızın iş yerindeki zorunlu hallerde, fazla çalışmaya katılmayan işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığı kabul edilmektedir.[374] Sadakat borcu esas olarak doğruluk ve dürüstlük ilkelerine dayanmakta; çalışanın ve işverenin korunmaya değer haklı çıkarlarını en iyi şekilde korumayı ve söz konusu çıkarlara zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınmayı gerektirdiği şeklinde tanımlanmaktadır.[375] Bu temel prensibe göre, çalışanın iş yeri bakımından zorunlu olan çalışmaya katılması gerekmektedir. Ancak yine de çalışan bu yükümlülüğüne riayet etmiyorsa işveren, İş Kanunu'nun 25/2-h maddesi gereğince haklı nedene dayalı olarak iş akdini feshedebilecektir.[376] Ayrıca çalışanın yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrarı (İK, m.25/2-h) sonucunda işverenin bir zararı olmuşsa işveren, İş Kanunu'ndaki madde 26/2 uyarınca tazminat talebinde bulanabilecektir.[377]

2.1.2.2.3. Zorunlu Nedenle Çalışmanın Sınırı ve Dinlenme Süresi

İş Kanunu'nda olağan nedenle yapılacak fazla çalışmalar için yıllık bazda 270 saatlik bir sınırlama getirilmiş ise de zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmalar için böyle bir sınırlama getirilmemiştir. Aslında zorunlu nedenle yapılacak fazla çalışmanın özelliğinden kaynaklı olarak fazla çalışmaya sınırlama getirilmemesi genel olarak kabul görmüştür.[378] Bu nedenle de yasanın ilgili maddesinde bu doğrultuda bir kayıt bulunmamaktadır. Ancak arızi bir nedenle, programsız olarak yapılan bu çalışma

[372]Günay 2007/a, s.10; Narmanlıoğlu 2014, s.648; Yamakoğlu 2011, s.73; Çil 2007, s.63; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.257.
[373]Akyiğit 2010, s.224.
[374]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1118; Yamakoğlu 2011, s.75.
[375]Fevzi Demir ve Gönenç Demir, "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması" **Kamu- İŞ Dergisi**, 2009, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1111.pdf(18.03.2016), s.2.
[376]Çil 2007, s.63; Köseoğlu/Kabul 2014, s.243; Güç 2014, s.54.
[377]Yamakoğlu 2011, s.75; Özcan I 2009, s.66.
[378]Astarlı 2008, s.192; Günay 2007, s.60; Süzek 2011, s.760.

türünde, kanun koyucu, çalışma süresi konusunda iş yerinde normal çalışmasını sağlayacak dereceye kadar fazla çalışma yapılabileceğini belirterek somut vakıaya uygun bir sınırlama getirmeyi uygun görmüştür[379](İK, m.42/1). Aslında her ne kadar zorunlu nedenle yapılan bu fazla çalışma türünün çalışma süreleri konusunda objektif bir sınırlama bulunmasa da bu konuda öğretide genel kabul gören kural Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik'in 9. maddesinde belirtilen "*işçiler sürekli olarak en az on bir saat, dinlendirilmeden çalıştırılamaz."*hükmünün uygulanması yönündedir.[380] Kanaatimizce de yasada uygulanmasının zorunlu olduğu belirtilen ara dinlenme sürelerinin (İK, m.42/1) olağanüstü çalışma usulünde de uygulanması ve bunun asgari insan sağlığına uyacak çalışma prensipleri ile muhafaza edilmesi yerinde olacaktır. Ayrıca belirtilen şekilde dinlenme süresi tanınmasının, Türkiye'nin de kabul ettiği AB'nin 93/104 sayılı yönergesinde içerilen çalışma usulüne de uygun olacağını belirtmek isteriz.[381]

2.1.2.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun üçüncü bölümünde "Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma" başlığı altında düzenlenen madde 43/1 uyarınca, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılamak amacıyla Bakanlar Kurulunun lüzum gördüğü işlerde ihtiyaç derecesine göre işçinin günlük çalışma süresinin, işçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarılabileceği belirtilmiştir.[382] Görüldüğü üzere, diğer çalışma türlerinden farklı olarak, Bakanlar Kurulunun kararı ile işçi ve işverenlerin rızası

[379]Narmanlıoğlu 2014, s.648; Akyiğit 2010, s.224.
[380]Süzek 2011, s.760; Astarlı 2008, s.193; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.269; Çil 2007, s.63; Şakar 2006, s.3.
[381] Süzek 2011, s.760.
[382]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.258.

aranmaksızın lüzum görülen işlerde fazla çalışma yapılabileceği düzenlenmiştir.[383] İş Kanunu'ndaki bu düzenleme ile beraber olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, mevzuatımızın başka kısımlarında da görülmektedir. Bu doğrultuda, Anayasa'nın 119. maddesinde tabii afet ve ağır ekonomik bunalım sebebiyle olağanüstü hal ilanının yapılabileceği ve yine Anayasa'nın 121. maddesi uyarınca vatandaşlara para, mal ve çalışma yükümlülüklerinin uygulanabileceği belirtilmiştir. Bu kapsamda Olağanüstü Hal Kanunu'nun 8. maddesinde "*Tabiî afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde bulunan 18-60 yaşları arasındaki bütün vatandaşlar, olağanüstü hal sebebiyle kendilerine verilecek işleri yapmakla yükümlü*" oldukları ve "Ağır Ekonomik Bunalım Hallerinde Yükümlülükler ve Alınacak Tedbirler" başlıklı 10. maddesinde ise *"...çalışmaya ilişkin her türlü tedbir ve yükümlülüklerin tespiti, tanzimi ve takibi konularında Bakanlar Kurulunca kanun hükmünde kararname çıkarılacağı*" belirtilmiştir. Son olarak OHAL Kanunu'nun 28. maddesinde bu kanun kapsamındaki hizmet nedeniyle veya bu yüzden maruz kaldıkları yaralanma veya hastalık sonucu ölmeleri veya sakat kalmaları halinde ödenecek ücretlerin 3.11.1980 tarih ve 2330 sayılı yasaya göre ödeneceği belirtilmiştir. Ayrıca 79 sayılı Milli Koruma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümlerin İhdasına Dair Kanun[384] da belli yükümlülükler düzenlemiştir.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma hakkında İş Kanunu'nun 43. maddesi ile Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin ilgili hükümleri birlikte değerlendirildiğinde, bu çalışma türünün uygulamasının belli koşullara bağlandığı anlaşılmaktadır. Bu koşulları şöyle sıralayabiliriz:

- Olağanüstü Çalışmanın Sebebi ve Niteliği,
- Bakanlar Kurulunun Kararı,

[383]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.270; Narmanlıoğlu 2014, s.648; Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.258.
[384]RG, 16.09.1960, 10605

- Çalışma Süreleri,

Şimdi sırasıyla bu başlıkları açıklamaya çalışalım.

2.1.2.3.1. Olağanüstü Nedenle Fazla Çalışmanın Sebebi ve Niteliği

Bu fazla çalışma türünün uygulanabilmesi için her ne kadar yasada seferberlik halinin varlığı şart olarak aranmışsa da savaş ve sıkıyönetimin halleri için de bu çalışma prensibinin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.[385] Bu konuda Anayasa'nın 122. maddesindeki düzenlemede "sıkıyönetim", "seferberlik" ve "savaş halinin" aynı hükümde düzenlendiğini görmekteyiz. Kanaatimizce de olağanüstü hal olarak kabul edilen bu üç durum için İş Kanunu'nun 43. maddesinin uygulanması yerinde olacaktır.

Olağanüstü nedenle fazla çalışma yaptırmak Bakanlar Kurlunun yetkisi dahilinde olmakla beraber hangi hallerde ve nerde uygulanacağı hususlarının cevabını yine yasada geçen "seferberlik zamanında" ve "yurt savunmasının gereklerini karşılayan işler" ifadelerinde bulmaktayız. Ancak bu ifadelerin amacına uygun yorumlanması ve yalnızca seferberlik ilanın uygulandığı yerle sınırlı kalmadan yurt savunmasının gerektirdiği başka alanlarda da fazla çalışmanın yapılacağı kabul edilmektedir.[386]

Ayrıca İş Kanunu'nun 43. maddesinin 2. fıkrasında, bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için yasanın 41. maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü fıkralarının uygulanacağı belirtilmiştir. Bu doğrultuda olağanüstü hallerde çalışan işçilerin, haftalık çalışması 45 saati aşıyorsa veya 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık 45 saatlik iş süresini aşıyorsa fazla çalışma yaptığı veya haftalık çalışma süresi sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmiş ve ortalama haftalık çalışma süresi sözleşme ile belirlenen çalışma süresini aşıyorsa artık işçinin fazla sürelerle çalışma yaptığı kabul edilecektir. Ve bu durumdaki

[385]Tunçomağ/Centel 2008, s.155; Güç 2014, s.56; Dönmez 2000, s.149; aksi görüş için Bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1120.
[386]Astarlı 2008, s.212.

işçiye,çalışmasının karşılığı fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olmasına göre zamlı ücret olarak verilecektir.[387] Dikkat edilirse fazla çalışmanın karşılığı olarak serbest zaman verilmesi yasanın 41/4 fıkrasında düzenlendiği ve olağanüstü hallerde fazla çalışmanın düzenlendiği 43. maddede de buraya atıf yapılmadığı için, olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışma için serbest zaman verilmesinin mümkün olmadığı anlaşılmaktadır.[388]

2.1.2.3.2. Bakanlar Kurulunun Kararı

İş Kanunu'nun 41. maddesi gereği olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılması Bakanlar Kurulunun kararına bağlıdır. İşçi veya işverenlerin bu konuda rızaları aranmamaktadır. Kaldı ki İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Yönetmeliği'nin 9. maddesinde de bu çalışma türü için işçinin onayının gerekli olmadığı anlaşılmaktadır. Bakanlar kurulu tarafından yurt savunmasının gereklerini karşılamak üzere yayınlanan ve bu çalışmanın da gerekçesini oluşturan kararnamede, fazla çalışmaya tabi olacak iş yerleri ve çalışma koşulları belirtilecektir.[389] Bu kapsamda Bakanlar Kurulunun, ülkenin yüksek yararının söz konusu olduğu olağanüstü hal kapsamında kamu veya özel sektör alanındaki iş yerleri için fazla çalışma yükümlülüğü getirmesi mümkün olacaktır. Ayrıca bu kapsamda yapılacak çalışmalar için yasa koyucu başkaca bir kayıt da getirmemiştir.[390]

2.1.2.3.3. Çalışma Süreleri

[387]Narmanlıoğlu 2014, s.649.
[388]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.258.
[389]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.270; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1120; Yıldırım I 2012, s.123.
[390]Narmanlıoğlu 2014, s.648.

Bu çalışma türünde fazla çalışma süresinin sınırını iki ayrı şekilde değerlendireceğiz. İlk sınırlama yasanın lafzından anlaşılmaktadır ve çalışmanın niteliğine de uygun olarak belirlenmiştir. Buna göre olağanüstü hallerde yapılacak fazla çalışma ancak seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yapılabilecektir. Yani bu kapsamdaki fazla çalışma, seferberliğin yürürlükte olduğu süre ile sınırlı olacaktır.[391] İkinci sınırlama ise günlük çalışma süresine dair olup bunun sınırı işçilerin "en çok çalışma gücüne" göre ayarlanacağı, yasada belirtilmiştir.[392] Her ne kadar göreceli bir kavram üzerinden sınırlama yapılmaya çalışılmışsa da öğretide genel olarak kabul edilen şekli ile bu çalışma için de İş Kanunu'nun 69/son fıkrası ve Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik'in 9. maddesinin uygulanması yönündedir.[393] Buna göre işçinin sürekli olarak çalıştırıldığı işlerde günde en az on bir saat dinlendirilerek çalıştırılması gerektiği belirtilmektedir Aslında yukarıda belirtilen bu görüşün, Türkiye'nin de kabul ettiği AB'nin 93/104 sayılı yönergesine de uygunluk arz etmesi hasebiyle yerinde bir tespit olduğunu belirtmek isteriz. Ancak bu konuda Akyiğit ise, Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3/2 maddesi uyarınca 24 saatlik çalışma süresi içinde 12 saatlik dinlenme süresinin öngörülmesi gerektiğini ve buna göre de günlük azami 12 saatlik sürenin "en çok çalışma süresi" olarak kabul edilebileceğini bu süreden de İş Kanunu'nda belirtilen ara dinlenme sürelerinin düşülmesi ile günlük net 11 saatlik çalışmanın "en çok çalışma yapılabilecek süre" olarak kabul edilmesi gerektiğini ifade etmektedir.[394]

2.1.3. Sürekli Fazla Çalışma

[391]Akyiğit 2010, s.225.
[392]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.244.
[393]Astarlı 2008, s.195; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.270; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1121; Topcuoğlu 2007, s.41; Aksi görüş, Çil 2007, s.65; Tunçomağ/Centel 2008, s.56.
[394]Akyiğit 2010, s.225.

2.1.3.1.Genel olarak

İş Kanunu'nda geçici fazla çalışmaya neden olarak gösterilen "Olağan Nedenle Fazla Çalışma", "Zorunlu Nedenle Fazla Çalışma" ve "Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma" adlı konuları yukarıda izah etmiştik. Bu doğrultuda fazla çalışmanın bu türleri dışında kalan ve kendine özgü çalışma koşulları nedeni ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 70.maddesinde özel olarak düzenlenen sürekli fazla çalışmanın konusu oluşturan "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri"ni ise yeni bir başlık altında izah edeceğiz. Şöyle ki hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işleri genel olarak; bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenle yapılması için gerekli olan, işyerinde belirlenen çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılan ve o işyeri için geçici veya arızi bir nitelik taşımayarak sürekli yapılması gerekli işlerden olduğu kabul edilmektedir[395]. Bu tür çalışmalara örnek olarak; işyerindeki araç ve ekipmanların bakım ve onarımı, işyerinin güvenli bir şekilde faaliyetine devamını gerektiren çalışmalar ile işyerindeki üretim faaliyetinin kesintisiz şekilde devamını sağlayacak temizlik konularını gösterebiliriz.[396] Bu kapsamdaki işlerin o işyerinde çalışan asıl işçiler tarafından günlük çalışma sürelerine ilave olacak şekilde; işin gerektirdiği teknik, sağlık veya güvenlik konuları ile ilgili olması gerektiği kabul görmektedir.[397] Söz konusu bu işler için işverenin asıl işçiler dışında, başkaca işçiler istihdam etmesi durumunda, bu işçilerin yapacakları çalışmanın bu başlık altında açıklanan "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri" kapsamına girmeyeceği; aksine bu çalışmanın İş Kanunu'nun genel hükümlerine göre çözümleneceğini de belirtmek gerekir.[398] Bu kapsamda İş Kanunu'nun 70. maddesinin göndermesi ile bu tür işlerde çalışan işçilere, işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle bunların uygulanacağı konusunun Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak

[395]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.279; Odaman 2013, s. 78; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016;Süzek 2016, s. 826.
[396]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1127.
[397]Tunçomağ/Centel 2008, s. 151.
[398]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.280; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1127.

bir yönetmelikte[399]gösterileceği belirtilmiştir. Biz de bu kapsamda özellik arz eden bu konuyu; "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinin Koşulları", "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla çalışma" olmak üzere iki alt başlık altında izah edeceğiz.

2.1.3.2. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinin Koşulları

Bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin çalışma koşulları hakkında ilgili yönetmeliğin hükümleri incelendiğinde; hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri hakkında belirli koşulların öngörüldüğü gözlenmektedir.

Bu kapsamda yönetmeliğin "Çalıştırma Koşulu" başlıklı 4. maddesinde; hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabileceğini, bu işlerin yapılmasında teknik bir zorunluluğun bulunması veya asıl işin yürütümü sırasında bu işlerin yapılmasının, sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olması koşuluna bağlandığını görmekteyiz. Bu koşullar içinde yukarıda belirtilen maddenin ilk cümlesinde ifade edilen "asıl işe ilişkin olma" koşulundan başlamak gerekir ise hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamında yapılacak bu işlerin, asıl işin düzenle yapılması amacına hizmet etmesi gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamında yapılacak bu işler; asıl işin düzenle yürütülmesi bakımından zaruri işler kapsamında olması gerekir.[400] Örneğin, bir işyerinde fırın veya ocakların yakılması, ısıtılması veya soğutulması veya iş makinelerinin günlük bakım veya onarımlarının yapılması gibi asıl işin düzenle yapılmasını sağlayacak işlerden olması gerekir.[401]

---

[399]"Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği" adlı yönetmelik, 28.04.2004 tarihinde 25446 no ile Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[400]Tunçomağ/Centel 2008, s. 151; Süzek 2016, s. 827.
[401]Odaman 2013, s.78.

Diğer bir koşul ise hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesinin, teknik bir zorunluluğun bulunması veya bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olması koşulu konusunda olduğunu görmekteyiz.[402] Bu durumda yani hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi hali için, kanun koyucunun belirli nedenlerin varlığını şart olarak ortaya koymuştur. Bu kapsamdaki işlerin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi için ya teknik bir zorunluluğun bulunması veya bu işlerin asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık veya güvenlik yönünden sakıncalı olması gerektiği yönetmelikte belirtilmiştir(HTTİY. m.4).[403]

Yönetmelikte hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçi sayısında belirli koşullar öngördüğünü belirtmek gerekir. Bu konuda yönetmelik, işyerinde çalışan işçi sayısına göre aşağıda belirlenen oranlarda işçi çalıştırılması gerektiğini belirtmiştir.

- 1-15 çalışanı bulunan işyerlerinde 3 işçiden,
- 16-30 çalışanı bulunan işyerlerinde 4 işçiden,
- 31-60 çalışanı bulunan işyerlerinde 6 işçiden,
- 61-80 çalışanı bulunan işyerlerinde 8 işçiden,
- 81-100 çalışanı bulunan işyerlerinde 10 işçiden ve 100'den fazla çalışanı bulunan işyerlerinde ise, çalışan sayısı toplamının yüzde onundan fazla olamayacağını belirtmiştir (HTTİY, m.6/1).

Ayrıca hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılmasının özel riskler yaratması ve özel bilgi, beceri ve deneyim gerektirmesi halinde, bu işlerde çalıştırılacak

[402]Derya Ateş, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma,** Y. Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya/2010, s. 54; Süzek 2016, s. 827.
[403]Yamakoğlu 2011, s. 79.

işçilerin çalıştıkları bölümleri ve mesleki eğitimleri göz önüne alınarak uygun nitelikte olan işçilerin seçileceği yönetmelikte belirtmiştir(HTTİY, m.6/2).[404]

Son olarak belirtmek gerekir ki; hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak YediBuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te belirtilen işlere ilişkin olarak yapılması durumunda bu işlerin, söz konusu Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te yer alan işlerden her birine özgü olmak üzere belirtilmiş bulunan iş sürelerini aşmayacak biçimde düzenlenmesi (HTTİY, m.11); benzer şekilde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yapılacağı saatlerin bir işyerinde yapılmakta olan asıl işin yürütülmesi koşullarına ve sürelerine göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde tanımlanan gece dönemine rastlaması halinde de, bu işlerin kendi yönetmeliğinde belirtilen koşullar içinde yapılması gerekmektedir. Son olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. 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 başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmelerinin zorunlu olduğu ancak, işçilerin bu dinlenme haklarını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlı olduğu ve sözü edilen bu ara dinlenme sürelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir (HTTİY, m.10).[405]Ayrıca bu yönetmelik hükümlerine göre; hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmaları yasaktır (HTTİY, m.14).

Yukarıda izah edilen koşullar çerçevesinde işyerinin asıl işçileri tarafından yapılacak hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yönetmelikte belirtilen şekli ile

[404]Odaman 2013, s 79.
[405]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1128; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016 s.568; Kutluer 2009, s 29; Yıldırım I 2012, s126.

günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yapılması durumunda, bu çalışmalar hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamında değerlendirilecek; aksi durumda ise yani bu çalışmaların günlük çalışma süreleri içinde gerçekleştirilmesi halinde ise yapılan bu çalışmalar hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamında değerlendirilmeyecektir.[406]

2.1.3.3.Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Fazla Çalışma Süreleri ve Hükümleri

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin işyerinde uygulanması hakkında ilgili yönetmeliğin hükümleri genel olarak incelendiğinde; hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamındaki çalışmaların ancak işyerinin asıl işçilerince ve yürüttükleri işlere ek olarak yapılması gerektiğini görmekteyiz.[407] Bu doğrultuda hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yalnız bu işleri yapmakla görevli personelce yapılması halinde bu çalışmaların Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği dışında kalacağını ve bu çalışmaların genel hükümlere göre değerlendirileceğini belirtilmek gerekir(HTTİY. m.2).[408] Bu kapsamada hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yaptırılmak üzere ayrılmış olan işçilerin, bu işlere ayrılan saatlerde, herhangi bir başka işte çalıştırılmalarının yasak olduğu da ayrıca yönetmelikte belirtilmiştir(HTTİY. m.14)[409]. Çalışma usulü bakımından hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yürüten işçilerin bu çalışmalarını nöbetleşe usulde yapmasının esas olduğu yönetmelikte belirtilmekle beraber; yapılacak olan bu işlerin özelliği olarak, bu işleri ancak belli ve bu konuda yetişmiş işçilerce yaptırılmasını zorunlu olması ve işyerinde de nöbetleşmeye yetecek sayıda bu nitelikte işçi bulunmaması durumunda hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin hep aynı

[406]Tunçomağ/Centel 2008, s. 151.; Odaman 2013, s 79.
[407]Odaman 2013, s , 79; Süzek 2016, s. 827.
[408]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016., s.568 Süzek 2016, s. 827;Kutluer 2009, s 29.
[409]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1128;

kişilerce yapılabileceğinin belirtildiğini görmekteyiz(HTTİY, m.9).[410] Bu haliyle yasanın getirmiş olduğu nöbetleşe çalışma prensibinde çalışanlar hem yüklenilecek iş bakımından hem de bunun karşılığı olarak ödenecek ücret bakımından eşit bir çalışma usulünde çalışmış olacaklardır.[411]

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma süreleri hakkında yönetmeliğin 5.maddesi uyarınca, asıl iş için belirlenmiş olan günlük çalışma sürelerine ek olarak ve günlük çalışma sürelerinin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonraya gelecek şekilde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin günde en çok iki saat daha çalıştırılabileceği belirtilmiştir.[412] Söz konusu hükümden de anlaşılacağı üzere; bu kapsamda yapılacak çalışmaların günlük çalışma süresine ilave olacak şekilde yapılması ve bu sürelerin günlük 2 saat süresinde tamamlanması gerektiği belirtilmiştir.[413] Bu haliyle işyerinin asıl işçileri tarafından yapılacak hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, günlük çalışma süresinden önce ve/veya sonra yapılmalıdır. İşyerinin asıl işçileri hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini normal çalışma süreleri içinde yapmaları durumunda ise yapılan çalışmanın hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile ilgili yönetmelikte belirtilen hükümlere aykırı olacağı için bu çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmeyecektir. Ayrıca çalışma süreleri konusunda yönetmeliğin 12. maddesinde; hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil olmak üzere, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı ve bu kapsamda yapılacak fazla çalışma sürelerinin toplamının ise yılda iki yüz yetmiş saati geçemeyeceği belirtilmiştir (HTTİY. m.12/1-2).[414] Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri kapsamında yapılacak çalışmalar için o işyerinde çalışan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait

[410]Yıldırım I 2012, s 126;Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1127.
[411]Tunçomağ/Centel 2008, s 152.
[412]Tunçomağ/Centel 2008, s. 151; Süzek 2016, s. 827.
[413]Tunçomağ/Centel 2008, s. 151.
[414]Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1127; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.280; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016, s.568.

normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verileceği belirtilmiştir (HTTİY, m.15).[415]

2.2. FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI

2.2.1. Genel Olarak

İş hukukunda yargıya intikal eden uyuşmazlıklarda genel olarak görülen ve taraflar arasında uzlaşının sağlanamadığı konulardan biri de fazla çalışmanın ispatı konusunda görülmektedir. Burada taraflar arasındaki husumet; fazla çalışma yapılıp yapılmadığı, yapıldıysa karşılığının ödenip ödenmediği hususlarının ortaya konması konularında ortaya çıkmaktadır.[416] Aslında uygulamada görüldüğü üzere; çalışanlar çalıştıkları dönemlerde işlerini kaybetme korkusuyla fazla çalışmadan veya diğer kanuni haklardan doğan alacaklarını talep edememekteler ancak iş akitleri sonlandığı takdirde yasal yollardan taleplerini dile getirme imkanını bulmaktadırlar ancak bu sefer de hakkın doğumundan uzun bir süre geçmesi[417] ve/veya işverence tutulması gereken kayıtların tutulmamış olması veya istihdamda görülen kayıt dışılık gibi nedenler, bu hususta, ispat problemini ortaya koymaktadır.[418] Bu durumu ülkemizdeki iş güvencesinin henüz yerleşmemesine ve kanuni hakların pratikte karşılıklarının çok da olmadığı gerçeğine bağlayabiliriz. İşte bu noktada çalışanların hakkını korumak ve bunlara bağlanan sonuçları temin etmek için bu bölümde açıklanacak ispat ve ispat araçları konusu önem arz etmektedir.

2.2.2. İspat ve İspat Yükü

Hukuk düzeninde dava konusu yapılan bir hakkın gerçekte var olup olmadığı konusunun, o hakkın maddi hukuk bağlamında doğumunun veya sona ermesinin

---

[415]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.280; Mollamahmutoğlu/Astarlı 2012, s.1128;Tunçomağ/Centel 2008, s. 152; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016, s.568.
[416]Ekmekçi 1988, s.41.
[417]Ekmekçi 1988, s.41; Köseoğlu/Kabul 2014, s.256.
[418]Öner, Eyrenci, **Bireysel İş Hukuku (Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan)**, Beta Yayınevi, İstanbul/2011, s.473.

kendisine bağlandığı vakıaların doğru olup olmadığının tespitine bağlandığını görmekteyiz.[419] Burada dava konusu hakkın ve buna karşı yapılan savunmanın dayandığı vakıaların gerçekte var olup olmadıkları konusunda mahkemede kanaat oluşturma işlemine "ispat" denilmektedir.[420] İspatın konusunu ise tarafların üzerinde anlaşamadıkları ve uyuşmazlığın çözümünde etkili olabilecek çekişmeli vakıalar oluşturur ki bu vakıaların ispatı için delil gösterilir. (HMK, m.187/1) Konumuzla ilgili olarak işçi fazla çalıştığı iddiasında bulunmakta, işveren ise bu iddianın gerçek olmadığı veya karşılığı ödendiği gerekçesi ile haksız olduğunu iddia etmektedir ve her iki taraf da kendi iddialarının ispatını sağlamak adına delillere dayanmaktadırlar. İşte tarafların bu iddia ve savunmalarının dayanağını oluşturan deliller ve delillerin ispatı konusunda İş Kanunu'nda özel bir düzenleme bulunmadığından çalışma konumuz, genel hükümler üzerinden değerlendirilecektir.

Kural olarak kabul edildiği üzere, kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. (MK, m.6) Konumuzla ilgili olarak Yargıtay; fazla çalışma iddiasının işçi tarafından, karşı iddianın ve özellikle ücretin ödendiği iddiasının da işveren tarafından kanıtlanması gerektiğini belirtmiştir.[421] Bu durumda fazla çalıştığı iddiasında bulunan işçi, çalıştığı gün ve saatleri ispatla yükümlü olacaktır.[422] Bu yükümlülüğünü yerine getirmek isteyen işçinin, ispat külfeti bakımından her türlü delili kullanabileceği kabul edilmiştir.[423] Çünkü işçinin iddia ettiği durumun hukuki fiil niteliğinde bir vakıa olduğu[424] ve bu vakıalar bakımından tanık delili dahil diğer delillerin kullanılabileceği kabul

---

[419]Baki Kuru, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**,16.B, Demir Yayıncılık/İstanbul-2011, s.1966.
[420]Kuru 1966, s.1966.
[421]Öner Eyrenci , "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi" **Yargıtay Semineri**, 2012, http://www.kamu-is.org.tr/pdş/yargitaykarsemineri2012.pdf, s.35; Bu konuda Yüksek Mahkeme: *"... Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir..."* Y. 9.HD. 18.10.2004T. 2004/7006E 2004/3275K. Çil 2011, s.565.
[422]"*Fazla çalışma iddiasında bulunan işçi bunun şekil ve mahiyetini bildirmekle yükümlüdür*." Y.9.H.D 26.03.1970T, 1052 E., 2977K., Akşengür 2011, s.124.
[423]Süzek 2011, s.805; Ekmekçi 1988, s.42; Yamakoğlu 2011, s.96; Karacan 2015, s.117.
[424]Gökçek 2008, s.73; Yamakoğlu 2011, s.96.

edilmektedir.[425] Ancak her ne kadar işçi bakımından böyle bir kolaylık kabul edilmiş ise de işverenin aynı hukuki imkanlara sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Çünkü işverenin fazla çalışmanın karşılığının ödendiği iddiası, maddi bir vakıadan ziyade bir hukuki işlem niteliğine bürünmekte ve yazılı belge ile ispatını zorunlu kılmaktadır.[426] Bu konuda FÇY'nin 10. maddesinde, işverene, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçiler için çalışma saatlerini gösterir belge düzenlemek ve imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorunluluğu yüklenmiştir.[427]Buna göre işçilerin, işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. ve 34. maddeleri uyarınca ödenmesi gerektiği ve bu ödemelerin, ücret bordrolarında ve İş Kanunu'nun 37. maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilmesi zorunluluğu mevzuata konulmuştur. Bu yasal zorunluluk gereği işveren, fazla çalışma yapan işçilerin çalışma saatlerini ve bu çalışmaların karşılığını ödediğine dair ücret bordrosunu ve ücret hesap pusulasını yazılı olarak ibraz etmek zorunluluğunda olacaktır.[428] Bu konuda Yargıtay bir kararında; işverenin ücretin ödendiği iddiasını ancak işçinin imzasını içeren bordro ya da benzeri belge sunmakla ispatlayabileceğini belirtmiştir.[429]

Tüm bu açıklamalardan sonra; işçi ve işverenin iddialarını dayandırdıkları, yargılama merciinde lehlerine kanaat oluşturan ispat araçlarını aşağıda ayrı ayrı başlıklar halinde izah etmeye çalışacağız.

---

[425]Öcalan 2010, s.1644.
[426]Eyrenci 2011 s.460.
[427]Demir 2006,s.283.
[428]Astarlı 2008, s.231; Süzek 2011, s.326.
[429]Yargıtay 9.H.D.;10.11.2003T, 2003/6330 E. 2003/18969 K., http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/718_ispat-yuku-is-davalarinda.pdf (21.03.2016).

2.2.3. İspat Araçları

2.2.3.1. İş Yerine Giriş ve Çıkışı Gösteren Kayıtlar

İşyerine ait giriş ve çıkışı gösteren kayıtlar fazla çalışma konusunda delil niteliğinde olabilirler.[430] Ancak bu durum genel olarak çalışan sayısının çok olduğu ve düzenli bir çalışma usulünün uygulandığı işyerlerinde, mesai çizelgesi veya puantaj listesi kullanılarak çalışanların işe giriş ve çıkışları kaydedilmekte ve imza altına alınmaktadır[431]. Hatta kimi işyerlerinde elektronik kart sistemi kullanılmakta, giriş ve çıkışlar bunlar üzerinden sağlanmakta ve çalışma süreleri kesin biçimde kayıt altına alınmaktadır.[432] Bu kayıtlar, işveren veya işçiler tarafından fazla çalışmanın tespitinde kullanılabilecek yazılı deliller arasındadır.[433] Kaldı ki işçinin imzasını içermesi ve iradesini yansıtması bakımından tanık beyanından daha itibar edilen bir delil olduğu Yargıtay kararlarından anlaşılmaktadır.[434] Hatta Yargıtay'ın kararlarında bu kayıtlara dayanılarak yapılan hesaplamalarda takdiri indirime gitme gereği duymadığını da görmekteyiz.[435] Kanaatimizce de işçinin imzasını taşıması veya elektronik kayıtlara dayanması hasebiyle bu delil türü, görgü anlatımına dayanan tanık beyanından daha objektif verilere dayanmaktadır. Bu nedenle de bu delil türünün tanık beyanından üstün tutulması yerinde bir uygulamadır.

---

[430]Eyrenci 2011 s.463.
[431]Yamakoğlu 2011, s.98.
[432]Akşengür 2011, s.75.
[433]Eyrenci 2011 s.463.
[434]"*...Davacının iş yeri devam kartlarından bazı günler için, normal çalışma saatleri dışında çalıştığı görülmektedir. Bilirkişi ek raporunda bu hususu tespit ettiği halde mahkemenin tanık beyanlarına göre hazırlana ilk bilirkişi raporunu esas alıp fazla mesai alacağını reddetmesi hatalıdır.*"(Y.9.H.D 22.06.2005T, 2004/32014E. 2005/22479 K..), Akşengür 2011, s.75 ; " *Fazla çalışma saatlerinin işyerine giriş çıkış saatlerini gösteren bilgisayar çıktılarına göre belirlenmesi gerekir*"(Y.9.H.D 18.11.2007T, 2007/27261 E.,200737285K..) Köseoğlu/Kabul 2014, s.258; Y.7.H.D 16.01.2014T, 2013/15259 E.,2014/4157K.., Y.9.H.D 12.11.2010T, 2009/4612 E.,2010/33182K.. Karacan 2015, s.118.
[435]*"...iş yerinde fazla çalışmaların işyeri kayıtları ve tanık anlatımlarına dayanarak saptandığı anlaşılmaktadır. Kayda dayalı hesaplamalarda yukarıda açıklandığı gibi bir indirime gidilmemesi gerekir."* Y.9.H.D 01.04.2008T, 200/33244 E., 2008/7135K. Köseoğlu/Kabul 2014, s.261; bkz. Y.9.H.D 04.07.2006T, 2006/4051 E., 2006/19642K., Yamakoğlu 2011, s.98.

2.2.3.2. Bordrolar

Fazla çalışmanın ispatında kullanılan delillerden biri de ücret bordrolarıdır.[436] İşçinin imzasını içeren bu bordroların usul hukuku bakımından senet niteliğinde olduğu, aksi ispatlanıncaya kadar üzerlerinde yazılan miktarın işçiye ödenmiş olduğu kabul edilmektedir.[437] Konu hakkında FÇY'nin 10. maddesinde, işverenin ücret bordrosu tanzim etmesi ve bunların imzalı örneklerinin işçi özlük dosyasında saklaması gerektiği belirtilmiştir.[438] Fakat bu ücret bordrolarının şekli konusunda herhangi bir yasal düzenleme bulunmadığından,[439] uygulamada faklı şekillerde düzenlendiği görülmektedir. Ücret bordrolarında fazla çalışma tahakkukunun yapılıp yapılmamasının, bordroların imzalı olup olmamasının veya ihtirazı kayıt içerip içermemesinin uygulamada farklı sonuçlar doğurduğunu görmekteyiz.

Bu konu hakkında Yargıtay kararları incelediğinde, ücret bordrolarında fazla mesai tahakkukunun bulunmasını ve ihtirazı kayıt konulmadan *işçi tarafından imzalanmasının*, işçi aleyhine yazılı bir delil oluşturacağını[440] ve bunun aksinin ancak eş değer bir delil ile ispatlanabileceği şeklinde karar verdiğini görmekteyiz.[441] Yargıtay

---

[436]Eyrenci 2011 s.463.

[437]Y.22.H.D.02.04.2013T,2012/19717E.2013/7030K., Çopuroğlu 2013, s.181, *"…Tanıklar çalışmanın devamlı olduğu hususunda genel bilgi vermişler ancak çalışıldığı ücret ödenmediği iddia olunan günler için somut beyanda bulunmamışlardır. Davacının da imzasını taşıyan yazılı belgelere itibar edilerek davanın reddi gerekirken yetersiz tanık ifadeleri isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*" Y.9.H.D 08.02.2007T, 2006/18793 E., 2007/2922K., Köseoğlu/Kabul 2014, s.257.

[438]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.256.

[439]Tunçomağ/Centel 2008, s.123.

[440](Y.9HD. 26.04.2005T. 19836E.14492K.Legal ISHSGHD 2004,s1451) Aktaran, Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.256.

[441]"*Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamasına göre, fazla çalışma süresi ve ücretini gösteren bordroyu ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçi, eşdeğer belgelerle daha fazla çalıştığını kanıtlayamaması halinde bordroda gösterilen fazla çalışma süresini kabul etmiş sayılır…"*(Y.9.H.D 13.03.2008-2007/13031E. 2008/4814 K.) Yamakoğlu 2011, s.99; "…*Davacının ihtirazi kayıt koymadan bordroyu imzaladığı görüldüğünden çalıştığı tüm süreye ilişkin olarak fazla çalışma ücreti hesaplanması ve hüküm altına alınması hatalıdır. Ağustos ve Eylül 2001 aylarına ait bordrolara davacının ihtirazi kayıt koyduğu görüldüğünden bordrolarda yazılı fazla çalışma ücreti dışında hak ettiği daha fazla alacağı bulunduğu takdirde bu artan miktar fazla çalışma ücretinin hüküm altına alınması gerekir…"*(Y 9.HD.

başka bir kararında ise, *işçinin imzasını içermeyen* ancak her ay farklı miktarda fazla mesai tahakkuku içren ücret bordrolarının banka kanalı ile ödendiği bir iş yerinde bu durumun aksini iddia eden işçinin yazılı belgeye dayanması gerektiğini belirtmiştir.[442]Ayrıca Yargıtay'ın, ücret bordrolarında fazla çalışmaya ilişkin sütunun boş olmasının ve işçi tarafından bunun önkoşulsuz imzalanmış olunmasının, haktan feragat anlamına gelmeyeceğini belirterek fazla çalışmanın başka delillerle ispatlanması durumunda bu hakkın ödenmesi gerektiğini belirttiği kararları da bulunmaktadır.[443]

2.2.3.3. Tanık Beyanı

Türkiye'de kimi iş yerlerinde, çalışan sayısının az olduğu veya çalışma usulünde belli bir düzen bulunmadığı veya işin niteliğinden kaynaklı olarak çalışma sürelerine dair yazılı kayıtların bulunmadığı bilenen bir gerçektir. Bu tarz yerlerde çalışanların fazla çalışma iddiaları söz konusu olduğunda, geçmişe dair de herhangi bir yazılı kayıt bulunmadığı dikkate alındığında, tanık beyanına başvurulması gerekmektedir.[444] Usul hukuku anlamında takdiri bir delil olarak kabul edilen ve kesin deliller arasında

---

3.6.2004T. 2004/1555E.2004/13374K) Günay 2008, s.962; bu konuda Yüksek Mahkemenin verdiği diğer kararlar için Bkz, Demir 2006,s.284.

[442] *"işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücretlerinin tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının delille ispatlanması sonucunu doğurmaktadır."* (Y.9.H.D.21.03.2008T ,/923 E., 5603 K.) Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.275; Bkz. benzer Yargıtay kararları için, Yamakoğlu 2011, s.99.

[443]Narmanlıoğlu 2014, s.658; Konu hakkındaki Yüksek Mahkeme karaları için Bkz. Yamakaoğlu 2011, s.100 (Y.9.H.D. 25.03.2008T. 2007/9975E.2008/6368K, Y.9.H.D. 20.06.2006 T. 2005/38666E. 2006/18231K.).

[444]Karacan 2015, s.123.

görülmeyen[445] tanık beyanının hakimi bağlamayacağı, hakimin gerekçesini belirtmek şartıyla tanık beyanının aksi yönde de karar verebileceği belirtilmiştir.[446]

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin, delil olarak tanık beyanına başvurması her ne kadar kabul görmüş ise de Yargıtay bu konuda da belli içtihatlarla uygulamaya yön vermiştir. Yargıtay, fazla çalışmanın ispatında dosyada yazılı delil bulunmadığı takdirde, iş yeri çalışma düzenini bilmeyen veya bilmesi mümkün olmayan soyut tanık beyanlarına göre hüküm tesis edilemeyeceğini belirterek tanık hususunda belli ölçüler belirlemiştir.[447] Bu konuda iş yerinde işçi ile aynı tarih ve saatler arasında çalışma yapan tanıkların beyanları, işçiden farklı zaman dilimlerinde çalışma yapan tanıklara göre daha itibar gördüğü Yargıtay'ın kararlarından anlaşılmaktadır.[448] Ayrıca Yargıtay, son dönemde tanıklar hakkındaki kriterlerine yeni birini eklemiş, işverenle uyuşmazlık içinde olan tanık beyanlarına itibar edilmeyeceği şeklinde kararlar da vermektedir.[449] Aslında tüm bu kararlar tanık beyanlarının güvenilirliği konusunda Yargıtay'ın bakışını göstermesi bakımından önem arz etmektedir. Bunu yanı sıra tanık delili bakımından

---

[445]HMK'de her ne kadar kesin delil/takdiri delil ayrım olmasa da öğreti ve uygulamada bu ayrımın kabul edildiğini görmekteyiz. Buna göre her delilin kendi niteliğinden kaynaklı yapısı ve delilleri değerlendirme yetkisine sahip hakimin takdir yetkisi dikkate alındığında bu ayrımın kabul edildiğini görmekteyiz. Bu Konu hakkında Bkz. Hakan Pekcanitez, Oğuz Atalay, Muhammet Özekes, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medenî Usul Hukuku**, Yetkin Yayınevi, 11. Bası, Ankara 2011, s.474-475.

[446] *"iş davalarında sıklıkla başvurulan delillerden biri olan tanık beyanı, takdiri bir delildir, hâkimi bağlamaz ancak hâkim, tanık beyanını serbestçe takdir ederken sadece vicdani kanaati ile karar veremez. Tanık beyanları yönünde ya da aksine hüküm tesis edilmesi durumunda, tanık beyanının neden kabul edildiği ya da edilmediği açıklanmalıdır." (*Y.H.G.K 20.02.2013 T. 2012/9-843 E.2013/253K), http://www.yuceavukatlik.com/Kararlar/111%C4%B0%C5%9E%20HUKUKUNDA%20FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20OLGUSUNUN%20NASIL%20%C4%B0SPAT%20ED%C4%B0LECE%C4%9E%C4%B0.pdf (22.03.2016).

[447]Yamakoğlu 2011, s.101, (Y.9.H.D.25.09.2007T. 2007/14666E. 2007/28095K.); Eyrenci 2011 s.46; Benzer görüş için Bkz Çil 2007, s.69

[448] Karacan 2015, s..124 (Y.9.H.D 21.03.2006T. 2006/37424E.2007/6510K.); Bu konuda aksi görüşte bulunan Eyrenci, aynı iş yerinde işçilerin birlikte çalışmasını ve/veya birlikte işten atılmış olunması durumunun her zaman aynı sonucu doğurmaya bileceğini, bu durumun işçilerin verecekleri beyanların samimiyetine her zaman gölge düşürmeyeceğini belirterek, bu durumun hakimin takdirine göre çözülmesi gerektiğini ifade etmiştir. Eyrenci 2011 s.461.

[449] Karacan 2015, s.124 (Y.22.H.D 28.01.2014T. 2013/35535E.2014/970 K.).

işverenler için aynı imkanın tanınmadığını aksine işverenin işçilik haklarının ödendiği hususunu yazılı delille ispatlaması gerektiği Yargıtay'ın kararlarına konu olmuştur.[450]

2.2.3.4. Bilirkişi Raporu

Bilirkişi incelemesi, genel olarak Türk yargı sisteminde ilk derecede yargılama yapan mercilerin kullandığı takdiri nitelikteki bir delil türüdür. Usul Kanunu'nda bilirkişi kurumu, mahkemelerin çözümü hukuk dışında özel veya teknik bilgiyi gerektiren haller için başvurabilecekleri bir yol olarak belirtilmiştir(HMK, m.266). Bu doğrultuda uygulamada gördüğümüz üzere; fazla çalışmanın tespiti ve karşılığının belirlenmesinde bilirkişi raporu alınmakta ve uyuşmazlığın çözümü alınan bu bilirkişi raporları doğrultusunda sağlanmaktadır. Bu konuda Yargıtay; tanık beyanı veya diğer deliller ile fazla çalışmanın yeterince belirlenmediği durumlarda işin niteliği, iş yeri kapasitesi, işte çalışan kişi sayısı ve çalışma koşullarının dikkate alınarak fazla çalışmanın bilirkişi marifetiyle tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir.[451] Aynı zamanda Yargıtay bilirkişi raporlarının "denetime elverişli" olmasına önem vermekte, somut olaydaki işçinin görevine, iş yeri kapasitesi ve işin gereklerine uygun olarak haftalık ve günlük çalışma sürelerinin tespit edilerek bir değerlendirme yapılmasını kabul

---

[450] *"…Dairemizin istikrar kazanan uygulamasına göre işçilik haklarının ödendiğinin tanıklarla kanıtlanması mümkün değildir. Böyle olunca da davacının/işçinin hak kazandığı yemek ücretinin ve fazla mesai ücretinin usulünce ödendiği kanıtlanmadığından davacının bu alacaklarının ödenmediğine dayalı feshi yasanın 16/2 maddesine uygun düşmemektedir.*"(Y.9.HD 09.05.2002T. 2002/291E. 2002/7370K), Günay 2008, s.967.

[451] "*…Mahkemece tanık beyanları esas alınarak, davacının fazla mesai yaptığı kabul edilerek anılan alacağa karar verilmiştir. Ancak dinlenen tanıkların davalı aleyhine dava açtıkları ve davacıların bu konuda birbirlerine tanıklık yaptıkları anlaşılmaktadır. Davalı aleyhine dava açan işçilerin kural olarak tanıklıklarına itibar edilmemesi gerekir. Bu sebeple özellikle davacıları yaptığı kurye işi nedeni ile işyerinde bilirkişi marifetiyle kesiş yapılarak, kurye çıkış ve geliş saatleri teslim ettikleri kargo evrakları incelenerek, fiilen yapılan kurye işinin niteliği ve yoğunluğunun fazla çalışma gerektirip gerektirmediği, yapılmış ise haftalık 45 saati aşan fazla çalışmanın ne kadar olduğu belirlenmeli, bu konuda rapor alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir."*(Y.9HD 27.12.2010 T. 2010/23547 E. 2010/40954K.), Şen I 2013, s.136; Bkz. YHGK 27.04.1983T. 1983/286E. 1983/246K. vd. Narmanlıoğlu 2014, s.659.

etmektedir.[452] Hatta bazen dosyadaki deliller fazla çalışmanın tespitinde yeterli olmadığı veya birbiri ile çelişkili olduğu için yerinde inceleme yapmak üzere, bilirkişi ile beraber keşif icra edildiği, fazla çalışmanın niteliğinin böyle tespit edildiği de görülmektedir.[453]

Usul Kanunu uyarınca, bilirkişi tarafından yapılan tespitler taraflara tebliğ edilmekte ve taraflar raporun kendilerine tebliğinden itibaren iki haftalık süre içinde, rapordaki eksiklik veya belirsizliğin giderilmesi için itiraz edebilmektedirler(HMK, m.281/1). Mahkeme uygun gördüğü takdirde, bilirkişi raporundaki eksiklik yahut belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulmasını sağlamak için, bilirkişiden, yeni sorular düzenlemek suretiyle ek rapor alabileceği gibi, tayin edeceği duruşmada, sözlü olarak açıklamalarda bulunmasını da kendisinden isteyebilmekte(HMK, m. 281/2) ya da gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse, yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla, tekrar inceleme de yaptırabilmektedir(HMK, m.281/3). Ancak her halde mahkemenin; bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendireceği (HMK, m.282/1) ve bununla bağlı olmaması gerektiği kabul edilmektedir.[454]

2.2.3.5. Yemin

İşçinin fazla çalışmanın varlığını ispatlamada, işverenin ise fazla çalışmanın karşılığını ödediğinde dair kullanabileceği delillerden biri de yemin delilidir. İş yargılamasında çoğunlukla işverenin fazla çalışma ücretini ödediği iddiasını ispatlamak

---

[452] *" Davacının yaptığı kabul edilen 621 saat fazla mesainin nasıl belirlendiği denetime elverişli şeklide açıklanmadığı gibi yapıldığı tarihteki ücret üzerinden belirlenmesi, gerekli olan fazla mesai ücretinin son ücrete göre hesaplanıp hüküm altına alınması hatalı olup bozma nedenidir*." (Y.9.H.D. 11.10.2004T. 2004/5141E. 2004/22949K), Şen I 2013, s.137.

[453] Kutluer 2009, s.91; Bkz.Y.9.H.D. 04.05.2004T. 2003/21814E. 2004/10523K, www.kazanci.com(15.05.2016).

[454] Karacan 2015, s.122; *"...Bilirkişi raporunda günde kaç saat ve haftada kaç gün çalışma esasına göre yapıldığı, zorunlu ihtiyaçlar için kaç saat ara verildiği yazılı olmadığı gibi genel tatiller ve yıllık izinde olduğu süreler için de hesaplama yapıldığı görülmüştür..."*(Y.9.DH 24.11.2005T. 2005/8470E. 2005/37139K). Bu kararında Yüksek Mahkeme, eksik ve yeterli araştırma yapılmadan düzenlenen bilirkişi raporuna itibar edilmeyeceğini belirtmektedir. Güç 2014, s.163.

adına işçiye yemin teklif ettiği görülmektedir.[455] Aslında bu durum genellikle işverenin ücretin ödendiği iddiasını yazılı delil ile ispatlayamadığı durumlarda söz konusu olmaktadır. Bu durumda HMK 225. vd. maddeleri uyarınca; iddiasını herhangi bir delil ile kanıtlayamayan taraf, karşı tarafa yemin teklifinde bulunabilmektedir. Kendisine yemin teklif edilen kimsenin, tayin edilen gün ve saatte mahkemede geçerli bir özrü olmaksızın bizzat hazır bulunmaz yahut hazır bulunup da yemini eda etmez ya da yemini eda etmekten kaçınırsa, yemin konusu vakıayı ikrar etmiş olduğu kabul edilmektedir (HMK, 229/1). Fakat yemin teklif olunan kimse, yemini edaya hazır olduğunu bildirirse artık karşı taraf bu teklifinden vazgeçemeyecek veya başka bir delile dayanamayacak ya da yeni bir delil gösteremeyecektir(HMK, m.227/2). Bu konuda Yargıtay'ın bir kararında, *yemin deliline başvurulabilmesi için ancak, ya tarafların delil listesinde açıkça bu delile dayanmaları veya davacının dava dilekçesinde, davalının da cevap dilekçesinde yemin deliline yahut uygulamada kabul edildiği gibi "sair deliller" ifadesine yer verilmesi gerektiği* belirtilmiştir.[456] Aslında yemin delili tamamen yemin teklif edilen tarafın dini ve ahlaki inancına bağlı olduğundan, iddiada bulunan tarafın eldeki tüm imkanları kullandıktan sonra son çare olarak bu yola başvurduğu, uygulamadan edindiğimiz sonuçlardan biridir.[457]

2.2.3.6. İbraname

Genel olarak *ibra,*[458] alacaklının borçluya karşı sahip olduğu alacağı tamamen ya da kısmen ortadan kaldıran bir tasarruf işlemi olarak kabul edilir.[459] Bu konuda İş

---

[455]Bkz. örnek Yargıtay Kararları için; Y.9.H.D. 16.01.2012 T, 2009/31039E, 2012/173K; 28.10.2004T. 2004/8020E,2004/24460 K; 21.05.2007T. 2006/29022E. 2007/15673K, www.kazanci.com(15.05.2016) Şen I 2013, s.132.

[456]YHGK 24.01.2007 T. 2007/3-29E. 2007/19(Yargıtay Kararları D. C: 33 S:12 Aralık 2007 s. 2204) Aktaran, Özcan I 2009, s.156.

[457]Özcan I 2009, s.156.

[458]İş kanununda düzenlenmeyen İbra kavramı, TBK 132. maddesinde "*Borcu doğuran işlem kanunen veya taraşlarca belli bir şekle bağlı tutulmuş olsa bile borç, taraşların şekle bağlı olmaksızın yapacakları ibra sözleşmesiyle tamamen veya kısmen ortadan kaldırılabilir*" şeklinde tanımlanmıştır.

[459]Çağlar, Özel, İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtayın İbra Sözleşmelerine Bakışı, **Çimento İşveren Dergisi,** 2005, http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale11.pdf (23.03.2016) s.5.

Kanunu'nda herhangi bir düzeleme olmamasına rağmen[460] genel olarak uygulamada işçi tarafından işverene verilen ve belirtilen alacak kalemlerinin ödendiğini gösterir belge olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz[461]. Borcu sona erdiren nedenlerden biri olarak kabul edilen ibranamenin[462] geçerli kabul edilmesi için asgari şartlara sahip olması gereklidir. Bu kapsamda hukuki bir sözleşme olarak da kabul edilecek bu belgenin[463] tanziminde kanunun belirlediği genel şartlar ve Yargıtay'ın ortaya koyduğu kriterlerin gerçekleşmesi gereklidir.[464] Bu konuda genel olarak tarafların hukuki işlem yapma ehliyeti olmalı[465] ve bu işlemi yaparken iradeleri hür ve fesada uğramamış (hata, hile, tehdit gibi) olması gereklidir.[466]Ayrıca özel olarak Türk Borçlar Kanunu'nda belirtilen ibra sözleşmesinin nitelikleri olan; yazılı olma, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmesinden sonra hazırlanmış olma,[467] ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmiş olma,[468] ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılmış olunması[469] şeklindeki şartlarında ibranamede bakımından bulunması gereklidir(TBK m.420/1). Bu konuda Yargıtay da; ibranamede alacak kalemlerinin açıkça belirtilmesi gerektiğini,[470]

---

[460]Şahin, Çil, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, **Kamu-İş Dergisi**, 2004-3, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/738.pdf (18.05.2016) s.2.

[461] Poyraz 2011, s.108.

[462] Çopuroğlu 2013, s.176; Bu konuda Yüksek Mahkemece de benzer şekilde ibranameyi hakkı ortadan kaldıran belge olarak tanımlanmıştır. (YHGK 24.11.1999T. 1999/9-968E.1999/983K) Bkz. Çil 2004, s.3.

[463] İbranın hukuki mahiyeti hakkında bkz. Çil 2004, s.11 vd.

[464] Çopuroğlu 2013, s.177.

[465] "*İbraname tarihi, işçinin akıl hastanesinde bulunduğu zamana tesadüf edince mahkeme işçinin ehliyetini araştırmaya mecburdur*(Y.4.H.D. 9.12.1957T. 10737 E. 7244 K.), Çağlar 2005, s.6-7.

[466] Çil 2004, s.13.

[467] Çil 2004, s.9.

[468] Özcan I 2009, s.153.

[469]"*Ödemenin banka aracılığıyla yapılmasını öngören düzenlemenin amacı gerçek miktarın işçinin eline geçtiğinin ispat edilmesidir*" Ayça İzmirlioğlu, **6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname,** http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/12-Ay%C3%A7a-%C4%B0ZM%C4%B0RL%C4%B0O%C4%9ELU.pdş(24.03.2016) (24.03.2016) s.17.

[470] "*…Bu davanın konusunu oluşturmayan ücret, fazla çalışma ücreti, hafta tatil ücreti ve resmi tatil ücretlerinin ödendiği ibranamede belirtilmiştir. Başka bir alacağın kalmadığı şeklinde genel ifadelerin davaya konu işçilik haklarını kapsadığı söylenemez. İş hukukunda ibranamenin dar yorum ilkesi geçerlidir. İşçilik hakları açıkça ibranamede yer almadığı sürece, genel anlamda ibraya dair*

ibranamenin içerdiği kalemler bakımından geçerli kabul edileceğini,[471] işe devam eden ve işverene bağlı iken alınan ibranamenin geçerli olmayacağını,[472] işçinin karşılıksız bir şekilde haklarından vazgeçtiğini kabul ettiği ibranamelerin hayatın olağan akışı içerisinde kabul edilemeyeceğini,[473] ibra belgelerinin içeriğinde yazılı miktarla sınırlı etki gösteren bir makbuz niteliğinde olduğunu[474] belirten kararları bulunmaktadır.

2.2.4. Fazla Çalışmanın İspatında Özel Durumlar

Yukarıda İspat Yükü ve Araçları başlığı altında tarafların kullanabileceği hukuki imkanlar sayılmıştı. Ancak buna rağmen çalışma sürelerini ve bu süreler içindeki fazla çalışmanın tespitini kesin olarak belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle de Yargıtay

---

sözcüklerin borcu sona erdirdiği söylenemez…"(Y.9.H.D.07.03.2006T.2005/37456E.2006/5676K.) Şen I 2013, s.176.

[471] *"..İbranamede genel tatil, hafta tatili, ve fazla mesai alacağı belirtilmediğine göre bu alacaklar yönünden yeniden bilirkişiden hesap raporu alınarak bir değerlendirmeye tabi tutulup, sonucuna göre karar verilmesi gerekir*." (Y.9.H.D. 16.02.2005 T. 2004/13375E. 2005/4441K.) Özcan I 2009, s.153.

[472] *"Dairemizin kökleşmiş içtihatları çerçevesinde, iş ilişkisi devam ederken düzenlenen ibra sözleşmeleri geçersizdir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak veya bir kısım işçilik alacaklarına bir önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmesi mümkün olup, Dairemizin istikrar kazanmış uygulaması bu yöndedir.*" (Y.9.H.D. 08.02.2012 T, E. 2011/34347 K. 2012/6130) İzmirlioğlu 2014, s.16.

"*…Davacının kendisinin ibranameyi imzalayıp imzalamadığı, imzalamış ise içeriğinin davacı taraşından okunup okunmadığı, ibranamenin davacının iş akdinin sona ermesinden önce alınıp alınmadığı hususlarının sorulup açıklığa kavuşturulduktan sonra ibranamenin hukuki niteliği tereddütte yer vermeyecek şekilde belirlenip karar verilmesi gerektiği…"*(Y.9.H.D. 27.05.2008T. 2009/4140E. 2011/3924K) Şen I 2013, s.178.

[473]" *...İşçinin bazı haklarından karşılıksız olarak vazgeçtiğini kabul etmek iş hukukun koruyucu ilkeleri ile bağdaşmaz…"(*Y.9.H.D.21.05.1993 T. 1992/14118E.1993/8874K) Çağlar 2005, s.7; *"...Davalı, anılan ibranameye dayanmakla beraber, istek konusu hakların ödenmemesi gerektiğini de savunmaktadır. Davalı, kural olarak, davaya esas olan alacağın ödenmesinin gerekmediğini ileri sürmüşse, artık ibra savunmasında bulunamaz. Çünkü, ibranamenin verilmesi için asıl olan, bir hakkın varlığıdır. Öbür yandan, davalı ödeme mecburiyeti bulunmamasına rağmen insani bir düşünce ya da bir çekişmeye yer vermemek gibi nedenlerle ödemede bulunduğunu iddia etmiş değildir..."* Yargıtay 9. HD, 28.3.1969 T., 17204 E., 3513 K., (Çenberci, Mustafa; age., 1978, s.1229, 114 nolu karar) aktaran, Çil 2004, s.23.

[474]"*Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre miktar içeren ibranameleri makbuz niteliğinde kabul edilmektedir. Mahkemece yapılacak iş davacının talepleri hakkında taraşların gösterecekleri deliller toplanarak bir değerlendirmeye gitmek daha sonra tazminat ve işçilik alacaklarına ilişkin hesaplama yaptırıp ibranamelerde belirtilen miktarlar düşüldükten sonra bakiye tazminat ve alacaklar hüküm altına alınmalıdır."*(Y. 9. H.D. T.05.11. 2003, E. 2003/5343, K. 2003/18724) Çağlar 2005, s.10; Benzer kararlar için Bkz. Çil 2004, s.20.

bu konuyla ilgili özel kriterler ortaya koyarak uygulamada hakkaniyet çerçevesinde çözümler oluşturmaya çalışmıştır. Şimdi sırasıyla bu özel kriterler belirtilecektir.

2.2.4.1. Fazla Çalışmanın İspatında İş Yerinin Çalışma Düzeni, İşin Nitelik ve Hacminin Dikkate Alınması

Fazla çalışma iddiası işçi tarafından uygulamada da görüldüğü üzere genel olarak tanık delili ile ispatlanmaktadır. Ancak yukarıda izah edildiği gibi, tanık delilinin hem takdiri delilden sayılması hem de somut gerçekliği yansıtırken çok güvenilir bir delil olmaması nedeniyle; Yargıtay iş yerindeki çalışma düzeninin araştırılmasını, işçinin çalıştığı işin nitelik ve hacminin belirlenmesini,[475] bu işin fazla çalışmaya elverişli olup olmadığı konularının belirlenmesini ve buna göre fazla çalışma konusunda değerlendirme yapılmasını uygun görmektedir.[476]

Bu konuda öncelikle iş yerindeki çalışma düzeninin değerlendirilmesi gereklidir. Kural olarak mevzuatta iş yerlerinin çalışma düzenini sınırlayan herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle iş yerlerinin çalışma düzenleri farklılıklar arz edebilmektedir. Bu durum dikkate alınarak fazla çalışma iddiasının her somut vakıa üzerinden ayrı ayrı değerlendirilmesi, işçinin fiili olarak çalıştığı görev, çalışma şekli ve konumun ortaya konması gerekmektedir.[477] Gerçekten de bir iş yerinde fazla çalışma yapılıyor olması o işte çalışan herkesin fazla çalışma yaptığı soncunu doğurmamaktadır. Fazla çalışma iddiasında bulunan kişinin çalıştığı bölüm veya görevin dikkate alınması,

---

[475] "*Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerinin tatil sitesi olduğu anlaşılmaktadır. Buna işyerinde davacının fazla çalışma süresinin işin yoğun olduğu tatil sezonu ve kış sezonu ayrımı yapılarak belirlenmesi gerekirken, yılın tamamında aynı sürelerle çalışma yapıldığının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alınması hatalı olup… kararın bozulması gerekmiştir."*(Y. 9.HD. 12.02.2009T. 2007/34493E. 2009/2357K), Yamakoğlu 2011, s.107.

[476] *"Kapıcıların çalışma şekline göre kış aylarında da olsa 4 saat fazla mesai yapması hayatın oğlan akışına aykırıdır. Davalılara ait apartmanın büyüklüğü, kaloriferde yakılan yakıtın nevi belirlenerek kış aylarında yapabileceği fazla çalışmalar kesin olarak saptanmalı ve buna göre hüküm kurulmalıdır."(*Y.9.HD. 10.02.2005 T. 2004/12921E. 2005/4015K.) Köseoğlu/Kabul 2014, s.262.

[477] *"Öncelikle davacı işçin yaptığı iş ve çalıştığı bölüm tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, buna göre tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmalı ve sonuca gidilmelidir."*(Y.9.HD.21.06.2007 T. 2007/26224E. 2007/14601K.), Karacan 2015, s.129.

buna göre değerlendirme yapılması gereklidir.[478] Yargıtay kimi kararlarında bu durumu dikkate alarak, işçinin iş yerindeki konumu ve özellikle çalışma saatlerini kendisinin belirliyor olmasına önem vermiş, fazla çalışmanın değerlendirilmesini bu bağlamda değerlendirmiştir. Bu konuda yerleşmiş içtihadı ile, mesaisini kendisi belirleyen üst düzey yöneticilerin fazla çalışmaya hak kazanamayacağını[479] belirterek özel bir kriter öngörmüştür.[480]

Çalışma düzeninin faklı kılınmasına dair bir örnekte vardiya sistemi ile çalışan işyerleridir. Bu durumda işverenler, iş gücü ihtiyaçlarını karşılamak ve işçilere fazla çalışma yaptırmamak için vardiya sistemini uygulamaktadırlar. Bu konuda Yargıtay, vardiya sisteminde çalışan işçinin vardiyalarının günde 3 veya daha fazla değişmesi halinde o iş yerinde fazla çalışma yapılmadığını kabul ederek,[481] fazla çalışmanın değerlendirilmesinde özel bir kriter daha belirlemiştir. Aslında bu şekilde vardiya sistemi ile çalışan iş yerlerinde, günlük çalışma süresi (ara dinlenmeler dahil) 8 saati geçmediği için fazla çalışmanın yapılmadığı kabul edilmektedir.[482] Ancak öğretide salt

---

[478]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.27; Karacan 2015, s.129.

[479]" *...çalışma saatlerini ve günlerini kendi ayarlayan üst düzey yönetici konumundaki personelin fazla çalışma ücreti isteğinin reddine karar verilmelidir.*"(Y.9.HD.25.09.2003T. 2003/2312E. 2003/15347K), *"...mesaisini kendisi ayarlayan müdürün fazla çalışma iddiası gerçekçi değildir."*(Y.9.HD. 24.03.2005T. 2005/18860E. 2005/9549K), Karacan 2015, s.130.

[480]"*İş yerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanması olanaklı değildir. Bununla birlikte 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 sınırları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğar."*(Y.9.HD. 01.04.2008T. 2007/15191E. 2008/7266K.) Yamakoğlu 2011, s.108; Köseoğlu/Kabul 2014, s.263; Akşengür 2011, s.84.

[481]"*Dairemizin yerleşik uygulaması gereğince 3 vardiya çalışma olan işyerinde fazla çalışma yapılmayacağı kabul edilmektedir. Bu durumda davacının fazla mesai yaptığını ancak yazılı delillerle kanıtlaması gerekir. Ancak bu husus davacı taraşından ispatlanamadığından davacının fazla çalışma yapmadığı kabul edilerek anılan alacağın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsizdir."*(Y.9.H.D.18.04.2013T.2011/6042E. 2013/12451 K)24.03.2016 http://www.leventsevindihukukburosu.com/?p=3061; Köseoğlu/Kabul 2014, s.263.

[482]Haftanın 6 günü üç vardiya şeklinde çalışma yapıldığı anlaşıldığından, 8 saatlik her bir vardiya süresi içinde en az yarım saat ara dinlenmesi yapıldığının kabul edilmesi gerektiğine, haftalık 45 saati aşan bir çalışma söz konusu olmadığından fazla çalışmaya ilişkin taleplerin reddine karar verilmiştir.(Yargıtay 9.HD.02.05.2005T, 2000/2387E.20006493K.), Murat ENGİN "Ferdi İş İlişkisinin

vardiya sisteminin uygulanmasından ötürü, fazla çalışma talebinin reddine karar verilmesi eleştirilmekte, işçinin çalıştığı işin niteliği, işyerinin kapasitesi ve çalışma sürelerinin somut olay üzerinden değerlendirilerek karar verilemesinin isabetli olacağı belirtilmektedir.[483]

2.2.4.2. Fazla Çalışmanın İspatında "Hayatın Olağan Akışına Uygunluk" Kriterinin Dikkate Alınması

Fazla çalışma iddiasının genelde, çalışma döneminden çok sonra dile getirilmesi ve bu iddianın soyut tanık beyanlarına dayanması dikkate alındığında ortaya abartılı sürelerle çalışma yapıldığı iddiasının çıkması günümüz uygulamasında sıkça görülen bir vakıadır. Oysaki işçinin yıl boyunca gece ve/veya gündüz kesintisiz çalıştığını varsaymak; zorunlu hastalık, ara dinlenme sürelerini veya tatilde geçen süreleri çalışma süresine dahil etmek hakkaniyete uygun düşmeyeceğinden, Yargıtay normal olmayan çalışma iddialarını sınırlamak adına *"hayatın olağan akışına uygunluk"* kriterini getirmiştir.[484] Bu konuda istikrar kazanan kararlar ile bir insanın çalıştığı her iş günü fazla mesai yaptığını; hafta tatili, mazeret izni, ölüm, evlenme gibi hallerde dahi çalışmasını kesmediğini kabul etmenin insan doğasına aykırı olacağını belirtmiştir. Buna uygun olarak da, hayatın olağan akışına aykırı olan çalışma iddialarını sınırlamak ve hakkaniyete uygun bir çözüm bulmak için takdiri indirim uygulama yetkisini hakime tanımıştır.[485] Yargıtay yerleşik içtihatlarında; hafta tatili, ulusal bayram ve dini tatil günlerinden doğan alacakların da tanık beyanına dayanması halinde takdiri indirimin

---

Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 yılı Kararlarının Değerlendirilmesi" s.18, aktaran, Köseoğlu/Kabul 2014, s.263.

[483]Karacan 2015, s.135; Yamakoğlu 2011, s.109.

[484]Gökçek 2008, s.75; Eyrenci 2011 s.466 .

[485]"*Fazla Çalışmanın uzun bir süre hesaplanmaması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır.*" Y.9.HD. 5.11.2015T. 2015/28490E. 2015/31267 K.)http://www.adanabarosu.org.tr/haberler/fazla-calisma-alacagi-istemi-hakkaniyet-indirimi.html(24.03.2016); *"fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasala düzeleme olmasa da, Yargıtay'ın yapılmasını öngördüğü indirimi çalışma süresinden indirim olarak algılamak gerekir."*(Y.9.HD.27.10.2008 T. 2007/29424E. 2008/25961 K.) Akşengür 2011, s.8; Çopuroğlu 2013, s.76.

uygulanması gerektiğini belirtmiştir.[486] Önemle belirtilmelidir ki, Yargıtayın bu uygulaması takdiri delillerden olan tanık delili üzerinden yapılan hesaplamalarda çıkan ücretler için söz konusudur, eğer uyuşmazlığın giderilmesinde taraflar geçerli yazılı kayıtlara dayanmışlarsa artık takdiri indirimin uygulanmayacağı kabul görmektedir.[487]

2.3. FAZLA ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI

2.3.1. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olarak Ücret

Ücret, iş akdi çerçevesinde çalışanın emeğinin karşılığı olarak aldığı, yaşam ve gelir düzeyini belirleyen öğe iken; işveren bakımından işletmenin devamına etki eden maliyet olarak kabul edilmektedir.[488] Ücret ödeme borcunun kaynağını esas olarak iş sözleşmesi oluşturmasına rağmen,[489] bu konu yalnızca işçi ve işvereni ilgilendirmeyip; konunun sosyal, ekonomik ve toplumsal yönü de bulunmaktadır.[490] Bu bakımdan sosyal anlamda, kişinin sosyal haklarının teminini sağlarken; ekonomik anlamda, emeğinin karşılığı olarak görülmektedir.[491] Bu nedenle de Anayasa'da sosyal haklar başlığı altında güvence altına alınan ücret hakkında, Anayasa'nın 55. maddesinde, ücretin emeğin

---

[486] *"…fazla çalışmaların her hangi bir kesinti olmaksızın uygulandığı ve bu arada işçiye hiçbir tatil ve hastalık durumu söz konusu olmaksızın ara dinlenmesi dahi yapmayarak iş görülmüş olduğu iddiasının kolay kabul edilecek bir görünüşü sahip olmadığı açıktır. Genel olarak hayat tecrübeleri ve her insanın bu süre içinde yerine getirmek zorunda olduğu ihtiyaçlar dikkate alındığında, bir işçinin hastalık ve diğer her hangi mazeretinin (evlenme, yakınlarının ölümü.) çıkmamış olduğu düşünülemez…*" Y.9.HD. 16.10.1972T. 2913E. 28148 K. F.Demir Yargıtay'ın İş Hukuku iş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi-1988, 41, Aktaran, Eyrenci 2011 s.467; Bu konuda Yargıtay'ın verdiği diğer kararlar için Bkz, Demir 2006, s.284-285.

[487] *"İş yerinde fazla çalışmaların işyeri kayıtları ve tanık beyanlarına dayanılarak saptandığı anlaşılmaktadır. Kayda dayalı hesaplamalarda yukarıda açıklandığı gibi bir indirime gidilmemesi gerekir."*(Y.9HD.1.04.2008T.2007/33244E.2008/7135K.)http://www.calismatoplum.org/sayi18/abc/5.pdf (24.03.2016); Çopuroğlu 2013, s.77; Köseoğlu/Kabul 2014, s.261; Benzer yöndeki Yargıtay'ın kararları için Bkz, Eyrenci 2011 s.467.

[488] Gültekin Yıldız, İnsan Kaynakları Yönetimi, **Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uzaktan Eğitim Dergisi** http://www.sauport.sakarya.edu.tr/SileUploads/Modules/Lesson/Store/1/0b7eb18e-576c-4a0a-a458-88d083264944/385499a0-4b31-49a4-aab6-88d19c7c9e12/PDS/H09.pds(28.03.2016), s.4.

[489] Murat Kandemir, Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası,** 2014, http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/5000035107(15.06.2016), s.161.

[490] Çopuroğlu 2013, s.9.

[491] Çopuroğlu 2013, s.9.

karşılığı olduğu ve devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alması gerektiği belirtilmiştir.[492] Bu doğrultuda emredici hükümle koruma altına alınan ve işçinin emeğinin karşılığı olan ücret kavramı, genel anlamda bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar şeklinde yasada tanımlanmıştır[493](İK, m.32/1). Ancak sözleşme serbestisi kapsamında kalan iş akitleri ile kararlaştırılacak ücretin, asgari ücret altında olmaması gerektiği ve bu ücretin ÇSGB tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla asgari sınırlarının iki yıllığına belirleneceği belirtilmiştir[494](İK, m.39/1). Ayrıca belirtilen asgari ücret tarifesine aykırılığın müeyyideye tabi olacağı da belirtilmiştir.[495] Bu durum kamu düzeniyle ilgili olmakla beraber,[496] Yargıtay İçtihatları Birleştirme Kurulunca da ücretin asgari ücretten aşağı olmamak şartıyla emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri göz önüne alınarak belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.[497] Buna göre iş akdinin tarafları haftalık azami 45 saatlik çalışma için yapacakları bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde, ortalama aylık çalışmanın karşılığını kanundaki asgari ücret sınırı içinde veya üzerinde belirlemek zorunda olacaklardır[498]. Ancak işçinin çalışmasının her zaman bu sınırlar içinde kalmadığı, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmaya girdiği de kabul edilen bir gerçektir. İşçinin bu durumda yaptığı fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığının da işveren tarafından tazmin edilmesi gerekecektir. [499][500]Sonuçta tek gelir

---

[492]Süzek 2011, s.308.

[493]Süzek 2011, s.308.

[494]Erdoğan 2014, s.67.

[495]Asgari ücretin uygulanması hakkında; İK. 102. maddesi, İK.39. maddesine yollama yaparak bu madde belirtilen komisyonun belirlediği asgari ücreti işçiye ödemeyen veya noksan ödeyen işveren veya işveren vekiline her ay için yüz yirmi beş Türk Lirası idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir, Bkz. Çopuroğlu 2013, s.45.

[496]*" İşçinin taban ücretini saptayan en az ücret(asgari ücret) kamu düzeniyle ilgili olup, bunun altındaki ücret geçerli olmaz"*(Y.9.HD. 12.01.1981.T. 1981/13927E. 1981/53K) http://www.tazminathukuku.com/dosyalar/182_asgari-ucret-uygulama-kosullari.pdf(28.03.2016) s.1.

[497]Süzek 2011, s.315 (YİBK 18.11.1964,2/4 RG, 27.11.1964).

[498]Bu konuda Yargıtay: *"... İş sözleşmesinin tarafları asgari ücretin altında kalmak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler..."* (Y. 9.HD. 20.03.2008T. 2007/14410E. 2008/5507K.,) şeklinde karar vermektedir. Çil 2011, s. 563.

[499].

kaynağı aldığı ücret olan çalışanın, yapmış olduğu ekstra çalışmanın ve maruz kaldığı fiziki ve ruhsal yıpranmanın karşılığının normal çalışma ücretinden ziyade olması gerektiği kabul görmektedir.[501] Bu konuda İş Kanunu'nun 41. maddesinin 2. fıkrasında fazla çalışma halinde işçiye verilecek normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilerek ödeneceği[502] veya işçinin istemesi halinde fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika serbest zaman kullanabileceği belirtilmiştir[503](İK, 41/4). Ayrıca işçinin haftalık çalışma süresinin sözleşme ile 45 saatin altında belirlenmesi ve işçinin fazla sürelerle çalışma yapması halinde ise çalıştığı her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödeneceği (İK, m.41/3) veya aynı oranda işçiye serbest zaman tanınacağı belirtilmiştir(İK, m.41/4). Yasanın 42. ve 43. maddeleri uyarınca çalışanın fazla çalışması, zorunlu nedene veya olağanüstü nedene dayanması halinde de bu çalışmanın karşılığı, tıpkı olağan nedene dayalı fazla çalışmada olduğu gibi yüzde elli zamlı olacaktır.[504] Kanunun vazettiği bu düzenlemeler, nispi emredici nitelikte olup tarafların kanundaki asgari oranların altında sözleşme yapması veya bu düzenlemelere aykırı sözleşme yapması geçerli olmayacaktır.[505] Ancak işçi lehine

---

[500]Karacan 2015, s.138; Ayrıca iş akdinde fazla çalışmanın ödenmeyeceği şeklinde hüküm konulması da her hangi bir anlam içermeyecektir. Bu hususta Yargıtay: "*Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin 5. Maddesinde ' belirli sürede bitirilmesi gereken işler söz konusu olduğunda, sözleşmeli personel normal saatleri dışında veya hafta tatili ve resmi tatillerde çalıştırılabilir. Bu yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye her hangi bir ek ücret ödenmez' ifadeleri bulunmaktadır. Davacı sözleşmeli personel olmayıp hizmet sözleşmesine dayanarak çalışan işçidir. Böyle bir sözleşme hükmü 95 Sayılı ILO ve 1982 Tarihli Anayasa'nın 55. maddesine aykırı olup geçersizdir…."* (Y.9.HD.28.06.2004T. 2004/13063E. 2004/…Günay, s.1441) Aktaran, Usta/Ük 2014, s.107.

[501]Muhittin, Astarlı, Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları, **Kamu-İş Dergisi,** C:9, S:4/2008, http://www.kamu-is.org.tr/pdf/943.pdf (29.03.2016) s.17; Köseoğlu/Kabul 2014, s.245; Günay 2007, s.117; Yıldırım I 2012, s.134.

[502]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.255.

[503]Aktay/Arıcı/Kaplan 2013, s.257.

[504]Köseoğlu/Kabul 2014, s.246; Günay 2007, s.110.

[505]*"…Bunun dışında mutlak emredici hükümlerin bulunmadığı hallerde çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma durumunda, işçinin yararına olan düzenleme uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, çalışma koşullarının fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde ortaya çıkmasını gerektirmez. Aynı şekilde işverenin %50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olmakla*

olması şartıyla kanuni sınırların üzerinde fazla çalışmanın karşılığının belirlenmesinde de bir beis bulunmamaktadır.[506]

2.3.2. Fazla Çalışmanın Karşılığının Ücret Olarak Belirlenmesi

Yukarıda fazla çalışma halinde işçiye fazla çalıştığı sürenin karşılığının zamlı ödeneceği veya işçinin istemesi halinde bunun yerine serbest zaman verileceğini belirtmiştik. Bu konuda ister fazla çalışma isterse de fazla sürelerle çalışma olsun fark etmeksizin, zamlı ücretin hesabında çalışanın fazla çalışma yaptığı dönemdeki[507] normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının dikkate alınacağını belirtmek gerekir.[508] Bu doğrultu fazla çalışmanın hesabı için öncelikle, çalışanların günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenmiş olan ücretlerinin saat başına düşen miktarının belirlenmesi gereklidir.[509] İşçinin saat başına aldığı bu ücret belirlendikten sonra, belirlenen bu bir saatlik ücrete çalışmanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olmasına göre kanunda belirtilen asgari oranlar uygulanmakta ve fazla çalışmanın karşılığı belirlenmektedir.[510] Ayrıca fazla çalışma sürelerinin belirlenmesinde yarım saatten az olan sürelerin yarım saat, yarım saati aşan sürelerin bir saat kabul edildiğini, buna göre fazla çalışmanın karşılığının hesaplandığını da belirtmek gerekir(FÇY, m.5/2).

Kural olarak işçiye aylık normal çalışma süresinin karşılığı olarak ücret ödenmektedir. Ancak uygulamada, tarafların iş sözleşmesi ile belirledikleri çalışma sürelerine fazla çalışma sürelerini dahil ettikleri, işverenin aylık ödediği ücretle fazla

---

*bağlayıcılık taşımaz."(*Y.9.HD. 19.01.2009 T. 2007/34216E. 2009/111 K.) Karacan 2015, s.139; Çil 2007, s.69.

[506]Süzek 2011, s.755; Yuvalı 2009, s.67; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014 s.425

[507]Yargıtay'a göre, fazla çalışma ücretinin hesabında işçinin son ücreti değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki ücreti esas alınmalıdır.(Y. 9. HD 16.03.1999T. 1999/3265E. 1999/5424K) http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-1999-3265-k-1999-5424-t-16-03-1999-fazla-calisma-alacagi/425165 (29.07.2016); Konu hakkında daha detaylı açıklama için Bkz. Çil 2007, s.69.

[508]Astarlı 2008, s.215.

[509]Sümer 2015, s.139; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.426.

[510]Narmanlıoğlu 2014, s.663.

çalışma ücretinin de ödendiğini varsaydıkları görülmektedir.[511] Bu uygulamayla ilgili her ne kadar mevzuatımızda herhangi bir düzenleme bulunmasa dahi, Yargıtayın bu konudaki kabul ve teamülleri sonucunda, tarafların yazılı anlaşması ile azami günlük 11 saat, yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışmaların karşılığının aylık ücretle ödenebileceği kabul görmüştür.[512] Tarafların yapacakları anlaşmalarla, fazla çalışma süresine ait ücreti asıl ücrete dahil ettiklerini belirtmeleri gerekmektedir.[513] Ancak önemle belirtilmelidir ki, işçi ve işveren arasında yapılacak bu türden bir anlaşmanın hukuki geçerliliği konusunda ciddi endişeler dile getirilmiştir. Bu kapsamda Akyiğit, fazla çalışmanın karşılığının aylık ücret içinde ödenmesi uygulamasının işçinin serbest zaman kullanma hakkını kısıtlayacağını belirtmektedir.[514]Bu durumun aynı zamanda MK'de "Kişiliğin Korunması" başlığı altında düzenlenen "Vazgeçme ve Aşırı Sınırlamaya Karşı" başlıklı 23. maddedeki hükme ve BK 23. maddede "Sözleşmelerin Yorumu, Muvazaalı İşlemler" başlığı ile düzenlenen hükme aykırılık teşkil edeceği

---

[511]"*…Öte yandan fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu, davacının yaptığı iş dikkate alınarak aylık ücretinin yüksek belirlendiği dikkate alındığında yıllık 270 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabulü gerekir. Mahkemece anılan ilkele doğrultusunda karar verilmesi gerekirken, bu hususlar dikkate alınmaksızın fazla çalışma alacağının bu şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir*.(Y.9.HD 16.06.2011 T. 2009/14955E.2011/18340 K. Legal 2011 s.1556) Aktaran, Usta/Ük 2014, s.141

[512]*"…Dosya içeriğine göre, davacının iş yerinde idari kadro olan reyon şeşi olarak çalıştığı, kendisi ile imzalanan iş sözleşmesinde, açıkça yılda 270 saat fazla mesainin kararlaştırılan ücretin olduğu belirtilmiştir. Bu düzenleme yukarıda açıklandığı gibi geçerlidir. Davacı fazla mesai yapsa da yapmasa da sözleşmedeki ücrete hak kazanacaktır. Ancak fazla mesai yapıldığında, yapılan fazla mesainin yıllık 270 saatlik bölümü anılan ücretin içinde sayılacaktır.*"(Y.9.HD. 01.04.208 T. 2007/33244E.2008/7135 K.)Karacan 2015, s.141; Güngör 2009, s.1572; Yuvalı 2009, s.68; Akşengür 2011, s.88; Astarlı 2008/a, s.12.

[513]Süzek 2011, s.756; Bu hususta Yargıtay: "*(Özet) Fazla mesainin ücretin içinde kararlaştırıldığının kabulü için yazılı bir belgenin varlığı gerektiği bu savunmaya değer verebilmek için taraflar arasında bir sözleşmenin varlığı veya yazılı bir belgenin olması gerekir. Böyle bir yazılı belge bulunmadığı sürece fazla mesainin ücretin içinde olduğu kabul edilemez. Mahkemece dosya içerisinde bulunan Mayıs ayına ait ücret hesap pusulasına dayanılarak fazla mesai parasının ücret içinde olduğu benimsenmiş ise de bu belgede davacının imzası yoktur. Dosya içeriğine göre değerlendirme yapılarak fazla mesai ücretinin tespiti gerekir*".(Y.9.HD. 24.01.2002 T. 2002/16225E. 2002/731 K., (Münir EKONOMİ, Yargıtay'ın 2002 Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri, s.51) Aktaran Usta/Ük 2014, s.141.

[514]Akyiğit 2005, s.14; Bu görüşte olanlarca İş Kanunu'nun 41. maddesi gereğince işçiye seçimlik hak olarak tanınan "serbest zaman" seçme hakkının bu uygulama uyarınca işlevsiz bırakılacağı ve bu nedenle de iş akdine eklenen fazla saatlerle çalışma ücretinin asıl ücret içinde olduğu şartının geçersiz olacağı hakkında Bkz. Güngör 2009, s.1574.

belirtilmekle,[515] tarafların asıl ücretin fazla saatlerle çalışma ücretini de kapsadığı şeklindeki iradelerinin geçerli olmasının ancak belli şartlar altında geçerli olacağı belirtilmektedir.[516] Bu kapsamda anlaşılan aylık ücretin, asgari ücret düzeyinde belirlenmemiş olması gerekir; çünkü asgari ücret, işçiye ödenebilecek en alt seviyedeki ücrettir ve bu ücretin fazla çalışma karşılığını da içermesi mümkün değildir.[517] Bunun dışında işçinin aylık alacağı ücret, benzer iş kollarında belirlenen aylık ücrete oranla fazla olması ve orantısal olarak fazla çalışma nispetinde ziyade olması da gerekmektedir.[518] Yoksa tarafların iş sözleşmesi ile belirleyecekleri aylık ücret miktarının asgari ücret kadar olması veya fazla çalışmanın dahil olduğu iddia edilen ücrette fazla çalışmanın karşılığının çok az miktarlarda gösterilmesi ve bunların sonucu olarak da iş akdinin taraflarının edimleri arasında açık oransızlığın bulunması[519] hukuka uyarlılık içermeyecektir.[520] Bunun sonucu olarak da izah edilen şartların noksanlığında tarafların iş sözleşmesi ile belirledikleri aylık ücrete fazla çalışma ücretinin dahil edildiği şartı geçerli kabul edilmeyeceği söylenebilecektir.

2.3.2.1. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olan Ücretin Hesaplanma Yöntemleri

2.3.2.1.1. Zamana Göre Ücret

Fazla çalışmanın karşılığının belirlenmesinde kullanılan yöntemler içinde en eskiye dayanan, basit ve tercih edilen sistem; zaman esasına göre ücreti belirleyen sistemdir.[521] Bu yöntemde, ücret belirli bir zaman dilimi (saat/gün/hafta/ay) baz alınarak

---

[515] Güngör 2009, s.1574.
[516] Astarlı 2008/a, s.16.
[517] Astarlı 2008/a, s.17.
[518] Bu konuda Mollamahmutoğlu, bu tür sözleşmelerin geçerli olması için asıl ücretin asgari ücret üzerinde belirlenmesi gerektiğini.. Başka bir deyişle asıl ücret miktarının işçiye yaptırılacak fazla saatlerle çalışmalarla orantılı olarak yüksek tutulması gerektiğini belirtmiştir. Mollamahmutoğlu 2008, s.894; Yamakoğlu 2011, s.116; benzer görüş için bkz. Astarlı 2008/a, s.17; Akşengür 2011, s.89.
[519] Astarlı 2008/a s.17.
[520] Güngör 2009, s.1572; Karacan 2015, s.141
[521] Mollamahmutoğlu 2008, s.470.

hesaplanmaktadır.[522] Çalışanın ortaya koyduğu işten[523] ziyade çalışmada geçirdiği sürenin dikkate alındığı bu sistemde[524] ücret, çalışma süresinin uzunluğuna bağlı olarak belirli bir zaman dilimine belirli miktar paranın tahsis edilmesi ile ortaya çıkmaktadır.[525] Bu usulde öncelikle işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı tespit edilmekte, daha sonra bu bir saatlik ücret, kanunda veya sözleşmede belirtilen oranda artırılarak fazla çalışma yapılan saatlerle çarpılarak fazla çalışmanın karşılığı tespit edilmektedir.[526]

İşçinin normal çalışmasına karşılık ödenecek ücret, saat esasına göre değil de günlük, haftalık veya aylık çalışmasına göre belirlenmiş ise yine yapılması gereken, kişinin normal çalışmasının saat başına düşen miktarını belirlemek olacaktır.[527] Buna göre, gündelik çalışma esasına göre ücretin belirlendiği bir işyeri için saat başına düşen ücret miktarı, günlük çalışma ücretinin çalışma yapılan saat sayısına bölünmesi ile elde edilecektir. Haftalık çalışma esasına göre ücretin belirlendiği bir iş yerinde, işçilerin haftanın 7 günü çalışmakla haftalık ücretlerine hak kazandıkları dikkate alındığında, işçinin hafta itibari ile ödenen ücreti 7'ye bölünerek günlük çalışma ücreti; bu ücretin günlük normal çalışma süresine bölünmesi ile de saat başına düşen ücret miktarı elde edilecektir.[528] Aylık çalışma esasına göre ücretin belirlendiği bir iş yerinde ise, işçiler aylık çalışmalarını tamamladıklarında ücretlerine hak kazanmaktadırlar. Bu durumda

---

[522] Erdoğan 2014, s.61.

[523]Ancak önemle belirtilmelidir ki işçinin borçları arasında sayılan sadakat borcu gereği, işverenin çıkarlarını koruma ve gözetme borcu bulunmaktadır. Ancak bu çıkar, salt işin ifası ile gerçekleşmiş olmaz; bu nedenle de iş görme edimi çalışan tarafından ayıpsız, doğru ifa edilmeli, işte iyi niyet kurallarına uygun davranılmalıdır, Bu nedenle de çalışanın ortaya koyduğu iş/emek de önem arz etmektedir, Bu konu hakkında detaylı açıklama için Bkz. Mollamahmutoğlu 2008, s.454.

[524]Tunçomağ/Centel 2008, s.104.

[525]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.185; Ekmekçi 1988, s.110; Karacan 2015, s.142; Yuvalı 2009, s.70.

[526]Astarlı 2008, s.215; Narmanlıoğlu 2014, s.663; Güç 2014, s.102.

[527]Köseoğlu/Kabul 2014, s.246.

[528]Karacan 2015, s.130; Yamakoğlu 2011, s.123; Bu hususta Yüksek Mahkeme: *"...Davacının günlük yevmiyesi günlük çalışma süresi olan 7,5 saate bölünerek 1 saatlik ücreti bulunarak bunun üzerinden hesaplama yapılması gerekirken hatalı bilirkişi raporuna itibar edilerek fazla çalışma alacağının hüküm altına alınması hatalıdır."* (Y.9.HD. 06.06.2012T. 2010/13838E. 2012/19690K. Legal 2012, s264) Aktaran Usta/Ük 2014, s.247.

işçinin saat başına düşen ücret miktarının tespiti için; işçinin aldığı aylık ücret 1 aylık (30 günlük) çalışma süresine bölünecek daha sonra bu ücret, normal günlük çalışma süresine (7,5saat) bölünerek işçinin saat başına düşen ücreti elde edilecektir.[529] Belirlenen bir saatlik bu günlük normal ücretin kanuni oran uyarınca %150 artırılması ile fazla çalışmanın ücret olarak karşılığı ortaya konulmaktadır[530]. Önemle belirtmek gerekir ki "aylık maktu ücret" ile ücretin ödenme zamanı olarak "aylık ödeme şekli" birbirinden farklı kavramlardır.[531] Burada ücretin ödenme zamanı ile kast edilen işçinin ücretinin aydan aya ödenmesidir. Yani ücretin ödenme zamanıdır ve bu aylık ödeme usulü faklı ücret sistemlerince de kullanılmaktadır. Ancak aylık ücret ile kast edilen ise işçinin çalışmasının karşılığı olarak aldığı ücretin hesabında kullanılan bir zaman birimidir.[532] Bu hususta aylık ücret; işçinin hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde de çalışmasının karşılığı olarak ödenen ücret olarak tanımlanmıştır(İK, m.49/son).

2.3.2.1.2. Akort Ücret

Akort ücret, işçinin çalışma zamanı dikkate alınmaksızın, yaptığı işin parça olarak miktarının esas alındığı[533] ve ücretlendirmenin de bu iş ve hizmet sonucunda elde edilen miktar ve niteliğe göre hesaplandığı ücret sistemidir.[534] Bu sisteme göre işçinin ücreti; belirli çalışma dönemi içinde ürettiği malın, parça sayısı, uzunluk, ağırlık gibi ölçüler kullanılarak elde edilen birim miktarına göre belirlenmektedir.[535] Bu sistem kendi içinde esas alınan ölçü birimine göre; parça akordu, para akordu veya zaman

---

[529]Güç 2014, s.104; Bu konuda Mollamahmutoğlu, çalışmanın karşılığını aylık esasa göre belirlendiği iş yerlerinde, aylık ücretin 12 ile çarpılacağı daha sonra yıldaki hafta sayısı olan 52'ye bölünerek bulunan haftalık çalışma süresinin 7'ye bölünmesi ile günlük çalışma süresini bölünebileceğini belirtmiştir.

[530]Poyraz 2011, s.118.

[531]Ekmekçi 1988, s.110.

[532]Süzek 2011, s.309; Yıldırım I 2012, s.136; Akşengür 2011, s.91.

[533]M. Fatih,Uşan, **Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu**, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4_6.pdf (01.04.2016) s.2; Tunçomağ/Centel 2008, s.104.

[534] Erdoğan 2014, s.61.

[535] Çopuroğlu 2013, s.68; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.185.

akordu şeklinde farklı görünümler kazanabilmektedir.[536]Buna göre, parça akordunda, üretilen parça sayısının parça için belirlenen birim ücrete çarpılması ile işçinin ücreti bulunmakta; para akordunda, üretilen malın büyüklüğü, uzunluğu, ağırlığı gibi ölçüler dikkate alınarak çalışma dönemindeki üretim miktarı birim ücrete çarpılarak işçinin ücreti tespit edilmekte; zaman akordun ise işçiye belirli bir çalışma süresi verilmekte ve bu süre zarfında üretilen mal miktarı kararlaştırılan birim ücrete çarpılarak işçinin ücreti tespit edilmektedir.[537] Bu sistemdeki temel prensip, işçinin ücretinin yaptığı işle doğru orantılı artması yönündedir.[538] Bu doğrultuda işçinin kabiliyeti, çalışkanlığı ve hızlı çalışması sonucunda ücreti artmakta iken işveren için de üretilen iş kadar ücret ödenmesi ve işin maliyetinin önceden hesaplanması şeklinde sonuçlar doğmaktadır.[539]

Akort ücrette uygulanan diğer bir yöntem ise götürü usulü şeklinde yapılan çalışma sistemidir. Bu sistem genel olarak işin niteliği gereği çalışmanın birimlere ayrılamadığı ya da süreklilik arz etmeyen işler için uygulanmaktadır. Çalışmanın karşılığı ise yapılan işin sonucuna göre belirlenmektedir.[540]

Akort ücrette, fazla çalışmanın karşılığı yönetmelikte ikili bir ayrımla belirlenmiştir.[541] Buna göre işçinin fazla çalışma yaptığı zamanki işin veya parçanın tespiti mümkün oluyorsa bu fazla çalışma yapılan dönemdeki parçanın veya işin karşılığı işçiye ödenmekle fazla çalışmanın karşılığı tazmin edilecektir. Ancak fazla çalışma

---

[536]Karacan 2015, s.145.

[537]Mollamahmutoğlu 2008 s.472, Konu hakkında daha detaylı bilgi ve bu çalışma şeklinin yarar ve sakıncalar hakkında Bkz. Çelik 2005, s.132-133.

[538]Yuvalı 2009, s.71; Güç 2014, s.106.

[539]Erdoğan 2014, s 62; Demir 2006,s.193.

[540]Yıldırım I 2012, s.137; Şen I 2013, s.159.

[541]Yönetmelikteki düzenlemeye göre: "*Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, 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 bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde 25 fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir"* (FÇY, 4/3).

yapılan dönemdeki iş veya parçanın miktarı belirlenemiyorsa, yapılması gereken, tüm çalışma dönemindeki iş tutarını normal veya fazla çalışma saatlerine bölerek bir saatlik normal çalışmanın karşılığını tespit etmek ve daha sonra kanun veya sözleşmedeki zam oranını uygulayarak işçinin fazla çalışmasını tazmin etmek olacaktır.[542]

2.3.2.1.3. Yüzde Usulü ile Ücret

Çalışmanın karşılığını belirleyen ücret sitemleri içinde kendine özgü niteliği gereği İş Kanunu'nun 51. ve 52. maddelerinde ayrıntılı olarak düzenlenen yüzde usulü ile ücret sistemi;[543] genel olarak otel, lokanta, eğlence yerleri gibi[544] iş yerlerinde uygulanmaktadır.[545] Bu ücret sisteminde, işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" olarak eklenen veya ayrı şekillerde alınan paralarla, kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan veya işverenin kontrolü altında bir araya toplanan paraların iş yerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödenmesi esasına dayanmaktadır(İK, m.51/1, Yön. m.4). [546] Buradaki yüzdelerin dağıtımında, iş yerindeki tüm servislerden elde edilen yüzdelerin toplamı ile işçilerin fiilen yaptıkları işler esas alınmaktadır(Yön. m.5/1). Ücretin iş yerindeki işçilere

---

[542]Ekmekçi 1988, s.111; Narmanlıoğlu 2014, s.663; Astarlı 2008, s.216; Yuvalı 2009, s.71; Köseoğlu/Kabul 2014, s.246; Sümer 2015, s.138; Bu hususta Yüksek Mahkeme: "*Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, 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 bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan her saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir…"*(Y.9.HD.15.07.2010 T. 2009/49917E. 2010/24104 K.) Çil 2011, s.687; Usta/Ük 2014, s.251.

[543]İş Kanunu'nun 51. ve 52. maddelerinde bu ücret sisteminin kapsamı, usulü ve tabi olacağı esasların gösterileceği "Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğe"(RG, 28.02.2004, 25387) atıf yapılarak açıklamada bulunulmuştur.

[544]Yönetmeliğin 2. maddesinde belirtilen " *Oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerler*" de yüzde usulünün uygulanması mümkün olmakla beraber bu yerlerde şarklı bir ücret sisteminin uygulanması da mümkündür. Mollamahmutoğlu 2008, s.473; Karacan 2015, s.146.

[545]Çelik 2005, s.134.

[546]Astarlı 2008, s.216; Sümer 2015, s.74; Yamakoğlu 2011, s.126; Güç 2014, s.107-108; Çopuroğlu 2013, s.69; Yıldırım I 2012, s.138; Tunçomağ/Centel 2008, s.110; Narmanlıoğlu 2014, s.664.

dağıtımında ise işçilerin fiilen çalıştıkları gün sayısı ve elde ettikleri puanlar dikkate alınarak ücret dağıtılmaktadır(Yön. m.5/2). Ancak işçinin yaptığı iş, puan cetvelinde birden çok gruba giriyorsa, sadece puanı yüksek olan işin esas alınacağı belirtilmiştir(Yön. m.5/3). Eğer işçinin fazla çalışması veya fazla sürelerle çalışması var ise bu çalışmalara ait puanların da normal çalışma puanına eklenmesi gerekecektir daha sonrasında ise yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret farkının[547] işveren tarafından ödenmesi gerekecektir(Yön. m.5/5). Bu sistemde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermesi gereklidir(İK, m.52). Ayrıca işveren veya işveren vekilinin, topladıkları paraları eksiksiz olarak işçilere dağıtıklarını belgeyle kayıt altına alması gerekmektedir(İK, m.51/2).

Yüzde usulünün uygulandığı iş yerlerinde işçilere verilen bahşiş konusunu da açıklamak gerekir. Bu konuda öğretide, verilen bahşişin işveren tarafından toplanan paralara dahil edilmesi gerektiğini çünkü bu paranın kolektif bir çalışmanın karşılığı olarak verildiğini ve yüzdelere göre ücretin taksiminde dikkate alınması gerektiğini savunanlarla beraber;[548] bahşişin yüzde usulü ücretten farklı olduğunu, bahşişin bir zorunluluk olmaksızın hizmetinden memnun kalınan kişiye verildiğini ve hatta başlı başına ücret sistemi olarak kabul edilebileceğini iddia edenler de bulunmaktadır.[549] Gerçekten de ücretin yalnızca bahşişten elde edilen gelir olabileceği noktasında Yargıtay'ın kararları bulunmaktadır.[550] Ancak kanaatimize göre, işçinin ücretinin

---

[547]Yargıtay arada kalan bu ücret şartı konusunda *" ...yüzde usulü veya parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin %150 zamlı miktarına göre değil, sadece %50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır."*(Y.9.HD. 05.02.2014 T. 2011/5471E. 2014/3474 K.), Ayrıca Bkz. Cem Baloğlu, Yüzde Usulü ile Ücret Karşılığında Çalışma, **Mali Çözüm Dergisi**, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/119malicozum/15_cembaloglu_.pdş(02.05.2016) s.6.

[548]Mollamahmutoğlu 2008, s.148.

[549]Cenberci, s.631, Aktaran Çopuroğlu 2013, s.20.

[550]"*…Davacı çalışması karşılığında ücret olarak bahşiş kabul ettiğine göre müşterilerin verdiği bahşiş de ücrettir. Zira ücretin üçüncü kişi taraşından verilmesi mümkündür Ancak bunun miktarı üzerinde taraşlar arasında birleşme olmazsa bilirkişi incelemesi yaptırılmalı ve bilirkişi aracılığıyla tespit edilen bahşişin aylık toplam asgari ücretin üstünde bulunduğu takdirde, istek reddedilmelidir…* " (YHGK 07.07.1971T. 1971/126E, 1971/444 K.) Karacan 2015, s.149; Tunçomağ/Centel 2008, s.110.

yalnızca bahşişten müteşekkil olması hariç bir iş yerinde herkesin emeği sonucunda verilen hizmete karşılık verilen bahşişin, yüzde usulündeki toplanan paralara dahil edilmesi ve tüm çalışanlara katkıları oranında dağıtılması gerekmektedir.

2.3.2.2. Fazla Çalışmanın Hesaplanmasında Dikkate Alınacak Ücret

Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak kabul edilir(İK, m.32/1). Kanundaki bu tanımdan ücretin dar anlamda kullanıldığı, işçiye yaptığı işin karşılığı olarak verilen içinde ikramiye, prim, sosyal yardım ve diğer ek çıkarlar bulunmayan asıl (temel/kök/çıplak) ücretin kast edildiği anlaşılmaktadır.[551] Ancak bu ücret türü dışında, sosyal devlet olmanın gereği olarak işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ödenen hafta tatili ücreti, yıllık izin ücreti, ulusal ve dini bayramlara ait ücretler ile ikramiye, prim gibi ödemeleri içeren ücret türü de bulunmaktadır ki buna da giydirilmiş (geniş anlamda) ücret denilmektedir.[552] Ayrıca ücret konusunda vergi ve diğer yasal primlerin dahil edilmesine göre brüt ücret ve net ücret ayrımı da bulunmaktadır.[553]

Yukarıda izah edilen ücret türleri içinde, kural olarak işçi alacaklarının hesabında esas alınacak ücret türü, dar anlamdaki asıl/çıplak ücret türüdür.[554] Ancak kanun,[555] sınırlı sayıda belirtilen kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve kötü niyet tazminatlarının hesabında giydirilmiş ücretin esas alınması gerektiğini belirtmiştir.[556] Konumuzla ilgili olarak fazla çalışma alacağının hesabında hangi ücretin esas alınacağının mevzuatta belirlenmemiş olmasına rağmen; Yargıtay içtihatlarında genel

[551]Sümer 2015, s70.
[552]Yıldırım I 2012, s.139; Karacan 2015, s.150; Özcan I 2009, s.144.
[553]Karacan 2015, s.150; Güç 2014, s.100.
[554]Köseoğlu/Kabul 2014, s.248; Yamakoğlu 2011, s.127.
[555]İş Kanunu'nun 17. maddesinin son fıkrasında zikredilen kıdem, ihbar, kötü niyet tazminatı ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretlerin hesabında; kanunun 32. maddesinin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatlerin de göz önünde tutulacağı belirtilmiştir. Bkz. Karacan 2015, s.150.
[556]Çopuroğlu 2013, s.22.

olarak, fazla çalışmanın hesaplanmasında dar anlamdaki çıplak brüt ücretin dikkate alınması gerektiği anlaşılmaktadır.[557] Ancak tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi alacaklarının hesabında çıplak ücret dışında bir ücretin esas alınacağını kararlaştırmaları da mümkündür.[558] Tarafların bu yönde açık bir irade uzlaşısı bulunmaması halinde, fazla çalışmanın hesabında çıplak brüt ücretin dikkate alınması gerektiği kabul görmektedir.[559] Diğer önemli bir husus da fazla çalışma alacağının hesabında kullanılacak ücretin hangi döneme ait ücret olması konusudur. Bu konuda Yargıtay'ın kabul ettiği[560] ve uygulamanın da dikkate aldığı ücret, işçinin fazla çalışma yaptığı aydaki ücrettir.[561]Buna göre işçinin fazla çalışmasının hesabı yapılırken son aylık ücreti değil, çalışma yaptığı brüt ücreti esas alınmaktadır.[562] Ancak bazen işçinin çalışma yaptığı geçmiş dönemlere ait ücretinin tespiti mümkün olamamaktadır. Bu konuda uygulamada çözüm, işçinin bilinen dönemdeki ücretinin asgari ücrete oranlanarak bilinmeyen dönemdeki ücretinin tespiti şeklinde gerçekleşmekteydi[563] ancak Yargıtay'ın son dönemdeki içtihatları bu konuda farklı bir çözüm getirmektedir.

---

[557] *"…Taraşlar arasında uyuşmazlık, dava konusu işçilik alacakları hakkında hükmün brüt üzerinden mi yoksa net üzerinden mi kurulması hususunda toplanmaktadır. İşçilik alacaklarına ilişkin hükmün brüt üzerinden kurulması gerekir."*(Y.22.HD. 13.02.2014 T. 2013/3375E.2014/2203. K.)http://www.ictihatlar.net/yargitay-hukuk-daireleri-kararlari-%E2%80%A2-iscinin-fazla-mesai-yillik-izin-ucretinin-hesaplanma-usulu.html(02.04.2016), "*Mahkemece…fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma karşılığı… hüküm altına alınan alacaklar brüt miktarlar üzerinden alınmalıdır."*(Y.9.HD. 09.05.20052004/27274E.2005/15954 K.) Karacan 2015, s.151.

[558]Yıldırım I 2012, s.139; Akşengür 2011, s.97; Yamakoğlu 2011, s.127.

[559] *" …karara alınan bilirkişi raporunda fazla mesai; hafta tatili genel tatil ve ücretli izin paralarının sosyal yardımlı ve geniş ücret üzerinden yapıldığı görülmüştür. Oysa geniş anlamda ücret, sadece kıdem ve ihbar tazminatı hakkında uygulanır. Bunların dışındaki anılan hakların çıplak brüt ücret üzerinden yapılması gerekir"* (Y.9.HD. 29.01.1987 T. 1987/706E. 1987/806 K.), Karacan 2015, s.151.

[560] *"Fazla çalışma ücretini son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir."* Y.9.HD.16.02.2006 T. 2006/20318E.2006/3820 K., http://www.calismatoplum.org/sayi45/xyz/7_38.pdf,(03.062.016), Y.9.HD.09.05.2005 T. 2004/27274E. 2005/15954 K., Y.9.HD. 24.03.2005 T. 2004/18882E. 2005/2455 K.

[561] Özcan I 2009, s.146, Ayrıca Bkz. Ömer Ekmekçi, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,** İzmir/2003, s.46.

[562]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.429; Süzek 2011, s.757; Köseoğlu/Kabul 2014, s.248; Güç 2014, s.100; Çil 2007, s.69; Karacan 2015, s.151.

[563]Köseoğlu/Kabul 2014, s.248; "*Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir".*(Y.9.HD. 10.03.2014 T. 2012/3467E. 2014/7609 K.) http://www.calismatoplum.org/sayi45/xyz/7_38.pdf(03.06.2016).

Yargıtay; işçinin geçmiş dönem ücretlerinin belirlenemediği durumlarda ücretin tespiti için meslek kuruluşlarına danışılmasını ve dosyadaki diğer delillerin dikkate alarak ücretin belirlenmesinin uygun olacağını belirterek konu hakkında somut vakıaya uygun çözüm bulmaya çalışmıştır.[564] Kanaatimize göre de, işçinin ücretinin çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş dikkate alınarak hesaplanması, fazla çalışmanın karşılığının tespiti bakımından hakkaniyete daha uygun sonuçlar verecektir. Kaldı ki YHGK'de de aylık ücret miktarlarının tespitinde aynı fikir benimseniştir.[565]

2.3.2.3. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesi

2.3.2.3.1. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Şekli

Fazla çalışma ücretinin ödeme şekli konusunda kanunda bir düzeleme bulunmamakla beraber; Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde bu ücret türünün normal çalışmalara ait ücretlerin ödeme şekline tabi olduğunu ve İş Kanunu'nun 32. ve 34. maddeleri uyarınca işlem yapılması gerektiğini belirtilmiştir (FÇY, m.10). Bu doğrultuda kural olarak işçinin ücretleri, Türk parası ile iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerekmektedir(İK, m.32/2). [566] Her ne kadar yasada kural olarak ücretin Türk parasıyla ödenmesi gerekeceği belirtilmiş ise de

---

[564]Y.9.HD.03.03.2011 T. 2009/5264E. 2011/5883 K., Karacan 2015, s.152; *" Özet: Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık bayanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir."*(Y.9.HD. 06.06.2011 T.,2010/46424E., 2011/16610K.) https://baronet.istanbulbarosu.org.tr/karar_arsivi/karar/ucretin-odenmemesi-nedeniyle-hakli-fesih-o-ucretin-miktari-ve-ekleri-gibi-konularda-ispat-yuku/OOKd (10.11.2016).

[565]*"Mahkemece, davacının fiilen yaptığı iş ve çalıştığı tarihler bildirilmek suretiyle ne kadar ücret alabileceği ilgili meslek kuruluşlarından sorulmalı ve alınacak yazı tüm dosya kapsamıyla birlikte yeniden bir değerlendirmeye tabi tutularak aylık ücretlerle ilgili gerekirse bilirkişiden ek rapor alınarak sonuca gidilmelidir."* (YHGK.28.06.2006 T. 2006/9-479E. 2006/484 K.), Özcan I 2009, s.147.

[566]Astarlı 2008, s.219; Köseoğlu/Kabul 2014, s.249.

ücretin yabancı para ile kararlaştırılması mümkündür.[567] Bu konuda ikili bir ayrım yaparak konunun açıklanması gereklidir. Eğer tarafların yaptıkları iş akdinde, ücretin aynen ödenmesi gerektiği şeklinde bir kayıt yoksa her halde ücretin Türk parasıyla ödenmesi gereklidir. Ancak sözleşmede ücretin aynen ödeneceği şeklinde kaydın bulunması hali için öğretide farklı fikirler ileri sürülmüştür. Buna göre kimi yazarlar, sözleşmedeki ücretin aynen ödenmesi şartının varlığını işveren bakımından bağlayıcı görmekte ve ücretin yabancı para ile ödenmesi gerektiğini savunmaktadırlar, bu iddialarına dayanak olarak da İK m.32/2'de ücretin ödenme şekli hakkındaki düzenlemede geçen "Ücret, …yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir." ifadesini ve BK m.99/2'deki "Ülke parası dışında başka bir para birimiyle ödeme yapılması kararlaştırılmışsa, sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden ülke parasıyla da ödenebilir" hükümlerini göstermektedirler.[568] Ancak aksi yönde iddiada bulunanlar, İK m.32/2'de geçen Türk parası ile ödeme şartının emredici mahiyette olduğunu, sözleşmede aynen ödeme kaydının varlığında bile ücretin ödeme günündeki rayice göre Türk parasına çevrilerek ödenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu konuda Türk Parasını Koruma Kanunu'nda yapılan değişikliğin bu esası korumak adına yapıldığını, tarafların sözleşmede ücreti yabancı para cinsinden belirlemelerinde bir beis bulunmadığını ancak ödemenin Türk parası üzerinden yapılması gerektiğini iddia etmektedirler.[569] Bu konuda Yargıtay da ücretin Türk parası üzerinden ödenmesi gerektiğini belirtmektedir.[570] Kanaatimize göre de, iş akdinde yabancı para ile

---

[567]"…Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir"(İK m.32/2) hükmü ile kanun koyucu ücretin yabancı para üzerinden belirlenebileceğini belirtmiştir. Tunçomağ/Centel 2008, s.116.

[568]Süzek 2011, s.393;Yamakoğlu 2011, s.128; Karacan 2015, s.157;Yıldırım I 2012, s.141; Ayrıca Detaylı bilgi için bkz. Çopuroğlu 2013, s.83-88.

[569]Mollamahmutoğlu 2008, s.484; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.192; Tunçomağ/Centel 2008, s.11.

[570]*"İş yasasına ve dairemizin yerleşik uygulamasına göre hizmet akdinden doğan işçilik hakları Türk parası olarak ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayice göre Türk parası üzerinden ödenebilir."*(Y.9.HD. 02.06.2004 T. 2004/692E. 2004/13268 K.) Çopuroğlu 2013, s.87.

kararlaştırılan ücretin sözleşmede aynen ödeme kaydı olması halinde bile, ödeme günündeki rayiç bedel üzerinden Türk parası ile ödenmesi yerinde olacaktır. Çünkü bu hususta mevzuatta aksi yönde emredici bir düzenleme bulunmamaktadır

İşçinin asıl ücretinin nakden ödenmesi gerektiği kabul görmekle beraber ücretin eki niteliğindeki ödemelerin aynen yapılabileceği belirtilmektedir.[571] Bu konuda Türkiye'nin de tarafı olduğu ILO'nun 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşme'nin 3. maddesinde, nakit olarak ödenmesi gereken ücretlerin münhasıran tedavülü mecburi olan para ile ödenmesi gerektiği, emre muharrer senetle, bono, kuponla veya tedavülü mecburi parayı temsil ettiği iddia olunan diğer herhangi bir şekilde ödemenin yapılamayacağı belirtilmiştir(ÜKİS, m.3/1). Benzer doğrultuda düzenleme İK m.32/3'te yapılmıştır.[572] Bu düzenlemeler ışığında asıl ücret dışındaki; yemek fişi, yakacak yardımı veya gıda yardımı gibi alacakların ayni ödeme kapsamında değerlendirilip aynen ödenebileceği ancak bunların aynen ödeneceğine dair sözleşmede hüküm olmaması durumunda nakden ödenmesi gerektiği sonucuna varılmaktadır.[573]

2.3.2.3.2. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı

İş sözleşmeleri nitelikleri gereği sinallagmatik sözleşme olarak kabul edilmektedir. Sözleşmenin her iki tarafına karşılıklı olarak borç yükleyen bu tip sözleşmelerde, edimlerin aynı anda ifa edilmesi gereklidir.[574] Ancak iş sözleşmelerinin niteliğinden kaynaklı olarak "edimlerin aynı anda ifa" kuralının bu tip sözleşmelerde uygulanmadığını, çalışmanın karşılığı olan ücretin çalışma edimin ifasından sonra ödendiğini görmekteyiz.[575] Ücretin ödenmesi konusunda İş Kanunu'na baktığımızda, ücretin en geç ayda bir ödeneceğini ve belirtilen bu bir aylık azami sürenin iş

[571]Mollamahmutoğlu 2008, s.485; Karacan 2015, s.155.
[572]Bu Konuda Tunçomağ ve Centel, ücret borcunun işçiye mal verilmek suretiyle (aynen ödeyerek) yerine getirilmesinin mümkün olmayacağını, bu durumun ücreti koruyan hükümlere aykırılık teşkil edeceğini belirtmiştir, Tunçomağ/Centel 2008, s.116; Ayrıca benzer görüş için Bkz. Sümer 2015, s.76.
[573]Çopuroğlu 2013, s.88.
[574]Karacan 2015, s.152.
[575]Tunçomağ/Centel 2008, s.116.

sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile bir haftaya kadar indirilmesinin mümkün olacağının belirtildiğini görmekteyiz(İK, m.32/4). [576] Yasadaki bu düzenleme ile ücretin ödenmesi hususunda azami bir sınır çizildiğini ve tarafların işçi lehine olması şartıyla bu süreyi daha kısa tutabileceğini anlamaktayız.

Asıl ücretin ödenme zamanı konusu yukarıda izah edildiği şekli ile yasada düzenlemiş olmasına rağmen, fazla çalışma ücretinin ödenmesi hususu yasada düzenlenmemiştir. Ancak fazla çalışma ücretinin ödenme zamanı konusu da önceki başlıkta izah edildiği üzere Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 10. maddesi uyarınca "normal çalışmalara ait ücretlerin ödeme şekline tabi olarak" fazla çalışma alacaklarının ödenmesi gerekecektir.[577] Bu durumda asıl ücret muaccel olduğu takdirde fazla çalışmanın karşılığı da muaccel olacak ve ödenmesi gerekecektir.[578] Ve bu doğrultuda asıl ücret ile birlikte fazla çalışmanın karşılığının da ödenmesi gerekecektir.[579] Ancak İş Kanunu'nun 63. maddesi gereği denkleştirme esasının uygulandığı iş yerleri için, haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması söz konusu olacağından bu yerler için fazla çalışmanın karşılığının, denkleştirme döneminin sonuna bırakılması gerekecektir.[580] Buna göre işçinin çalışmasının ortalama haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşması halinde fazla çalışma yapıldığı kabul edilecek, ücreti de denkleştirme dönemi sonunda ödenecektir. Ayrıca iş akdi belirlenen ödeme zamanından önce son bulması halinde, işçinin ücretinin akdin son bulduğu anda muaccel olacağını belirtmek gerekir(İK, m. 32/6) .[581]

---

[576]Çelik 2005, s.140.

[577]"İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. ve 34. maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37. maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir" (FÇY, m.10).

[578]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.193.

[579]Akyiğit 2005, s.15.

[580]Karacan 2015, s.154; Güç 2014, s.111.

[581]Tunçomağ/Centel 2008, s.117.

Fazla çalışma ücreti izah edilen bu sürelerde ödenmediği veya iş sözleşmesine aykırı ödendiği takdirde, işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır(İK, m.24/2-e).[582] Bu konuda işçinin ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmez ise işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınma hakkı bulunmaktadır. Bu hakkın kullanımı sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilmeyeceği ve bu nedenle de işçilerin iş akitlerinin çalışmadıkları için feshedilemeyeceği, yerlerine yeni işçi alınamayacağı veya bu işlerin başkalarına yaptırılamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının istenebileceği de yasada belirtilmiştir(İK, m.34).[583] Son olarak, fazla çalışma alacağı normal ücret alacakları arasında kabul edildiğinden bu alacak türünde de zamanaşımı süresi beş yıl olarak kabul edilmektedir(İK, m.32/7).[584]

2.3.2.3.3. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Yeri

Fazla çalışma ücretinin kural olarak iş yerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesi gerektiği yasada belirtilmiştir(İK, m.32/2).[585] Yasada tanınan bu yetki ile artık işverenlerin ücreti özel olarak açtıkları banka hesabı üzerinden de yatırmaları mümkün kılınmıştır.[586] Bu hususta Yargıtay da bu şekilde yapılan ödeme yerlerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.[587] Ancak söz konusu bu hüküm mutlak emredici nitelikte olmadığından, tarafların bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile farklı bir ödeme yerini belirlemeleri de mümkündür.[588] Bu konuda yasada 5754 sayılı

---

[582]Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.194; Köseoğlu/Kabul 2014, s.249; Astarlı 2008, s.219.

[583]"*Fazla çalışma ücreti, bayram ve genel tatil ücretleri geniş anlamda ücret kapsamında olup 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir"* (Y.9.HD. 15.06.2010 T. 2008/31534E. 2010/18798 K.)http://www.turkhukuksitesi.com/showpost.php?p=697540&postcount=2 (05.07.2016).

[584] Demir 2006,s.210.

[585] Çelik 2005, s.138.

[586] Süzek 2011, s.323; Çelik 2005, s.138.

[587] "*Bordolarda işçinin imzası bulunmasa da uygulamada ödemeler banka aracılığıyla yapıldığına göre, uyuşmazlık konusu olan ödemelerin bankaya yatırılıp yatılmadığı araştırılmalıdır.*" Y.9.HD 29.12.1995 T. 34994E./36853 K. Çimento İşveren, Mart 1996. S. 29, Aktaran Demir 2006,s.201.

[588] Yıldırım I 2012, s.142; Sümer 2015, s.76.

kanunla[589] yapılan değişiklikle kimi iş yerlerine; çalıştırdıkları işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarının özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödenmesi zorunluluğu getirilmiştir. Hangi iş yerlerinin bu zorunluluk kapsamında kaldığı hususu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu devlet bakanlığınca iş yerinin tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, iş yerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurlar dikkate alınarak müşterek karar verilmektedir.[590] Yine bu hususa ilişkin diğer usul ve esasların zikredilen bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir(İK, m.32/3).[591] Belirlenen bu iş yerleri için ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakların banka üzerinden ödenmesi gerekmektedir.[592] Bunun dışında özellik arz eden diğer bir ücret ödeme yeri konusu; perakende mal satan dükkan ve mağazalar ile meyhane ve benzeri eğlence yerleri il ilgili görülmektedir. Bu iş yerlerinde kendi çalışanları hariç olmak üzere ücret ödemesinin yapılamayacağı yasada belirtilmiştir(İK, m.32/7).[593] Bu husus 95 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 13. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemeye benzer nitelikte olup bu iş yerlerinde ücretlerin ödenmeyeceği belirtilmiştir.[594]

---

[589] RG:17/4/2008-5754 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

[590]Söz konusu bu düzenleme 17.4.2008-5754/85 sayılı değişiklikle mevzuata girmiş olup, müşterek kararla belirlenen bu işyerlerinin çalıştırdıkları işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödemesi gerektiği belirtilmiştir. Bu konuda zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.(İK m. 32/2)

[591]Bu hususta 18.11.2008 tarihinde 27058 sayı ile yayınlanan Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 10. maddesinde: "*İş yerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması hâlinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler*". hükmü düzenlenmiştir. Bu durumun işçi sayısı en az 10 olan işyerlerince, dikkate alınması gereklidir.

[592]Karacan 2015, s.168; Çopuroğlu 2013, s.98.

[593]Demir 2006,s.210.

[594]Tunçomağ/Centel 2008, s.118; Çopuroğlu 2013, s.103; Mollamahmutoğlu 2008, s.493; Şen I 2013, s.168.

2.3.2.3.4. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenmesinde Taraflar

2.3.2.3.4.1. Ücretin Alacaklısı Bakımından Ödeme

İşçiye çalışmasının karşılığı olarak ödenen ücretin kural olarak doğrudan işçinin kendisine ödenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda 95 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 5. maddesi de ücretin doğrudan doğruya işçiye ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bu hususta ulusal mevzuat, toplu veya bireysel iş sözleşmelerinde ya da hakem kararı ile veyahut ilgili işçinin başka bir şekli kabulü halinde farklı bir düzenleme ile ödemenin yapılabileceği belirtilmiştir(ILO, m.5). Ancak bazen işçinin yaşının küçük olması ve anne/babası ile yaşaması halinde çalışmasının karşılığı olan ücretin velisine ödendiği görülmektedir.[595]. Fakat Medeni Kanun'un 339. maddesine göre küçüğe aile dışında yaşaması konusunda velilerince izin verilmiş ise çocuğun edinimlerinin de artık kendisine verilmesi gerektiği belirtilmektedir.[596] Aynı şekilde anne ve babası tarafından bir meslek veya sanat ile uğraşması için çocuğa kendi malından verilen kısım üzerinden kazandığı veya çocuğun kendi kişisel kazancını yöneterek kazandıklarının kendisine verilmesi gerektiği belirtilmiştir(MK, m.359/1). Bu konuda Yargıtay'ın da kararları bulunmaktadır.[597]

Yukarıda izah edilenler üzere işçi alacaklarının/ücretlerinin genel kural gereği işçiye ödenmesi gerektiği yönünde idi, buna göre işverenin çalışan dışında işçi ücretlerini üçüncü kişiye ödemesi halinde bunun işvereni borçtan kurtarmayacağı kabul görmektedir.[598] Ancak bazen işçi kendi yetkilendirmesi ile ücretin üçüncü bir kişiye

---

[595]Tunçomağ/Centel 2008, s.118.

[596]Mollamahmutoğlu 2008, s.495; Çopuroğlu 2013, s.116.

[597]"*Taraflar arasındaki uyuşmazlık reşit olmayan fakat temyiz kudretine haiz bulunan işçiye ödenen izin ücretinin ve aylık ücretlerinin geçerli sayılıp sayılmayacağı noktasında toplanmaktadır… Somut olayda davacı işçi küçük olmakla birlikte velisinin izniyle çalışmaya başladığına göre veli taraşından hak kazandığı ücretleri tahsil etme yetkisinin verildiği kabul edilmelidir. Böyle olunca yapılan ödemeler dikkate alınarak gerekli mahsuplar yapılmak suretiyle hüküm kurulmalıdır."*
(Y.9. HD 12.02.2009.2001/17321 E., 2002/2667 K.) http://www.turkavukatlar.com/31431/%C3%A7ocu%C4%9Fun-ehliyeti-ka%C3%A7ak-i%C5%9F%C3%A7i(06.07.2016).

[598] Tunçomağ/Centel 2008, s.118.

ödenmesini dilemektedir. Bu halde işverenin üçüncü kişiye yapacağı ödeme geçerli olmaktadır. Uygulamada mutemet olarak adlandırılan bu üçüncü kişilere yapılacak ödemelerin mutemedin yetkili olması halinde geçerli olacağı ve işvereni borçtan kurtaracağı belirtilmektedir.[599]

2.3.2.3.4.2. Ücretin Borçlusu Bakımından Ödeme

Ücreti ödeme borçlusu, kural olarak, işveren veya işveren vekilidir.[600] Ancak bazen yüzde usulünün uygulandığı iş yerleri veya bahşiş ile yapılan ödemelerle ücret üçüncü kişiler tarafından ödenmektedir.[601] Bu yönüyle yasada buna imkan tanıyacak şekilde ücreti, bir kimseye bir iş karşılığında *işveren veya üçüncü kişiler tarafından* sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlamıştır(İK, m.32/2). Ancak iş sözleşmesinin tarafı olması ve işten yararlanan kişi olması hasebiyle işçinin ücretini ödemesi gereken asıl muhatabın işveren olduğunu belirtmek gerekir.[602] Bu konuda işverenin asıl işveren/alt işveren olması veya işverenler arasında ödünç iş ilişkisinin olması veyahut iş yerinin devri gibi özellik arz eden durumların varlığı halinde işverenin ücret konusundaki sorumluluğu aşağıda izah edilecektir.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımı; bir işverenden, *iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu iş yerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren (alt işveren) ile iş aldığı işveren (asıl işveren) arasında kurulan ilişki* şeklinde yapılmıştır(İK, m. 2/6). Bu doğrultuda, asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o iş yeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumlu

[599]"*Davacının temsilcisi durumunda olan mutemede yaptığı ödeme geçerli olduğundan, davacı ancak davalıdan parayı alan mutemetten hakkını alabilir*"(YHGK 16.12.1964 T. 1964/9-1240E. 1964/734), Çopuroğlu 2013, s.116 ; Tunçomağ/Centel 2008, s.118; Mollamahmutoğlu 2008, s.497.
[600]Karacan 2015, s.158; Yamakoğlu 2011, s.129.
[601]Karacan 2015, s.158.
[602]Öcal Kemal, Evren, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayıncılık, Ankara/2011, s.154.

tutulmaktadır(İK, m. 2/6). Kanuni sorumluluğun gereği olarak asıl işveren, alt işverenin işçilerine ücretlerin ödenip ödenmediğini, işçinin başvurusu üzerine veya aylık olarak re'sen kontrol etmekle ve varsa ödenmeyen ücretleri hak edişlerinden keserek işçilerin banka hesabına yatırmakla yükümlü tutulmuştur(İK, m. 36/5).[603] Tüm bu yükümlülüklerden, kanun koyucunun asıl işvereni işçi ücretleri konusunda alt işverenle birlikte müşterek müteselsil sorumlu tuttuğunu anlamaktayız.[604] Bu doğrultuda fazla çalışmanın karşılığının ödenmesi konusunda da asıl-alt işverenlerin birlikte sorumlu olacaklarını belirtmek isteriz.

Ödünç iş ilişkisi; özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği belirtilmiştir(İK, m.7).[605] Burada zikredilen geçici iş ilişkisi uyarınca işveren, işçiye talimat verme hakkına sahip olmaktadır(İK, m.7/9-a). Kurulan bu geçici iş ilişkisi hakkında, yasada çalışma süreleri belirlenirken çalışma yapılacak işin niteliğine göre farklı süreler öngörülmüş ve iş akdinin taraflarına bu geçici iş sözleşmelerini dilmeleri halinde iki defa yenileme imkanı tanınmıştır(İK, m. 7/3). Geçici iş ilişkisi kapsamında kanunda mevcut olan düzenlemeler bir yana; konumuz olan ücretin ödenmesi bakımından 6175 sayılı Olağanüstü Hal Kanunu ile getirilen yeni düzenlemeler incelendiğinde, özel istihdam bürosu aracılığıyla kurulacak geçici iş ilişkileri için birlikte sorumluluk esasının belirlendiğini, ancak bunun yalnızca İş Kanunun 7.maddesinin 2.-f bendi gereğince kurulan ilişki kapsamı ile sınırlı

---

[603]İş kanununa bu düzenleme 10/9/2014 yılında 6552/3 sayılı değişiklik ile dahil olmuştur.

[604] *"…davacının fazla çalışma ücretinden T...inşaata (asıl işveren) ait işyerinde çalıştıkları süreyle sınırlı olarak asıl işveren konumundaki T... inşaat şirketi ile taşeron (firma) birlikte sorumlu tutulmalıdır. Gerçekten davacının alt işveren tarafından bir başka işyerinde görevlendirilmesi 06.01.2001 tarihi itibarıyla bu alacak doğmuş durumdadır ve feshe bağlı olmayan bu işçilik alacağını yasa uyarınca asıl işveren ile alt işveren müştereken müteselsilsen üstlenmiş durumdadır…."* (Y.9.HD. 11.05.2004 T. 2004/1126E. 2004/11275 K.) http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/hukuk8.pdf (07.06.2016); Yamakoğlu 2011, s.130; Karacan 2015, s.158; Mollamahmutoğlu 2008, s.174.

[605]6715 Sayılı Kanunla 7. madde de yapılan değişiklik sonucu geçici iş ilişkisinin kurulabilmesi yalnızca özel istihdam bürolarına ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğu bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabileceği belirtilmiştir, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016, s.171.

tutulduğunu, diğer iş ilişkileri bağlamında birlikte sorumluluk esasının benimsenmediğini görmekteyiz. Gerçekten de yasa metninin 7.maddesindeki ilgili bölümüne bakıldığında, *İkinci fıkranın (f) bendi kapsamında kurulan geçici iş ilişkisinde, geçici işçi çalıştıran işveren işyerinde bir ayın üzerinde çalışan geçici işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini çalıştığı süre boyunca her ay kontrol etmekle, özel istihdam bürosu ise ücretin ödendiğini gösteren belgeleri aylık olarak geçici işçi çalıştıran işverene ibraz etmekle yükümlüdür* hükmünün getirildiği görülmektedir. Bu doğrultuda konumuzla ilgili olarak, yukarıda zikredilen ücretlerin içinde, işçinin fazla çalışma ücretinin de olduğu kabul edilmektedir.[606] Ancak bu konuda Yargıtay yasa metninin değişiminden önceki dönemine ait olan ve işçi aleyhine olacak bazı kararları da bulunmaktadır.[607]

İş yerinin devri konusu ise iş yasasının 6. maddesinde izah edilmiştir. Buna göre iş yeri veya iş yerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde iş yerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmelerindeki bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceği belirtilmiştir. Böyle bir durumda devralan işverenin, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihi dikkate alarak işlem yapması gerekmektedir(İK, m. 6/2). İşçinin hak ve ücretleri konusundaki sorumluluk hususu yasanın üçüncü fıkrasında tekrar zikredilmiş ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğunun devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlı olacağı belirtilmiştir (İK, m.6/3). Ayrıca bunlara ek olarak, yasa, tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona ermesi hallerinde birlikte sorumluluk hükümlerinin

---

[606] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016, s.183; Mollamahmutoğlu 2008, s.284; Karacan 2015, s.165; Çopuroğlu 2013, s.108.

[607] "Ödünç işçi gönderme halinde, işçi gönderen işveren tüm dönemle ilgili kıdem, ihbar tazminatı ve ücret alacaklarından sorumludur. Fazla mesai ücretinden ise kendi çalıştırdığı dönemdeki ücretle sorumludur." (Y.9.HD.14.03.2005T.2004/19810E.2005/8203K) http://www.turkhukuksitesi.com/showpost.php?p=395633&postcount=3 (07.07.2016).

uygulanmayacağını belirtmiştir(İK, m. 6/4).[608]

2.3.3. Fazla Çalışmanın Karşılığı Olarak Serbest Zaman

2.3.3.1. Genel Olarak

Yukarıda fazla çalışmanın karşılığının zamlı ücret olarak kullanılması durumu hakkında genel olarak değerlendirmede bulunmuştuk, ancak 4857 sayılı yasanın getirdiği yeni düzenleme ile fazla çalışmanın karşılığını belirlemede yeni bir imkan daha tanındığı belirtilmelidir.[609] Bu imkan/düzenleme, yasanın 41. maddesinin 4. fıkrasında düzenlenmiş olup; iş sözleşmesinin tarafı olan işçinin istemesi halinde fazla çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika veya fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakika olmak üzere serbest zaman hakkı tanınması konusunda görülmektedir.[610] Kanunda serbest zaman için belirtilen bu süreler, taraflar için tanınan asgari miktarları olup tarafların bu süreleri yapacakları bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile artırmaları mümkündür.[611] Aslında kanuna getirilen bu düzenlemenin yani fazla çalışmanın karşılığının serbest zaman olarak kullanılma hakkının işçi lehine olduğu kabul edilmektedir.[612] Çünkü fazla çalışma ile yıpranan işçinin bunun karşılığı olarak serbest zaman kullanması ile işçinin işine daha fazla konsantre olacağı ve bunun sonucu olarak dikkatsiz işlem yapma halinin

---

[608]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.111, Evrem 2011, s.155; Ayrıca bu konuda Özkaraca; Devralan işverenin işyerinin devri ile birlikte, önceki işverenin işçilere karşı olan genel hak ve borçlarını üstlendiğini bu yükümlülükler ile beraber tüm hakların da alacaklısı durumuna geldiğini belirmiştir. Ayrıca yasal düzenleme gereği, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işverenlerin birlikte sorumlu olduklarını ancak bu yükümlülüklerin devreden işveren bakımından devir tarihi itibariyle iki yıl ile sınırlı olacağını dile getirmiştir. Ercüment Özkaraca, İş yeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum**, 2009/1, s.13 vd. http://www.calismatoplum.org/sayi20/ozkaraca_karar.pdf (07.06.2016).

[609]Çelik; bu düzenleme ile eski İş Kanunu dönemindeki fazla çalışmanın karşılığını yalnızca zamlı ücrete bağlayan katı kuralın esnetilmesi adın Yargıtayca ilke olarak kabul edilen ihtiyacı giderdiğini belirmektedir, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.429.

[610]Soyer 2004, s.802.

[611]Akyiğit 2005, s.22; Süzek 2011, s.758; Yıldırım I 2012, s.147; Astarlı 2008, s.224.

[612]Zeytinoğlu 2012, s.168.

daha az olacağı ve yine bunun sonucu olarak işçinin kendi özel yaşamına daha fazla zaman ayırabileceği belirtilerek bu düzenlemenin işçi lehine olacağı sonucuna varılmaktadır.[613] Yasa, işçinin fazla çalışmasının karşılığını serbest zaman olarak kullanmasının yalnızca olağan nedenle yapılan fazla çalışma için tanımıştır(İK, m.41/4). Olağanüstü neden veya zorunlu nedenle normali aşan çalışmaların karşılığını ise ücret olarak belirtmiştir(İK, m.42/2 ve 43/2).[614] İşçinin normali aşan çalışmasının karşılığı olarak iş yasasının 41. maddesi ile FÇY'nin 6. maddesinde düzenlenen serbest zaman hakkı hakkında belli şartlar öngörülmüştür. Aşağıda bunlar sırasıyla açıklanacaktır.

2.3.3.1.1. Serbest Zaman Kullanımı İçin İşçinin Talebi

Fazla çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret mi veya serbest zaman mı kullanılacağı konusu yasada işçinin tercihine bırakılmıştır(İK, m.41/4). Bu konuda yönetmelikte, işçinin istemesi ve işverene yazılı olarak başvurması şartıyla, normali aşan çalışmaları için zamlı ücret yerine, işçinin fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakika veya fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakika serbest zaman tanınacağı belirtilmiştir(FÇY, m.6). Bu doğrultuda işçi, fazla çalışmanın karşılığı olarak serbest zaman kullanmak istiyorsa bunu işverene yazılı olarak bildirmek durumundadır. Ancak öğretide kimi yazarlarca bu yazılı bildirim şartının geçerlilik koşulu olmadığı, yalnızca talebin ispat bakımından önem arz ettiği dile getirilmekte[615] hatta işçinin sözlü bildirim ile de işverenin çalışanına serbest zaman hakkı tanıması gerektiği belirtilmektedir.[616]Aslında yazılı başvuru ile bu hakkın kullanılmış olması işveren bakımından önem arz etmektedir, çünkü kural olarak fazla çalışmanın karşılığı zamlı ücret ile karşılanmaktadır; ancak işçinin bu konuda talep etmesi halinde fazla çalışmanın karşılığı serbest zaman olarak kullanılabilecektir, işte bunu ileride işverenin

[613]Zeytinoğlu 2012, s.168.
[614]Mollamahmutğlu 2008, s.895; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.233; Astarlı 2008, s.221; Akyiğit'e göre, serbest zaman hakkının zorunlu nedenle ve olağanüstü nedenle normali aşan çalışmalar için uygulanmamasının mantıki bir izahının bulunmadığını, bu nedenle normali aşan tüm çalışmalarda serbest zaman imkanının istisnasız kullanabilmektedir. Akyiğit 2005, s.25.
[615]Astarlı 2008, s.222; Akyiğit 2005, s.23.
[616]Çil 2007, s.73; Karacan 2015, s.186.

ispat etmesi adına işçiden yazılı beyan alınması yerinde olacaktır.[617] İşçi bu şeklide fazla çalışmanın karşılığı olarak serbest zaman kullanmak istediğini işverene bildirdiği takdirde işverenin bu talebi karşılaması gerektiği kabul görmektedir.[618]Bunun dışında işverenin önceden normal aşan çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak belirlemesi veya iş akdinde seçme hakkını işçiden alması veya toplu iş sözleşmeleri ile bu hakkı kısıtlaması yasaya aykırılık teşkil edecek[619] ve bunun sonucu olarak fazla çalışmanın karşılığı serbest zaman olarak kullanılmış olunsa da işçiye fazla çalışma ücreti ayrıca ödenecektir.[620] İşçi yasanın kendisine tanıdığı fazla çalışmanın karşılığı olarak serbest zaman hakkını kullanmak istediğinde; işçi bu hakkını yaptığı tüm fazla çalışma sürelerini kapsayacak şekilde kullanabileceği gibi bu hakkı kısmi zamlı ücret, kısmi serbest zaman olarak da kullanabilecektir.[621]

2.3.3.1.2. Serbest Zaman Hakkının Kullanım Zamanı

Fazla çalışma yapan işçinin bu çalışmaya karşılık serbest zaman kullanma hakkını 6 aylık süre zarfında kullanması gerektiği yasada belirtilmiştir(İK, m. 41/5; FÇY, m.6/2). Ancak bu hakkın süresinin ne zaman başlayacağı konusu yasada düzenlenmemiştir. Bu konu hakkında öğreti, işçinin bu hakkını en geç ücreti almaya hak kazandığı tarih itibari ile işverene bildirerek kullanabileceğini belirterek çözümlemiştir.[622] Ancak belirtmek gerekir ki, fazla çalışma yapılan iş yerinde denkleştirme usulü uygulanıyorsa fazla çalışmanın varlığı denkleştirme dönemi sonunda tespit edileceğinden işçinin bu hakkını denkleştirme dönemi sonunda kullanması mümkün olacaktır.[623] Gerçekten de yasanın 63. maddesine göre iki aylık sürelerle

---

[617]Akyiğit 2005, s.23.
[618]Süzek 2011, s.757; Çil 2007, s.73; Günay 2007, s.113; Karacan 2015, s.185; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.429.
[619]Günay 2007, s.113; Astarlı 2008, s.222; Süzek 2011, s.758; Karacan 2015, s.185; Köseoğlu/Kabul 2014, s.251.
[620]Evren 2011, s.95.
[621]Karacan 2015, s.189; Akyiğit 2005, s.22.
[622]Mollamahmutoğlu 2008, s.896; Günay 2007, s.112-113; Köseoğlu/Kabul 2014, s.251; Akyiğit 2005, s.22.
[623]Astarlı 2008, s.223.

(Toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar uzatılabilir.) denkleştirme usulünün uygulandığı iş yerlerinde, fazla çalışmanın tespiti ancak denkleştirme dönemi sonunda belirlendiği için; işçinin serbest zaman hakkını bu süreler sonunda kullanmasını kabul etmek yerinde olacaktır.

İşçi, hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi halinde; işveren, işin veya iş yerinin gereklerine uygun olarak iş günleri içinde olacak şekilde işçiye bu hakkını aralıksız kullandırmak ve karşılığında işçinin ücretinde herhangi bir kesinti gerçekleştirmeden verme zorunluluğu bulunmaktadır (FÇY, m.6/2). Fakat işçinin bu serbest zaman hakkını kullanacağı zaman aralığını belirleme yetkisinin işverende olduğunu da belirtmek gerekir. Bu konuda kabul gören görüş, işverenin yönetim hakkı kapsamında işin veya iş yerinin gereklerine uygun olarak işçinin serbest zaman olarak kullanacağı aralığı belirleyeceği yönündedir.[624] Fakat işveren yönetim hakkına dayanarak bu yetkiyi kullandığı zaman dürüstlük kuralına uygun davranmak,[625] serbest zaman süresini işçiye aralıksız kullandırmak[626] ve işçinin bu hakkını izin ve tatil günlerine denk düşürecek şekilde kullandırmamak zorundadır (FÇY, m. 6/2, 6/3).

Yukarıda da izah edildiği üzere, işçiye hak ettiği serbest zaman, altı aylık süre zarfında kullandırılmalıdır. Ancak bu sürede bu hakkın kullandırılmaması normali aşan çalışmanın karşılığının zayi olacağı anlamını da içermemektedir. Bu durumda işçinin bu

---

[624]Süzek 2011, s.758; Mollamahmutoğlu 2008, s.897; Günay 2007, s.115; Çil 2007, s.74; Astarlı 2008, s.227; Köseoğlu/Kabul 2014, s.252; Karacan 2015, s.188.

[625]Konu hakkında Akyiğit, 6 aylık sürenin somut hangi diliminde serbest zamanın kullandırılacağı (aksine bir sözleşme yoksa) işverende olduğunu, işverenin bunu yaparken den şüphesiz, dürüstlük kuralına (MK, 2) uygun davranması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca bu durumun yönetmelikteki " işin ve iş yerinin gereklerine uygun olarak" işverence belirleneceği hükmü ile sabit olduğunu belirtmiştir(FÇY, 6/2). Akyiğit 2005, s.24; Ayrıca benzer değerlendirme için Bkz. Astarlı 2008 s.227.

[626] Yönetmelikteki serbest zamanın "aralıksız" kullanma deyimi ile, işçinin serbest zaman aralığını küçük birimlere bölerek hakkı kötüye kullanmasını engellemek veya işverenin bu hakkı kullandırırken çok kısa bölümlere ayırarak uygulamanın amacına aykırı davranmasını engellemek olabileceğini belirtmiştir. Astarlı 2008, s.228-229

çalışmasının karşılığı, zamlı ücretle tazmin edilebilecektir.[627] Hatta kimi yazarların görüşü, altı aylık sürenin dolmasından sonra bile, işçinin talebi halinde serbest zaman ile fazla çalışmanın tazmin edileceği şeklindedir.[628]

Son olarak belirtmek gerekir ki işçinin hak ettiği serbest zaman hakkı, iş akdinin sona ermesi durumunda kullanımı fiilen imkansız hale gelecektir. Bu durumda işçiye bu hakkının karşılığı olarak serbest zaman verilemeyeceğinden zamlı ücret verilmesi gerekecektir.[629]

2.3.4. Fazla Çalışmanın Karşılığının Verilmemesi

2.3.4.1. Hukuki Sonuçları

Fazla çalışma ve/veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığının ödenmemesi halinde, işçiye hukuki anlamda güvence olarak belli haklar tanınmıştır. Bu konuda genel olarak, işçiye, iş görmekten kaçınma hakkı başta olmak üzere iş sözleşmesini haklı nedenle fesih ve fazla çalışma ücretinin ödenmesi talep edebilme şeklinde hakların tanındığını görmekteyiz.[630] Biz de çalışmamızın bu bölümünde, işçiye fazla çalışmasının karşılığının verilmemesi halinde tanınan bu hukuki imkanları üç alt başlık altında belirteceğiz.

2.3.4.1.1. İş Görmekten Kaçınma

Kabul edileceği üzere geçimini bedeni çalışmasının sonucu olarak kazanan ve aldığı ücretten başka bir geliri de bulunmayan işçilerin emeklerinin karşılığı olan ücretin veya iş akdi ile kararlaştırılan haklarının ödenmemesi, başta işçiler olmak üzere toplumda ciddi sorunlara yol açabilecek bir konuya işaret etmektedir. Bu nedenle de İş Kanun'unun "Ücretin gününde ödenmemesi" başlıklı 34. maddesinde işçiye, ücretinin

[627] Süzek 2011, s.758; Çil 2007, s.74; Mollamahmutoğlu 2008, s.896.
[628] Günay 2007, s.114.
[629] Süzek 2011, s.758; Karacan 2015, s.190; Köseoğlu/Kabul 2014, s.252.
[630] Karacan 2015, s.191 vd.; Şen I 2013, s.182 vd.; Güç 2014, s.123; Özcan I, 2009, s.167 vd.; Topçuoğlu 2007, s.102-103; Akşengür 2011 S. 121 vd. Gökçek 2008 S. 106 vd.

ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi durumu için, iş görme borcunu yerine getirmeme şeklinde bir hak tanındığını[631] ve bu hakkın kullanımında yani işçinin iş görmekten kaçınması halinde, işçilerin sayısının toplu bir nitelik kazanmasının da grev olarak nitelendirilemeyeceği hükmünü ilgili kanun metninde görmekteyiz(İK, m. 34/1). Genel anlamda ücret alacağı için kanunda belirtilen bu durumun fazla çalışmanın karşılığının verilmemesi hali için de uygulanması gerektiği fazla Çalışma yönetmeliğinin 10. maddesinde belirtilmiştir.[632] Bu durumda fazla çalışma ücretinin geniş alamda işçiye ödenen ücretin bir parçası olduğu dikkate alındığında[633], ilgili yönetmelikte bu hususta yapılan düzenlemenin yerinde olduğu anlaşılmaktadır.

Ancak iş yasasının "ücretin gününde ödenmemesi" başlıklı 34.maddesi dikkate alındığında bu hakkın, yani fazla çalışmanın karşılığının verilmemesi halinde işçinin iş görme borcundan kaçınma imkanının, kullanabilmesinin belli şartlara bağlandığını görmekteyiz. İşçinin iş görme borcundan kaçınma imkanını kullanabilmesinin bağlandığı bu şartlardan ilki, işçinin fazla çalışma alacağının muaccel olması gerektiği konusundadır.[634] İşçinin fazla çalışma alacağının muaccel olması için ise öncelikle yapmış olduğu fazla çalışmanın tespit edilmiş olması gerekmektedir.[635] Bilindiği üzere fazla çalışmanın tespitinde iş yasamız hafta ölçütünü esas almaktadır.[636] Fakat kimi işyerlerinde denkleştirme usulüne göre çalışma yapıldığından fazla çalışmanın belirlenmesi için İş Kanun'un 63. Maddesinde belirtilen denkleştirme dönmelerinin sona

---

[631]Günay 2007, s.143; Astarlı 2008, s.219; Yamamkoğlu 2011, s.139; Gökçek 2008,s.107.

[632]FÇY. 'nn "Fazla Çalışmanın Belgelenmesi" Başlıklı 10. Maddesinde: "*İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir*" hükmü ile bu hususu ortaya koymaktadır. Astarlı 2008, s.219.

[633]Çil 2007, s. 77; Topçuoğlu 2007, s. 102.

[634]Akşengür 2011, 122.

[635]Karacan 2015, s.192.

[636]4857 sayılı İş Kanun'un 41. maddesinde; fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışma olarak nitelendirilmiştir. Bu nedenle de fazla çalışmanın varlığını ortaya koymada hafta ölçütü kriter olarak alınmaktadır.

ermesi ve işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşıp aşmadığının ortaya konması gerekmektedir. Ancak işçinin bu şekilde fazla çalışma yaptığının tespit edilmesi iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi adına tek başına yeterli bir hal ortaya koymamaktadır. Ayrıca işçinin yaptığı bu fazla çalışmadan kaynaklı alacağının muaccel olması da gerekmektedir.[637] Bu konuda fazla çalışmadan kaynaklı ücretin asıl ücretin içinde olduğu belirtildiğinden[638], fazla çalışmadan kaynaklı alacağın muacceliyetinin de asıl ücretin ödeneceği tarihte söz konusu olacağı genel olarak kabul edilmektedir.[639] İşte bu durumda, yani fazla çalışma hususunun tespiti ve bu alacağın muaccel olması halinde, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesinin ilk şartı gerçekleşmiş olmaktadır.

Bu iki şart dışında işçinin "iş görme borcundan kaçınma" imkanını kullanabilmesi için kanunda belirtilen diğer bir şart ise işverenin ücreti ödememesinin mücbir bir sebepten kaynaklanamaması konusunda gelmektedir. Yani işveren işçinin hak kazandığı ücretleri mücbir sebepten kaynaklı ödeyemiyorsa işçi, bu nedenle iş görme edimini ifadan kaçınamayacağı belirtilmektedir.[640] Mücbir sebepleri, kişilerin tedbir alma yükümlülüklerini aşan nitelikte olan olaylar olarak niteleyebilmekle beraber; doğal afetleri (deprem, sel, seylap, kasırga vb.) [641] ve/veya sosyal patlamaları (büyük çaplı isyan çıkması, savaş vb.) örnek olarak gösterebiliriz. İşte bu gibi durumlarda işverenin işçinin ücretini ödeyememesi halinde, işçinin iş görme borcundan kaçması mümkün olmayacaktır. Aksine bu gibi zorlayıcı nedenlerin varlığı halinde İş Kanun'un

---

[637]Gökçek 2008 s. 107.

[638]İş Kanunun "ücret ve ücretin ödenmesi" başlıklı 32. Maddesinde " *Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır*." Demek ile açıkça fazla çalışmadan kaynaklı alacağın ücret içinde değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir, bu konuda Bkz, Günay 2007, s., 143.

[639]Yamakoğlu 2011, s.138; Karacan 2015, s.192.

[640]Karacan 2015, s.192.

[641]Karacan 2015, s.193.

25/2-h bendi işverene, işçinin iş görmekten kaçınması hali için iş sözleşmesini derhal feshedebilme hakkı vereceği de belirtilmektedir.[642]

Sonuç olarak, fazla çalışma alacağının muaccel olması ve ödenmemesi içinde mücbir nedenin bulunmadığı durumlarda işçinin iş görmekten kaçınmasının yasaya uyarlılık içereceğini belirtebiliriz. Ayrıca bu konuda Yargıtay, fazla çalışma ücreti ödenmeyen işçiden fazla çalışmanın devamının istenilmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmekte yerinde olacaktır.[643]

2.3.4.1.2. İşçinin İş Sözleşmesini Feshi

Ücreti ödenmeyen veya eksik ödenen işçinin iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı İş Kanunu'nda hüküm altına alınmış olup ilgili hükümde, işveren tarafından işçinin ücretinin kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmemesi veya ödenmemesi halinde, işçinin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebileceği belirtilmiştir(İK, m. 24/2-e).[644] Bu hükümde belirtilen ücret kavramı içinde fazla çalışmadan kaynaklı alacağın olduğu da dikkate alındığında, işçinin fazla çalışmadan kaynaklı hak ettiği bu alacağının yasa ve/veya iş akdine uygun olarak hesaplanmaması veya ödenmemesi üzerine iş akdini feshetmesinin haklı nedenle bir fesih nedeni olacağını belirtilmektedir.[645] Bu hususta Yargıtay da fazla çalışma alacağı ödenmeyen işçinin haklı nedenle iş akdini feshedebileceğini belirtmektedir.[646] İş Kanunu'nda "İşçinin haklı nedenle derhal fesih"

---

[642]Karacan 2015, s.193.

[643]" *... Davacının davalıya ait işyerinde fazla mesai yaptığı ve fazla mesai ücretlerinin ödenmediği tespit edilmiştir. Fazla mesai ücretleri ödenmediğine göre, davacıdan fazla mesaiye kalmasını istenmesi hakkın kötüye kullanımıdır..."* Y.9.HD. T.27. 03.2006, E. 2006/6685, K. 2006/7652, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3, s. 217-218, Aktaran, Özcan I 2009, s. 179.

[644]Köseoğlu/Kabul 2014, s.249; Astarlı 2008, s.219; Çil 2007, s.77; Topçuoğlu 200, s.104; Güç 2014 s.123; Gökçek 2008, s.110

[645]Astarli 2008, s. 219; Günay 2007, s.143.

[646]"*…Fazla mesai ücreti ödenmediğine göre, davacıdan fazla mesaiye kalmasının istenmesi hakkın kötüye kullanımıdır. Davacının fazla mesai ücreti ödenmediği için iş sözleşmesini feshettiği kabul edilmelidir. Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun 16/2-d maddesi işçiye haklı fesih hakkı verir."* Y. 9.HD. T. 11.10.2004, E. 2004/25431, K. 2004/22821, http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2004-25431-k-2004-

başlığı altında belirtilen, "Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" ayrımı altında zikredilen bu durum için, işçinin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi ancak bu durumu öğrendiği günden başlayarak altı iş günlük süre ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıllık süre içinde kullanabilmesi şartına bağlandığını belirtmeliyiz(İK, m. 24/2-e).[647] Ancak kanunda belirtilen bu altı iş günlük sürenin, işverenin fazla çalışmadan kaynaklı işçi alacağını ödemediği sürece işlemeyeceğini, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bu davranışına son verdiği gün itibari ile başlayacağını ayrıca belirtmek gerekmektedir.[648]

2.3.4.1.3. İşçinin Fazla Çalışma Ücretini Talebi

Fazla çalışmanın karşılığının ödenmemesi durumunda işçinin yukarıda sayılan hukuki imkanların yanı sıra kullanabileceği diğer bir yöntem ise fazla çalışma alacağını yargı mercileri önünde dile getirebilmesi konusunda görülmektedir. Bu konuda işçi, fazla çalışmadan doğan alacağının kendisine ödenmemesi durumunda ister iş akdini feshetmiş olsun ister de işveren nezdinde çalışmasına devam ediyor olsun fazla çalışmadan doğan alacağın kendisine ödenmesi için dava veya icra takip yoluna başvurabilmesi mümkündür.[649] Bu konuda FÇY.'nin 10. maddesinde, işçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte -4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenmesi gerekeceği ifadesi dikkate alınarak- fazla çalışmasından doğan alacağı için işverene karşı eda davası veya ilamsız icra takibi başlatabileceği belirtilmektedir.[650] Ancak işçilerin bu alacakların talebi konusunda genel olarak iş akdinin sona erdiği tarihi

---

22821-t-11-10-2004-iscinin-hakli-nedenle-derhal-fesih-hakki/771309 (20.11.2016); Y.9.HD. T.12.05.2005, E.2004/26398, K. 2005/16337 vd için Bkz, Köseoğlu/Kabul 2014, s.249, Karacan 2015, s. 196.

[647]Özcan I 2009, s.181.

[648]Özcan I 2009, s.182.

[649]Astarlı 2008, s.219; Karacan 2015, s.197; Yamakoğlu 2011, s.141.

[650]Yamakoğlu 2011, s.141; Astarlı 2008, s.219.

bekledikleri ve yargı mercilerine başvurma konusunda çekingen davrandıkları da bilenen bir gerçektir.[651]

İşçilerin fazla çalışmalarından kaynaklanan bu alacakları ücret niteliğinde olduğundan[652] ve fazla çalışmadan kaynaklı bu ücretin ödenmemesi durumunda işverenin geciktiği süre için temerrüde düşeceği ve bu hususta işçiye temerrüt faizi ödemesi gerekeceğini de belirtilmek gerekir.[653] İşçinin bu alacağının ödenmesinde işverenin temerrüde düşülmesi halinde uygulanacak gecikme faizinin ne olacağı konusunda ise İş Kanun'un ilgili 34. maddesi "mevduata uygulanan en yüksek faiz"in gecikme faizi olarak uygulanmasının emredildiğini görmekteyiz.[654] Buna göre iş akdinin tarafları arasında TİS bulunmaması durumunda İş Kanunun ilgili hükmü gereği, işverenin temerrüdü dolayısıyla fazla çalışmadan kaynaklı alacağa mevduata uygulanan en yüksek faiz oranın uygulanması; iş akdinin tarafları arasında TİS 'in bulunması durumunda ise Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanun[655]'u gereğince bu alacaklar için temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerekeceği belirtilmektedir(STİS, m. 52/2).[656]

Fazla çalışma alacağı için uygulanacak faizin başlangıç tarihi konusunda ise İş Kanun'unda bir hüküm bulunmamakla beraber Yargıtay'ın içtihatları ile meydan gelen teamül üzerinden bu konuyu değerlendireceğiz. Bu konuda Yargıtay genel kural olarak, faizin işlemeye başlaması durumu için işverenin temerrüde düşürülmesi(alacaklının

---

[651]Karacan 2015, s. 197.
[652]Karacan 2015, s. 198.
[653]Akyiğit 2005, s.19.
[654]Bu konuda Yargıtay: "*..Ücret alacaklarına en yüksek banka mevduat faizi istenebilir. Ücret kavramı, fazla çalışma ücreti, genel tatil ücreti ve hafta tatil ücreti gibi diğer ücretleri de kapsar."* Y. 9.HD. T. 27.10.2004, E.2004/7054, K. 2004/24266 dip not: 309 Aktaran Karacan 2015, s. 198; *"...Fazla çalışma ücreti bayram ve genel tatil ücretleri geniş anlamda ücret kapsamında olup; 4857 sayılı kanunun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir*." Y. HD. T. 15.06.2010 E.2008/31534, K. 2010/18798, http://legalbank.net/belge/y-9-hd-e-2008-31534-k-2010-18798-t-15-06-2010-fazla-calisma-alacagi/756729(22.11.2016), Bu konuda daha fazla karar metni için Bkz., Köseoğlu/Kabul 2014, s. 249.
[655]RG. 07.11.2012- 28460
[656]Karacan 2015,s 199.

ihtarı) koşulunu aradığını belirtebiliriz.[657] Ancak bunun dışında işçi ve işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinde ödeme günün açıkça belirtilmesi durumunda BK 117/2 hükmü uyarınca faizin söz konusu iş sözleşmesinde belirtilen tarih itibari ile başlayacağı da belirtilmektedir.[658]

Son olarak işçinin fazla çalışmadan kaynaklı alacağının tabi olduğu zamanaşımı konusuna da değinmek gerekir. Bu hususta İş Kanun'unda, genel olarak işçinin ücret alacaklarına ilişkin olarak talep edebileceği haklar için zamanaşımı süresinin beş yıl olarak belirlendiğini görmekteyiz(İK, m.32/7).[659] Fazla çalışmaya ilişkin alacakların da FÇY m.10 gereğince İş Kanun'un 32.ve 34. maddeleri uyarınca ödenmesi gerektiği dikkate alındığında, fazla çalışmaya ilişkin alacakların genel ücret alacaklarının tabi olduğu beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olacağı kabul edilmektedir.[660] Fazla çalışmaya ilişkin zamanaşımı süresinin başlangıç anının tespiti konusunda ise Borçlar Kanun'unda,[661] alacağın muaccel olduğu tarih itibari ile bu sürenin başlayacağı genel kural olarak belirtilmektedir. Bu kural uyarınca işçi ile işveren arasında devam eden iş akdi nedeni ile işçinin hak ettiği alacaklar/fazla çalışma alacağı için de zamanaşımı süresinin durdurmayacağını aksine zamanaşımı süresinin alacağın muaccel olduğu tarih itibari ile zamanaşımı süresinin işlemeye başlayacağı belirtilmektedir.[662] Ayrıca bu konuda Yargıtay, zamanaşımı süresi hakkında geliştirdiği uygulama ile genel olarak, işçinin fazla çalışmadan kaynaklı alacağını dava ettiği tarihten geriye doğru 5 yıllık

---

[657]Çil 2007, s.77; Günay 2007, s.143; Karacan 2015, s. 202; Yamakoğlu 2011, s.142; *"...Davacı davayı ıslah etmiş ve ücret alacağına en yüksek mevduat faizi uygulamasını istemiştir. Hukuk Genel Kurulunun ve Dairemizin kararlılık kazanan uygulamasına göre, Kanunda 'ödeme gününden itibaren' ibaresi bulunsa da, bu husus taraflar arasında özel bir sözleşme ile düzenlenmemiş ise alacaklının borçluyu usulüne uygun temerrüde düşürmüş olması gerekir*" Y. 9.HD. T. 11.11.2004 E. 2004/9979, K. 2004/25686, Kiliçoğlu/Şenocak, s.545, " ; Aktaran, Karacan 2015, s.202.

[658] Yamakoğlu 2011, s.142.

[659] Süzek 2011, s.416; Çil 2007, s.77; Köseoğlu/Kabul 2014, s. 249.

[660] Karacan 2015, s.204; Yamakoğlu 2011, s. 143.

[661]Borçlar Kanun'un "Zamanaşımının başlangıcı" başlıklı 149. maddesinde belirtilen:*Zamanaşımı, alacağın muaccel olmasıyla işlemeye başlar*. Hüküm gereğince fazla çalışmaya ilişkin alacaklarda da beş yıllık zamanaşımı süresinin akacağın muaccel olduğu tarih itibari ile başlayacağı belirtilmiştir, Bkz, Karacan 2015, s.205.

[662]Günay 2007, s.143; Özcan I 2009, s.170;Güç 2014,128.

süreyi dikkate alarak hakkın zamanaşımına uğrayıp uğramadığı konusunda değerlendirmede bulunmaktadır.[663]

2.3.4.2. Cezai Sonuçları

2.3.4.2.1. Fazla Çalışma Ücreti Bakımından

Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi konusunda, işveren, yukarıda izah edilen hukuki sorumluluk yanında cezai olarak da sorumlu tutulmaktadır.[664] Bu hususta, İş Kanunu'nda cezai müeyyide olarak idari para cezalarının uygulanacağı kabul edilmiştir.[665] idari para cezasını gerektiren durumlardan biri olarak İş Kanun'un 102/1-c bendinde belirtilen " *fazla çalışmalara ilişkin ücretin ödenmemesi"* durumunda, işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi başına olmak üzere 220 Türk Lirası idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca her ne kadar bu bentte yalnızca olağan nedenle yapılan fazla çalışma(İK, m.41) için idari para cezasının uygulanacağı belirtilmiş ise de olağanüstü nedenle yapılan fazla çalışma ile zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmalarda da; ücretin, süresi içinde kasten ödenmeme veya eksik ödenme durumlarının da idari para cezasını gerektirdiği, aynı maddenin "a" bendinden anlaşılmaktadır(İK, m.102/I-a).[666] Ayrıca belirtilmelidir ki; yasanın lafzından anlaşılacağı üzere söz konusu bu idari para cezasının kapsamına yalnızca fazla çalışmadan kaynaklı durumlar girmektedir. Yoksa işçinin fazla sürelerle çalışmasından kaynaklanan alacakların ödenmemesi hali içi böyle bir yaptırımın uygulanması, mevcut yasal düzenlemeden çıkarılmayacağı belirtilmelidir.[667]

---

[663]Yargıtay Kararları için Bkz, Güç 2014, s.128, Y.9.HD. T. 16.01.2002 E.2001/15476, 2002161; Y.9.HD. T. 07.02.2006, E.2006/13166, K.2006/32153; Özcan I 2009, s.170;
[664]Yamakoğlu 2011, s.92.
[665]Karacan 2015,206.
[666]Kandemir 2011, s.39.
[667]Yamakoğlu 2011,s.144.

2.3.4.2.2. Serbest Zaman Hakkının Kullandırılmaması Bakımından

Fazla çalışmaya karşılık olarak serbest zaman hakkının kullandırılması iş Kanun'da yalnızca olağan neden ile yapılan fazla çalışma için öngörülmüştür.[668] Bu konuda İş Kanunun 41. maddesi gereğince yapılacak fazla çalışmalar için, işçinin serbest zaman hakkının kullanmak istemesi durumunda işverenin bu talebi altı aylık süre zarfında yerine getirmesi gerekmektedir(İK, m.41/6).[669] Ancak fazla çalışmasının karşılığı olarak serbest zaman hakkını kullanmak isteyen işçinin bu talebinin işverence yerine getirilmemesi durumunda işverenin hem hukuki hem de cezai sorumluluk altına gireceğini belirtmek gerekir.[670] Bu doğrultuda işçinin fazla çalışmasının karşılığı olarak serbest zaman hakkını kullanmak istemesi ancak bu hakkın kullanım imkanının 6 aylık süre zarfında yerine getirilmemesi durumunda; işçiye, bu çalışmasının karşılığı olarak fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekeceği belirtilmektedir.[671] Benzer şekilde kanunda belirtilen 6 aylık süre zarfında serbest zaman hakkı kullandırılmadan iş akdinin son bulması durumunda da işçiye bu fazla çalışmasının karşılığı olarak fazla çalışma ücreti ödenmelidir.[672] Bu durumlar dışında işçinin serbest zaman hakkının kullanımı sürekli olarak işveren tarafından engellenmesi halinde ise işçinin[673] iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı olacağı da kabul görmektedir(İK, m.24/2-f)[674] Ayrıca serbest zaman hakkının kullandırılmaması hususunda; işveren veya işveren vekiline, işçiye hak ettiği

---

[668]Günay 2007, s.117.
[669]Astarlı 2008, s.225 vd.
[670]Özcan I 2009, s.192.
[671]Astarlı 2008, s. 226; Sümer 2015, s.139; Karacan 2015, s207.
[672]Yamakoğlu 2011, s.156.
[673]İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını açıklayana 24. maddenin 2. fıkrasının f bendinde; "…. çalışma şartları uygulanmazsa" deyimi ile işvereninin işçinin kanun hükümlerine veya sözleşme şartlarına göre kullanabileceği hakkının uygulanmaması durumunda işçinin haklı nedenle iş akdini feshedebileceği kanaatindeyiz,Özcan I 2009, s.192; Daha ayrıntılı bilgi için Bkz, Karacan 2015, s.207.
[674]Çil 2007, s.77; Karacan 2015, s.207.

serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamasından dolayı İş Kanunu'nun 102. maddesinin c fıkrası gereğince idari para cezası uygulanacaktır.[675]

[675]Astarlı 2008, s.,226; Sümer 2015, s.139.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN AZAMİ SINIRLARI, YASAKLARI VE BUNLARA UYMAMANIN SONUÇLARI

3.1. FAZLA ÇALIŞMA SÜRELERİNİN SINIRLARI

İş hukukunda, çalışanların sağlık ve sosyal hayatlarını korumak ve onlara asgari bir yaşam kalitesi getirmek adına mevzuatımıza fazla çalışma süreleri konusunda yasal sınırlamalar getirilmiştir. Bu konuda fazla çalışmanın yıllık, haftalık ve günlük olarak azami yapılabileceği süreler belirlenmiştir. Çalışanların belirtilecek bu sınırların altında fazla çalışma yapması olanaklı olmasına rağmen, bu sınırların üzerinde fazla çalışma yapması yasaklanmıştır. Şimdi sırasıyla fazla çalışma sürelerine getirilen bu sınırlamalar izah edilmeye çalışılacaktır.

3.1.1. Yıllık Üst Sınır

Bir çalışanın kanuna göre, bir yıl içinde yapabileceği azami fazla çalışma süresine *yıllık üst sınır* denilmektedir.[676] Bu konuda İş Kanunu'ndaki düzenlemede, fazla çalışmanın yıllık bazda 270 saatten fazla olamayacağı şeklindedir. (İK, m.41/8) Bu emredici hüküm,İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Yönetmeliği'nde de tekrar edilmiş olup, burada işçilerin yapabilecekleri fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı şeklinde belirtilmiştir. Ayrıca yönetmelikte yıllık 270 saate varan bu sürenin iş yerleri veya yürütülen işlerle ilgili olmadığı, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu belirtilmiştir. (FÇY, m.5/1) Buna göre; her

[676]Akşengür 2011, s.131.

bir işçinin şahsi çalışma süresine ilişkin olarak getirilen bu 270 saatlik azami sınır, nispi emredici nitelikte olup işçilerin lehine olmak şartıyla sözleşme ile kısaltılmasının mümkün olduğu da kabul edilmektedir.[677] Öğretide yıllık bazda getirilen bu 270 saatlik üst sınırın, fazla çalışmada geçen süreler için dikkate alınacağı fazla sürelerle yapılan çalışmalarda dikkate alınmayacağını belirtilmektedir.[678]

Kanunda "yıl" olarak belirtilen bu sürenin nasıl belirleneceği konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamakla beraber; öğretide takvim yılının esas alınması gerektiği fikri hakim olmuştur.[679] Fazla çalışma sürelerinin hesabında takvim yılının esas alınmasının nedeni hakkında; Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9/2 fıkrasında düzenlenen, fazla çalışma için işçinin her yıl başında onayının alınmasını ifade eden hükmün etkili olduğu kabul edilmektedir.[680] Buna göre, işçinin fazla çalışmasının hesabında 1 Ocak'tan 31 Aralık'a kadar geçen süre dikkate alınacaktır. Ancak işçinin işe başlangıç/çıkışının yılın ara dönemine denk gelmesi durumunda; fazla çalışmanın hesabının işçinin çalıştığı süreyi yıl bazlı 270 saatlik süreye orantılayarak fazla çalışmanın hesap edilmesi gerektiği belirtilmektedir.[681]

3.1.2. Günlük ve Haftalık Üst Sınır

4857 sayılı iş yasasında işçilerin fazla çalışmalarını günlük/haftalık bazda sınırlayan bir düzenleme bulunmamakla beraber; konu hakkındaki düzenlemeyi kanun koyucu yıllık bazda düzenlemekle yeterli görmüştür. Ancak bu durumda işçiye gün/hafta

---

[677]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.265; Karacan 2015, s.214.
[678]Kandemir 2011, s.20; Münir Ekonomi, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı, **Kamu-İş;** C:7, S: 3/2004; http://www.kamu-is.org.tr/pdf/739.pdf (10.06.2016) s.11.
[679]Kandemir 2011, s.20; Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.211; Karacan 2015, s.215; Astarlı 2008, s.191.
[680]Kandemir 2011, s.21.
[681]Kandemir 2011, s.21.

içinde sınırsız süreyle fazla çalışma yapılabileceği sonucuna da varmamalıyız. Bu konuda öğretide varılan genel kabul; İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma sürelerine ilişkin getirilen günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin ölçü alınması ve fazla çalışmada geçen süreler bakımından da bu sınırlamanın dikkate alınması yönündedir.[682] Bu doğrultuda; iş yerinde ister denkleştirme dönemi uygulansın isterse de haftalık çalışma süresi iş günlerine eşit olarak dağıtılmış olsun her halde, işçinin (fazla çalışma süreleri de dahil olmak üzere) günlük çalışma süresinin, 11 saatlik azami süreyi geçmemesi gerektiği belirtilmektedir.[683] Bu hususta yerleşik içtihatları ile Yargıtay, işçinin çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda aşan sürenin fazla çalışma olarak değerlendirileceğine hükmetmektedir.[684]

Günlük çalışma süresi bakımından uygulanan 11 saatlik azami çalışma süresine rağmen; hafta bazında fazla çalışma sürelerini kısıtlayacak herhangi bir sınırlama söz konusu değildir. Bu konuda 7 günlük hafta süresi içinde 1 günün hafta tatili olduğu kabul edilerek, işçinin kalan 6 günlük sürede en fazla 11 saat çalışma yapacağı varsayımı ile haftada azami 66 saat çalışma yapabileceği, bunun 45 saatlik kısmının yasal çalışma süresi olacağı kalan 21 saatin ise fazla çalışma olacağı şeklinde bir hesaplama yapılarak, azami fazla çalışma süresi hesaplanmaktadır. Ancak hafta bazında yapılan bu hesaplamanın denkleştirme usulünün uygulanacağı iş yerleri için farklı sonuçlar verebileceğini de belirtmek gerekir. Bilindiği üzere denkleştirme döneminin uygulandığı bir iş yerinde, haftanın 6 günü olmak üzere, iki aylık denkleştirme dönemi içinde bir işçi, haftada azami olarak 66 (6x11) saat çalıştırılabilecek, bunun sekiz hafta

---

[682]Kandemir 2011, s.22; Caniklioğlu 2005 s.5; Ekonomi 2004/a, s.5; Karacan 2015 s.217.

[683]Bu konuda Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4/3 fıkrasında; günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı belirtilmiş ayrıca işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılması halinde İş Kanununun 41, 42 ve 43 üncü maddelerinin uygulanacağını belirtmiştir. Ayrıca bkz. Astarlı 2008, s.190; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.424.

[684]*"(ÖZET) Denkleştirme esasına göre çalışan işçinin günlük çalışmasından yemek ve ihtiyaç için gerekli bir saatlik süre düşüldükten sonra günlük çalışma süresi 11 saati aşmıyorsa, bu çalışmalar haftalık fazla mesai süresi hesabında nazara alınmayacaktır.*"(Y.9.HD. 02.11.2006 T. 2006/23390E.2006/28940 K. Kamu-İş, 2005 2006 2007 Kararları S. 832) Aktaran, Usta/Ük 2014 , s.118; Güner I 2012, s.285, (YHGK2007/9150E.2007/160 K.; Y.9.HD.17.05.2007 T.2007/10997E.2007/15388 K.; 23.01.2007 T. 2006/5876E. 2007/389 K.).

sürdüğü düşünülürse 528 (66x8) saatlik bir çalışma söz konusu olacaktır. Oysaki sekiz haftalık normal çalışma halinde bir işçinin çalışma süresi 360 (45x8) saat olması gereklidir. Bu durumda, işçi iki aylık denkleştirme dönemindeki 8 haftada 168 (528-360) saat fazla çalışmaya tabi tutulmuş olacaktır. Sonuç olarak bu iki aylık denkleştirme dönemi sonunda ortaya çıkan fazla çalışma süresinin işçinin yıl bazında gerçekleştirebileceği toplam fazla çalışmanın yaklaşık üçte ikisine denk geldiğini göstermektedir. Bu durum bize kanuni düzenlemede, haftalık süreler bağlamında üst sınır konulmamasının nasıl sonuçlar verebileceğini göstermektedir. Bu nedenle de İş Kanunu'ndaki düzenlemede, fazla çalışmanın yıllık bazda 270 saatten fazla olamayacağı şeklindeki (İK, m.41/8) düzenlemenin yerinde olduğu kanaatine varmaktayız.

Olağan nedenle yapılan fazla çalışma konusu dışında, zorunlu ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmaların azami sınırları hakkında İş Kanunu'nda açık bir düzenleme yapılmamıştır.[685] Ancak zorunlu nedenle yapılacak fazla çalışmanın üst sınırının, iş yerinin normal çalışmasını sağlayacak çalışmayı aşmayacak şekilde olması gerektiği; olağanüstü nedenle yapılacak fazla çalışmanın ise ilgili mevzuatının belirttiği şekilde ancak fazla çalışmanın yapılabileceği ifade edilmiştir.[686]

3.2. FAZLA ÇALIŞMA YASAKLARI

Çalışma hukukunda, işverenin işçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için fazla çalışma yasaklarının bulunmaması gerekir.[687] Bu kapsamda mevzuatımızda fazla çalışma konusunda kimi işler ile kimi çalışanlar bakımından fazla çalışmanın yapılmaması hususunda yasaklar getirilmiştir. Biz de bu doğrultuda "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler" ve "Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler" başlıklar ile bu konuyu sırası ile ortaya koymaya çalışacağız.

3.2.1. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler

[685] Kandemir 2011, s.23.
[686] Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.425.
[687] Süzek 2011, s.840.

3.2.1.1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler

İşçinin sağlığını olumsuz etkileyecek kimi işler bakımından, günlük çalışma süresi, göreceli olarak daha kısa tutulmuştur.[688] Bu duruma örnek olarak sağlık kuralları bakımından günde ancak 7.5 saat ve daha az çalışılması gereken işleri gösterebiliriz. Bu konuda İş Kanunu'nun 41. maddesinin 6. fıkrasında "63. maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenleri ile kısa ve sınırlı süreli işlerde…" fazla çalıma yapılmasının yasak olduğu belirtilmiştir. Yine bu doğrultuda yasanın 63. maddesinin son fıkrası göndermesi[689] ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı birlikte "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" i hazırlamışlardır. Bu yönetmeliğin 7. maddesinde de bu yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir.[690] Bu konuda yönetmelik, günde azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler (Yön. m.4) ile günde yedi buçuk saatten daha az çalışılması gereken işleri (Yön. m.5) bentler halinde sayarak, bu işlerde azami ne kadar süre çalışma yapılabileceğini belirtmiştir. Ayrıca bu yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışanların, 4. ve 5. maddelerde belirtilen günlük azami iş sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılamayacağı belirtilmiştir (Yön. m.6). Bu doğrultuda yönetmelik kapsamında kalan iş yerlerinde çalışan işçilerin, başka herhangi bir işte çalıştırılması yasaklanmıştır. Hatta bu yasak kapsamında, zorunlu ve olağanüstü nedenlere dayanarak yapılan fazla çalışmaların da dahil olması gerektiği belirtilmiştir.[691] Bunun dışında bu iş yerleri ilgili olarak işverenlerin; bu işlerin çeşit ve

---

[688]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1241.

[689]Yasanın 63. maddesinin son fıkrası 20.06.2012 tarih ve 6331/37 sayı no ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu doğrultuda çıkarılan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İsler Hakkında Yönetmelik" de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30. maddesine dayanılarak tekrardan hazırlanmış ve 16.07.2013 tarihli RG:28709 sayı no ile uygulamasına devam edilmiştir.

[690]İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 7. maddesinin a) bendinde "İş Kanunu'nun 63. maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde" fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir.

[691]Kandemir 2011, s.28.

niteliklerini, yapılma zamanlarını, yönetmelikte belirtilen işlerde çalışanların erkek ve kadınlar ayrı ayrı gösterilmek suretiyle sayılarını, işe başlamadan önce işin yürütüldüğü yerin bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak bildirmesi gerektiği belirtilmiştir(Yön. m.8). Bu yönetmelik kapsamında kalan iş ve iş yerleri ile ilgili teknik ve idari itirazların, Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından karara bağlanacağı da belirtilmiştir(Yön. m.9).

3.2.1.2. Gece Çalışmasında Yapılan İşler

Çalışma yaşamında asıl olan, işçilerin gündüz döneminde çalışmaları gece döneminde ise dinlenip uyumalarıdır. Böylece, insanın biyolojik yapısıyla uygun bir çalışma düzeni kurulmuş olacaktır.[692] Ancak, üretimde ve hizmette sürekliliğin sağlanması, teknolojik gelişim gibi nedenlerle gece ve gece çalışması kavramları çalışma mevzuatına dahil olmuşlardır.[693] Gece kavramını İş Kanunu, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar süren ve azami 11 saat süren dönem olarak tanımlanmıştır(İK, m.69/1). Kanunda geçen "en erken" ve "en geç" kavramaları ile gece süresinin başlangıç ve bitiş saatlerinin değişebileceğini ancak gece çalışmasının her halde 11 saati geçemeyeceğini anlamaktayız.[694] Geçekten de maddenin 2. fıkrasına baktığımızda, çalışma hayatına ilişkin olarak "gece" kavramının değişebileceğini ve bu konuda yönetmeliklerle düzenleme yapılacağının belirtildiğini görmekteyiz. Gece çalışması ise gece süresi içinde iş ilişkisine konu olan çalışma olarak tanımlanabilir.[695]4857 sayılı yasada gece çalışma süresinin 7.5 saati geçemeyeceği,ancak; turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması

[692]Mahmut, Kesici, "Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması" **Çalışma ve Toplum**, 2015/4, http://www.calismatoplum.org/sayi47/kesici.pdf(11.05.2016), s.221.
[693]Kesici 2015, s.221.
[694]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1232.
[695]Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.1232.

yapılabileceği belirtilmiştir.(İK, m.69/3)[696] Bu haliyle belirtilen istisnalar hariç, gece çalışmalarında işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Bunun dışında İş Kanunu'nun 69. Maddesinde belirtilen gece çalışmaları için fazla çalışma yapılamayacağı hükmü yasanın "Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı maddesinde tekrardan belirtilmiş(İK, m.41/6) ve böylece çalışanların sağlıkları ve aile ilişkileri korunmaya çalışılmıştır. Benzer şekilde bu konu; İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Yönetmeliği'nde zikredilmiş ve gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamayacağı kuralı tekrar edilmiştir[697]. Ancak, gündüz işi sayılan çalışmaların eki olarak yapılacak çalışmaların ise gece çalışması sayılmayacağı belirtilmiştir. (FÇY, m.7/ I-b) Aslında bu düzenleme, işçinin normal çalışmasının gece saatlerine girmesi ihtimali dikkate alınarak hazırlanmış ve bu halde yapılan çalışmanın gece çalışması sayılmayacağı ifade edilmiştir. Bu durumla ilgili olarak bir işçinin çalışmasının gece çalışması olarak nitelendirebilmesi, onun yaptığı çalışmanın niteliğinin belirlenmesi ile mümkün olacaktır. Buna göre işçinin çalışmasının normal çalışma kapsamında mı kaldığı yoksa gece çalışması mı olduğu belirlenmelidir. Genel olarak gece çalışması, postalar halinde çalışma usulünün uygulandığı iş yerlerinde görülmektedir.[698] Bu tip iş yerlerinde genelde çalışma 24 saat devam ettiğinden çalışma saatleri postalara bölünerek gerçekleştirilmektedir.[699] Mevzuatta postalar halinde çalışma usulü ile ilgili olarak çıkarılan yönetmeliğin[700] 7/2 maddesinde, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının "gece çalışması" sayılacağı belirtilmiştir. Belirtilen bu kritere göre işçinin çalışmasının yarsından çoğu geceye denk düşmesi

---

[696] 6645 sayılı kanunla yapılan değişiklik sonucu kanun metnine getirilen bu yenilik sonucunda, gece yedi buçuk saatten fazla çalışma yasağı konusunda kanunda belirtilen çalışma turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti işleri bakımından fazla çalışma yaptırılması mümkün kılınmıştır, Daha detaylı bilgi için Bkz, Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2016, s.544.

[697] Bu konuda Yüksek Mahkeme de: *"... Yine işçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez.(İK. m69/3) Bu halde günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur..."* Y.9.HD. 13.04.2009 T. 2007/42510E. 2009.10516 K., Çil 2011, s.556

[698] Kandemir 2011, s.30.

[699] Akyiğit 2005, s.8; Bu konu hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Korkusuz 2005s.4.

[700] 07.04.2004 tarihinde RG 25426 sayı noile; Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik yayınlanmıştır.

halinde gece çalışması söz konusu olacaktır. Gece çalışmasında ise yönetmelikte belirtilen istisnalar hariç,[701] işçinin gece postasında 7.5 saatten çok çalıştırılması yönetmeliğe aykırılık teşkil edecektir. (PHÇY, m.7/1)Bunun dışında, "Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te[702] de kadın işçilerin her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7.5 saatten fazla çalıştırılamayacağı belirtilmiştir(Yön. m.5). Ayrıca bu konuda Yargıtay, gece çalışmasının 7.5 saati geçemeyeceğini, bunu geçen çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirileceğini belirtmiştir.[703]

3.2.1.3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi Yer ve Su Altında Yapılanlar İşler

İşçinin sağlığını olumsuz etkileyecek işler arasında sayılan diğer bir iş alanı, Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 7-c bendinde belirtilmiştir. Buna göre; maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan kısımlarında fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir. Bu düzenleme ile özellik arz eden bu çalışma türü için, işçi sağlığını korumak gerekçesi ile normal çalışma süresi dışında fazla çalışmanın yapılması yasaklanmıştır.[704] Ayrıca ilgili düzenlemenin lafzi beyanına dikkat edildiğinde, belirtilen iş gruplarının sınırlı sayıda olmadığı benzeri şekilde yer altında ve/veya su altında yapılacak işlerin de bu kapsamda

---

[701]Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerle ilgili Yönetmeliğin 7.maddesinde, İş Kanunu'nun 42. ve 43. maddeleri ve 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanun'un 6. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 70. maddesinde öngörülen hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için gece çalışması için öngörülen 7.5 saatlik çalışma yasağının uygulanmayacağı belirtilmiştir.

[702]RG, 24.07.2013, 28717

[703]Karacan 2015, s.221 (Y.9.HD. 13.04.2009 T. 2007/42510E.2009/10516 K.);Yüksek Mahkeme başka bir kararında: " *Kanunun 69/3 maddesi uyarınca "işçilerin gece çalışmaları günde 7.5 saati geçemez". Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir"* (Y.7.HD. 03.11.2014 T. 2014/9338E. 2014/20048 K.). http://www.calismatoplum.org/sayi47/xyz/10_10.pdf (12.06.2016). Bu konu hakkında bkz. Güner II 2010, s.287.

[704]Kandemir 2011, s.31.

değerlendirilmesi gerektiğini anlamaktayız.[705] Ancak dikkat edilirse buradaki genel koşul, yapılacak işin yer ve/veya su altında yapılacak işlerden olması noktasında durmaktadır. Gerçekten de yer ve/veya su altında yapılan işlerde çalışanlar; oksijen ve güneş ışığından yoksun kalmakta ayrıca normal basınç değerlerinin üzerindeki çalışma koşullarında çalışmalarını sürdürmektedirler. Bu durum, onlarda normal çalışma ile kıyaslandığında daha fazla yorgunluğa ve yıpranmaya sebep olmaktadır. Bu nedenle, işçinin sağlığı açısından, bu çalışma şeklinde çalışanların hiçbir şekilde fazla çalışmaya tabi tutulamayacağı kabul edilmektedir.[706]

3.2.2. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

3.2.2.1. On Sekiz Yaşını Doldurmamış İşçiler

Anayasa'nın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" başlıklı 50. maddesinde; çalışma şartları bakımından *küçüklerin***,** kadınların ve bedenî ve ruhî yetersizliği olanların özel olarak korunması gerektiği belirtilmiştir. Bu doğrultuda hem İş Kanunu'nda hem de buna dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde, 18 yaşını doldurmayan işçiler/küçükler bakımından özel düzenlemeler getirilmiştir.[707] Konumuz bakımından İş Kanunu'nun 71. maddesi incelendiğinde, 18 yaş altında olan çalışanların iki farklı grup üzerinden değerlendirildiğini ve her bir grup hakkında emredici nitelikte hükümler içerdiğini görmekteyiz. Konuyla ilgili olarak, İş Kanunu'nun 71. maddesine dayanılarak hazırlanan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te,[708] 15 yaşını tamamlayan ancak 18 yaşına varamayana *genç işçi*, 14 yaşını bitirmiş 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiye de *çocuk işçi* denildiğini görmekteyiz(ÇGİÇY, m.4). Çocuk ve genç işçilerin çalıştırılma esasları

---

[705]Akyiğit 2005, s.8; Yamakoğlu 2011,s.84; Özge Tuçe Gökalp; Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, **Electronic Journal of Vocational Colleges,** May/2011, http://www.ejovoc.org/makaleler/may_2012/pdf/11.pdf (21.06.2016) s.5.

[706] Kandemir 2011, s.31; Karacan 2015, s.223.

[707] Bu konuda Türkiye ILO tarafından hazırlanan " Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 Sayılı Acil Önlemler Sözleşmesi'ni" de kabul etmiştir.

[708] RG, 06.04.2004, 25425.

hakkında ise kanun, eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatlerinin günde yedi ve haftada otuzbeş saatten fazla olamayacağını, 15 yaşını tamamlamış çocuklarda bunun günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabileceğini (İK, m. 71/4; ÇGİÇY, m.6/1) belirtmiş; ayrıca okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri bakımından ise eğitim saatleri dışında olmak üzere en fazla günde iki saat ve haftada on saat olması gerektiği belirtilmiştir. (İK, m.71/5; ÇGİÇY, m.6/3) Bu düzenlemeler dışında Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde, normal çalışmaları dışında, 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışmanın yaptırılamayacağı belirtilmiştir. (FÇY, m.8/1-a) Fazla çalışma yasağı konusunda, çocuk ve genç işçilerin cinsiyeti önem arz etmemektedir. Her halde 18 yaşını doldurmayan bir kimsenin fazla çalışmaya konu olamayacağı belirtilmiştir.[709]

Ayrıca belirtmek gerekir ki, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadının çalıştırılması yasaktır (İK, m.72) ve sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının da yasak olduğu ayrıca zikredilmiştir(İK, m.73).

3.2.2.2. Sağlıklarının Elverişli Olmadığını Raporla Belgeleyen İşçiler

Fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler arasında zikredilen ikinci grup işçiler; iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği; iş yeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilerdir(FÇY, m.4/1-b). Bu gruptaki işçilerin sağlık durumlarının elverişli olmadığı hekim raporuyla belgeleniyorsa artık bu kişilere fazla çalışma yaptırılması hukuken mümkün değildir(FÇY, m.8/b). Ayrıca bu kişiler, daha önceden iş

[709] Kandemir 2011., s.32; Akyiğit 2005, s.9; Güç 2014, s.199.

sözleşmesi ile fazla çalışma yapacaklarına dair rıza/onay vermiş olmaları fazla çalışma yapmalarını gerektirmeyecektir. Bu konuda fazla çalışma yapmaktan kaçınan işçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından artık haklı nedenle feshedilemeyeceği kabul edilmektedir.[710]

3.2.2.3. Gebe, Yeni Doğum Yapan ve Çocuk Emziren İşçiler

Kadın işçilerin gebelik döneminde, özellikle de doğumun yaklaştığı süre de özel olarak korunması zorunludur. Bu hem kadının sağlığı bakımından hem de doğacak çocuğun sağlığı bakımından zorunluluk arz etmektedir.[711]Bu konuda İş Kanunu'nun 74. maddesinde "analık halinde çalışma ve süt izni" ve 88. maddesinde ise "gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik" başlıklı hükümler ile gebe ve çocuk emziren kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğu ve bunların çalışmalarında sakınca olmayan işlerde hangi şartlar ve usullere uyacakları, ne surette emzirme odaları veya çocuk bakım yurdu (kreş) kurulması gerektiği belirtilmiştir.[712] Bu kapsamda yürürlüğe konulan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te[713] çalışanın, gebelik ve emzirmeye başlama halinde işverenini bilgilendirmesi gerektiği, (Yön. m.6/1) işverenin bunun üzerine gerekli özel ve genel tedbirleri alması gerektiği belirtilmiştir(Yön. m.6/2). [714] Ayrıca bu durumdaki işçilerin çalışma saatlerinin günde

---

[710] Kandemir 2011, s.33; Süzek 2011, s.627; Yamakoğlu 2011, s.85; Güç 2014, s.200; Karacan 2015, s.224.

[711]Türkmen Hülya Akintürk, Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler, Ankara Barosu/1998-4, httpwww.ankarabarosu.org.trsiteleriankarabarosutekmakale1998-41.pdf#page=17&zoom=25, (30.06.2016) s.1.

[712]Fatma Elif Adakale Demirhan ve Münir Ekonomi, "Türkiye'de kadın işçilerle ilgili koruyucu yasal düzenlemeler ve 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile getirilen yenilikler" **İTÜ DERGİSİ**, C. :4, S.: 5 (2005), http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/view/691 (13.07.2016) s.66.

[713]İş kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği her ne kadar İş Kanunun 88.maddesinde belirtilen 14.07.2004Tari h RG.2004/25522 sayılı yönetmeliğe atıf yapmışsa da bu yönetmelik 20.6.2012-6331/37 madde ile mülga edilmiş, yerine 16.08.2013 tarih RG 28737 sayılı "Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" kabul edilmiştir.

[714]Özel ve genel tedbirler konusunda, "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik" madde 7.'de:

7.5 saatten fazla olamayacağı belirtilmiştir(Yön. m.9). Yine bu konuda, İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin "c" bendi incelendiğinde; İş Kanunu'nun 88. maddesinde belirtilen yönetmeliğe atıf yaparak; gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağının belirtildiği görülmektedir(FÇY, m.8/ I-c). Kadın işçinin ve bebeğinin sağlığı için getirilen bu emredici nitelikteki fazla çalışma yasağına dair hükmün değiştirilmesi de mümkün değildir.[715] Hatta bu konuda Kandemir, zorunlu ve olağanüstü çalışmalarda da fazla çalışmanın yapılamayacağını belirtmiştir.[716]Ayrıca, kadın çalışanların gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede ve doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtilmiştir(Yön. m.8/1-2) .[717]

3.2.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalıştırılan İşçiler

Kısmi süreli iş sözleşmesi kanunda, işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır(İK, m.13/1). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere kısmi süreli iş sözleşmesini tam süreli iş sözleşmesinden ayıran ölçüt, işçinin haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresine oranla

---

(1)Değerlendirme sonuçları, gebe veya emziren çalışan için sağlık ve güvenlik riskini veya çalışanın gebeliği veya emzirmesi üzerindeki bir etkiyi ortaya çıkardığında işveren, ilgili çalışanın çalışma koşullarını ve/veya çalışma saatlerini, çalışanın bu risklere maruz kalmasını önleyecek bir biçimde geçici olarak değiştirir.

(2) Çalışma koşullarının ve/veya çalışma saatlerinin uyarlanması mümkün değilse, işveren ilgili çalışanı başka bir işe aktarmak için gerekli önlemleri alır.

(3) Sağlık raporu ile gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde çalışanın ücretinde bir kesinti yapılmaz. Başka bir işe aktarılması mümkün değilse, çalışanın sağlık ve güvenliğinin korunması için gerekli süre içinde, isteği halinde çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla ücretsiz izinli sayılması sağlanır. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

[715] Kandemir 2011, s.34.

[716] Kandemir 2011, s.34.

[717] Savaş Taşkent/Dilek Kurt, "Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması", **Çalışma ve Toplum**-2014/1, http://www.calismatoplum.org/sayi40/taskent.pdf(13.07.2016) s.47.

"*önemli ölçüde*" az olmasıdır.[718] İş Kanunu'nda geçen "önemli ölçüde az" kriterinin nasıl belirleneceği ise yönetmelikte[719] açıklanmıştır. Buna göre;iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu belirtilmiştir(Yön. m.6). Ayrıca belirtmek gerekir ki kanun bu ayrımı yaparken kanuni çalışma süresini değil; tam süreli çalışma yapan emsal işçinin çalışma süresini dikkate almıştır.[720] Burada belirtilen emsal işçi, iş yerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İş yerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde ise o iş kolunda şartlara uygun iş yerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçinin esas alınacağı belirtilmiştir(İK, m.13/3). Tüm bu açıklamalar ışığında, tam süreli çalışan bir işçinin haftalık azami 45 saat çalışabileceği de nazara alınarak, kısmı süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılmak istenen bir işçi için, haftalık en çok 30 saat üzerinden bir sözleşme yapılabileceğini belirtebiliriz.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri ile çalışan işçilere, fazla çalışma yaptırılma konusu hakkında İş Kanunu'nda her hangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak bu konu Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir. Yönetmelikte, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere ne fazla çalışma ne de fazla sürelerle çalışma yaptırılacağı belirtilmiştir (FÇY, m. 8/1-d, 8/2). Yönetmelikle getirilen bu yasak, öğretide eleştirilmektedir. Bu konuda, Anayasa'daki çalışma ve sözleşme hürriyetine(Anayasa, m.48/1) ve İş Kanunu'ndaki fazla çalışmaya(İK, m.41 vd.) dair düzenlemelerin varlığına rağmen, yönetmelikle işçinin kısmi iş sözleşmesi kapsamında fazla çalışma yapmasının yasaklanmasının yerinde olmadığı;[721] bu şekilde işçinin fazla çalışma yapma

[718] Kandemir 2011, s.35; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.448; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat 2014, s.417.
[719] İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği.
[720] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal 2014, s.446.
[721] Kandemir 2011., s.35; Akyiğit 2005, s.9; Astarlı 2008, s.197; Yamakoğlu 2011, s.88; Eyrenci/Taskent/Ulucan 2014, s.264.

konusundaki iradesinin engellendiği ayrıca işçiyi koruyucu hükümlere ve eşitlik ilkelerine de aykırılık teşkil ettiği belirtilmiştir.[722]

Yukarıda belirtilen fazla çalışma yasağına rağmen uygulamada, kısmi süreli çalışan işçinin fazla mesai yapması halinde bunun karşılığını talep edebileceği belirtilmiştir.[723] Bu konuda işçinin tek bir iş yerinde kısmi süreli çalışması halinde fazla çalışmanın karşılığını talep edeceği işveren belli iken; işçinin kısmi süreli olarak birden fazla iş yerinde çalışıyor olması, kendi içinde belirsizliğe neden olabilecektir. Burada işçinin kısmı süreli olarak birden fazla iş yerinde çalışması durumunda, hangi iş yerinde yaptığı çalışmanın fazla çalışma olarak niteleneceği sorumluluk konusunda önem arz etmektedir.[724]İşte böyle bir durumda nasıl bir yol izleneceği konusu tartışmalı olmakla beraber,[725] genel olarak varılan çözüm; her kısmi süreli çalışma ilişkisinin kendi içinde ayrı ayrı değerlendirilmesini, hangi işveren nezdindeki çalışmanın fazla çalışmaya girdiğinin belirlenmesini ve buna göre fazla çalışmanın karşılığını o işverenden talep edilmesi gerektiği şeklinde bir çözüm yolu belirtilmiştir.[726]

3.3.3. Fazla Çalışma Yasağına Aykırılığın Sonuçları

3.3.3.1. Hukuki Sonuçlar

Nitelikleri gereği olarak fazla çalışma yaptırılmayacak işler ile fazla çalışma yapılması halinde sağlık ve güvenlikleri tehlikeye girecek işçi grupları yukarıda mevzuatları eşliğinde izah edilmişti ancak uygulamaya baktığımızda bu işlerde/işçilerle fazla çalışma yapıldığı görülmektedir. Bu haliyle mevzuata aykırı olarak, çalışma

[722]Kandemir 2011, s.35-36; Yamakoğlu 2011, s.88; Ayrıca yönetmeliğin bu hükmünün iptali hakkında bkz. Astarlı 2008, s.197-198.
[723]Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.264; Kandemir 2011, s.36.
[724]Kandemir 2011, s.36; Karacan 2015, s.228.
[725]Karacan 2015, s.228.
[726]Günay 2007/a, s.19; Kandemir 2011, s.36-37; Karacan 2015, s.228.

sürelerinin üzerinde çalışma yapılmasının hukuka aykırı olduğu kabul edilmektedir.[727] Ancak bu çalışmalar hukuka aykırı olsalar da işçinin emeği sonucunda meydana gelen bir çalışmanın neticesinde meydana gelmektedirler. Kaldı ki bu çalışmaların hukuka aykırı sayılmasının nedeni de işçiyi korumaktır. Bu nedenle bu çalışmaların karşılığının olması da kaçınılmazdır. Bu durumda ister günlük, aylık veya yıllık azami sürelerin üzerinde fazla çalışma yapılmış olsun isterse de mevzuatta belirtilen fazla çalışma yasaklarının ihlali şeklinde fazla çalışma yapılmış olsun; her halde işçinin yaptığı fazla çalışmanın karşılığı tazmin edilmelidir. Bu konuda her ne kadar yasada açık bir düzenleme yapılmamış olsa da Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde, haftalık azami çalışma süresi belirtildikten sonra, günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı belirtilmiş ve bu sınırı aşan sürelerle işçinin çalıştırılmasında İş Kanunu'nun 41., 42., ve 43. maddelerinin uygulanacağı belirtilmiştir(ÇSY, m.4/1-2). Bu haliyle bu hüküm, günlük 11 saati aşan çalışmanın yapılamayacağını emredici hükümle yasaklamıştır. Ayrıca böyle bir yasağa rağmen fazla çalışma yapılması durumunda bu çalışmanın nasıl tazmin edileceğini de belirtmiştir. Bu doğrultuda hukuka aykırı olan bir çalışmanın karşılığını belirlemek suretiyle işçinin çalışmasının karşılıksız kalmamasını, bu tür çalışmaların zamlı ücretle karşılanması gerektiğini ortaya koymuştur.[728] Ancak mevzuatta, günlük 11 saatlik sınırın aşılması hariç, hukuka aykırı fazla çalışmanın ücretlendirilmesine ilişkin herhangi bir düzenleme yapılmadığını da belirtmek gerekir. Ancak bu duruma uygun olarak öğreti, hukuka aykırı yapılan diğer şekillerdeki fazla çalışmaların da zamlı şekilde ücretlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir.[729] Dolayısıyla bu başlık altında zikredilen yasaklara rağmen, işçinin fazla çalıştırılması durumunda işçi, normal çalışma ücretinden ziyade bu fazla çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret almayı hak edecektir. Bu durum Yargıtay'ın karalarında kabul görmekte, kanunen işçinin çalışmak zorunda olduğu sürelerde yaptığı fazla çalışmanın zamlı ücretlendirilmesi gibi

[727]Akyiğit 2005, s.5; Kandemir 2011, s.37.
[728] Kandemir 2011, s.37; Ekonomi 2004/a, s.3.
[729] Eyrenci/Taşkent/Ulucan 2014, s.267; Süzek 2011, s.803.

yasal sınırlar dışında yapılan fazla çalışmanın da zamlı ücretlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.[730]

Kanaatimize göre de, işçinin çalışması ister yasal sınırlar içinde isterse de yasal sınırları aşarak fazla çalışmaya konu olmuş olsun bu çalışmaların karşılığının zamlı ücretle tazmin edilmesi gerekmektedir. Bu hem İş hukukun işçiyi koruyan esaslarına uygun olacak hem de fiili olarak yaptığı fazla çalışmanın karşılığını tazmin de hakkaniyete uyarlılık içerecektir. Sonuçta işçi, normal çalışması dışında aşırı efor sarf ederek belli bir sürede bitecek işi, fazla çalışma dolayısıyla daha kısa sürede tamamlamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın karşılığının da normal çalışmaya nispeten zamlı olması yerinde olacaktır.

3.3.3.2. Cezai Sonuçlar

3.3.3.2.1. Mevzuatta Öngörülen Cezai Yaptırımlar

Fazla çalışma konusundaki sınır ve yasaklara dair yükümlülükleri ihlal eden işveren, yukarıda izah edilen hukuki sorumluluk yanında cezai olarak da sorumlu tutulmaktadır.[731] İş Kanunu'nda cezai müeyyide olarak idari para cezalarının uygulanacağı kabul edilmiştir. Bu hususta yasa ile getirilen idari para cezaları, 4857 sayılı yasanın İdari Ceza Hükümleri başlıklı sekizinci bölümünde, yasanın emrettiği diğer yaptırımlarla birlikte değerlendirilmiştir. Kanun, bu idari para cezalarının gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce verileceğini, ancak 101. ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezalarının doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürünce verileceğini ve genel esaslara göre tahsil edileceğini

[730]Y.9.HD 29.01.2013 T. 2013/1699E. 2013/3484 K.; Y.9.HD. 22.03.2007.T. 2006/22706E. 2007/8208 K. Karacan 2015, s. 235.
[731]Yamakoğlu 2011, s.92.

belirtmiştir. (İK, m.108) Yasada belirtilen bu cezaların hangi durumlarda uygulanacağını, ilgili yasal dayanakları eşliğinde, aşağıda belirteceğiz.

Fazla çalışma yasağına ilişkin idari para cezasını gerektiren durumlardan biri yasanın 102/1-c bendinde belirtilmiştir. Buna göre, yasanın 41. maddesinde, belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücretin ödenmemesi veya serbest zaman talebinin 6 ay zarfında kullandırılmaması veya fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayının alınmaması durumlarında, işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi başına olmak üzere 220 Türk Lirası idari para cezası uygulanacağı belirtilmiştir(İK, m. 102/1-c). Ayrıca her ne kadar bu bentte yalnızca olağan nedenle yapılan fazla çalışma (İK, m.41) için idari para cezasının uygulanacağı belirtilmiş ise de olağanüstü nedenle yapılan fazla çalışma ile zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmalarda da; ücretin, süresi içinde kasten ödenmeme veya eksik ödenme durumlarının da idari para cezasını gerektirdiği, aynı maddenin "a" bendinden anlaşılmaktadır(İK, m.102/I-a).[732]

Ayrıca fazla çalışma konusundaki sınır ve yasaklara dair yükümlülüklerin ihlali durumunda, yasadaki farklı çalışma şekillerini kapsayacak şekilde, 104. maddede belirtilmiştir. Buna göre, yasanın 63. maddesinde ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerin çalıştırılması; yasanın 69. maddesine belirtilen gece çalışmalarına aykırı olarak işçilerin geceleri 7.5 saatten fazla çalıştırılması; yasanın 71. maddesinde belirtilen çocukların çalıştırma yasağına aykırı olarak fazla çalıştırılması; yasanın 72. maddesinde belirtilen yer veya su altında çalışmalarda fazla çalışma yapılması; yasanın 73. maddesinde belirtilen gece çalıştırma yasağına aykırı olarak işçilerin fazla çalıştırılması; yasanın 74. maddesinde belirtilen gebe veya çocuk emziren işçilerin fazla çalıştırılması hallerinde işveren veya işveren vekiline 1200 Türk Lirası idari para cezası verileceği belirtilmiştir(İK, m.104). Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, İş Kanunu'nun 64. maddesindeki telafi çalışmalarına ve mülga 65. maddedeki kısmi süreli çalışmalara atıf yapılmıştır. Bu doğrultuda bu çalışma

[732]Kandemir 2011, s.39.

usulleri bakımından da yasa ve yönetmelikteki yasaklara ayıkırı yapılacak çalışmanın karşılığı olarak işveren veya işveren vekillerine, işçi başına olmak üzere 220 Türk Lirası idari para cezası verileceği belirtilmiştir.

3.3.3.2.2. İdari Para Cezalarının Uygulanması ve İtiraz Mercii

4857 sayılı yasanın 108. maddesinde, idari para cezalarının uygulanması konusu düzenlenmiştir. Ancak ilgili bu madde, kanunun yürürlüğe girdiği 2003 yılından bu yana bir çok değişikliğe konu olmuştur.[733]Ancak sonuç itibari ile İş Kanunu'nda öngörülen idari para cezaları, 101. ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç, gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bölge müdürünce verileceği, 101. ve 106. maddeler kapsamındaki idari para cezaları ise doğrudan Türkiye İş Kurumu il müdürü tarafından; birden fazla ilde iş yerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise iş yerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki Türkiye İş Kurumu il müdürünce verileceği ve genel esaslara göre tahsil edileceği belirtilmiştir. Ayrıca bu idari para cezalarına karşı başvurulacak kanun yolu hakkında ise 08.02.2008'den itibaren Kabahatler Kanunu'nun ilgili hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.[734] Bu hususta, Kabahatler Kanunu'nun[735] "Başvuru Yolu" başlıklı 27. maddesinde, İdari para cezası kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç 15 gün içinde, sulh ceza mahkemesine[736] başvurulacağı; başvurunun 28. madde uyarınca inceleneceği ve yapılacak yargılama sonunda idari yaptırım kararının hukuka uygun olması nedeniyle, "başvurunun reddine" veya hukuka aykırı olması nedeniyle, "idari

[733]İş Kanunu'nun 108. maddesinin değişimi hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. Karacan 2015, s.244-248.

[734]Ercan Akyiğit, İş Yasasındaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**, Ocak-2011, http://Www.Ceis.Org.Tr/Dergi/2011ocak/Kararincelemesi.Pdf (18.08.2016) , s.50-52; Ayrıca aynı eserde Akyiğit, İş Kanunu uyarınca verilecek idari para cezalarına karşı uzman yargı mercii olan İş Mahkemelerinin bakmasının daha yerinde olacağını belirtmektedir. Akyiğit 2011, s.51.

[735] R.G:30.03.2005/5326

[736]Sulh Ceza Mahkemeleri,18.06.2014 tarihinde 6545 sayılı kanun ile kaldırıldığından bu mahkemenin görevine giren işlere 23.03.2005 tarih 5320 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunun Yürürlük Ve Uygulama Şekli Hakkında Kanun uyarınca Sulh Ceza Hakimlikleri bakacaktır.

yaptırım kararının kaldırılması" şeklinde karar verilebileceği, (KK, m.28/8) ayrıca 3000 Türk Lirası dahil idari para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararların kesin olduğu belirtilmiştir(KK, m.28/9). Yine aynı yasanın "İtiraz Yolu" başlıklı 29. maddesinde, mahkemenin verdiği son karara karşı kararın tebliği tarihten itibaren en geç yedi gün içinde itiraz edilebileceği belirtilmiştir(KK, m. 29/1).

SONUÇ

Günümüzde ulaşım, kitle iletişim ve bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler sonucunda ülkeleri birbirinden ayıran coğrafi sınırların ortadan kalkması ile ülkelerin birbirini ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel konularda etkilediği ve dönüştürdüğü bir çağın koşulları/imkanları altında yaşıyor bulunmaktayız. Bu bağlamda ülkeler, kendi aralarındaki ticari ve ekonomik rekabeti sağlamak; ülke içinde istihdamın önündeki engelleri kaldırmak ve kendi çalışanlarına asgari hayat standardı sağlayarak, ülkenin refah ve sosyal hayat standardını yükseltmek için uluslararası sözleşmelerle kabul edilen düzenlemeleri de dikkate alarak çalışma hukuku alanında özelde ise çalışma süreleri konusunda çağın gerektirdiği yenilik ve değişimleri takip etmişlerdir.

Ülkemiz de küreselleşen bu dünya pazarına uyum sağlamak, ülke içinde ve dışındaki rekabet koşullarına uygun davranmak ve en önemlisi de çalışanların çalışma koşulları altındaki fizyolojik, psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamak üzere katı hükümlere sahip 1475 sayılı İş Kanunu yerine günümüz şartlarına uygun olan 4857 sayılı İş Kanunu'nu yürürlüğe koymuş ve zaman içerisinde kanunun üzerinde bir takım değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda 4857 sayılı iş yasasında; günlük çalışma süresini ölçüt alan 1475 sayılı yasanın aksine, haftalık çalışma süresini ölçüt alan bir çalışma düzeni getirilmiştir. Bunun yanı sıra iş akdinin taraflarına çalışma koşullarında esneklik sağlamak adına çalışma sürelerinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılması, denkleştirme süresi içinde işçilere fazla saatlerle çalışma ücreti ödemeksizin bazı haftalarda normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yaptırılabilmesi ve İş Kanunu'nda

belirtilen şekliyle işverenin zorunlu nedenlerle ya da işçilerin talepleriyle çalışılmayan sürelerin, sonradan normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapılması suretiyle telafi edilmesi esasına dayanan telafi edici çalışma ile yeni bir kurum olan kısa çalışma usulüne İş Kanunu'nda yer verilmiştir. Çalışma sürelerine dair 4857 sayılı İş Kanunu'nun öngördüğü bir başka yenilik de fazla saatlerle çalışma ve bunun karşılığının serbest zaman olarak tayin edilebilmesi konusunda olmuştur.

"4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Süresinin Aşılması" başlıklı bu tezde incelediğimiz "fazla çalışma" konusu ise işçinin sağlığı başta olmak üzere ekonomik ve sosyal hayatını etkilerken, işverenin yürüttüğü çalışmanın devamı ve sürekliliği konusu ile devletin izlediği istihdam politikalarını etkilemesi nedeni ile ayrıca önem taşımaktadır. Bu konuda mevzuatta, normal çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olacağı (İK, m. 63/1) ve bu süreyi aşan çalışmaların ise fazla çalışma olarak niteleneceği belirtilmiştir.(FÇY, m.3-a) Bu da bize fazla çalışmanın tespiti adına öncelikle işçinin normal çalışma süresinin ortaya konması gerektiğini göstermektedir. Bu doğrultuda çalışma süresi konusunda mevzuatımızda, fiili ve farazi çalışma süreleri birlikte değerlendirilmekte ve çalışma süresinden sayılmayan haller çalışma süresinden mahsup edilerek işçinin normal çalışma süresi ortaya konmaktadır. Yine kanunda normal çalışma sürelerinin aksi kararlaştırılmadıkça iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünebileceği veya haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılması halinde ise günlük çalışma süresinin her halde 11 saatlik süreyi geçmemesi gerektiği, denkleştirme dönemleri içinde yapılacak yoğunlaştırılmış çalışmalarda ise işçinin iki/dört aylık dönemlerle sınırlı kalmak üzere kimi dönemlerde haftada 66 saate varan sürelerle çalıştırılabileceği ancak her halde ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati geçmemesi gerektiği belirtilerek normal çalışma süresinin sınırları ortaya konmaktadır. İşte yukarıda izah edilen şekli ile işçinin haftalık ortalama çalışmasının 45 saate kadar olan çalışması normal çalışma olarak kabul edilirken bu çalışma süresini aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Ancak bu haliyle denkleştirme dönemleri içinde yoğunlaştırılmış iş haftası kapsamında arka arkaya haftada 66 saate varan sürelerle çalışmanın yapılmasının hem Avrupa Birliğinin 2003/88 sayılı yönergesinde

belirtilen “ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere haftada 48 saati aşamayacağı” kuralına aykırı olduğunu hem de çalışanların fizyolojik, psikolojik ve sosyal yaşamlarını olumsuz etkileyeceğini belirtmek yerinde olacaktır. Bu nedenle normal çalışma süreleri üzerinde yapılacak çalışmalar konusunda da belirtilen yönerge uyarınca haftalık çalışma süresi bazında bir sınırlama getirilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hukukuna dahil olan yeni bir kavram da fazla sürelerle çalışma kavramıdır. Bu fazla sürelerle çalışma usulünde iş akdinin tarafları, çalışma süresini haftalık yasal azami çalışma süresi olan 45 saatin altında belirlediğinden, işçilerin haftalık 45 saate kadar yaptıkları çalışma fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda yapılan çalışmalarda, her bir saat fazla sürelerle çalışmanın karşılığı işçinin normal ücret alacağının saat başına düşen miktarının % 25 yükseltilmesi ile ödenmesi gerektiği kanunda belirtilmektedir. (İK, m.41/3) Bu haliyle önceki yasa döneminde tartışmalara konu olan ve karşılığının ne olacağı konusunda belirsizliğin söz konusu olduğu bu durum, “Fazla Sürelerle Çalışma” kavramının mevzuata dahil olması ile son bulmuştur.

4857 sayılı İş Kanunu’nda fazla çalışmanın türleri olarak belirtilen “olağan nedenlerle fazla çalışma”, “zorunlu nedenlerle fazla çalışma”, “olağanüstü nedenlerle fazla çalışma” ve “hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri” kapsamında yapılan fazla çalışma olmak üzere; bu çalışmaların varlığını gerekli kılan nedenler, çalışma koşulları ve süreleri konusunda yasada belirtilen genel ve özel şartlar bu çalışmamızda izah edilmiştir. Bu doğrultuda fazla çalışmanın türlerinden biri olarak, olağan nedenlerle fazla çalışmanın varlığı için ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerden birinin varlığı gereklidir. (İK, m.41) Olağan nedenle fazla çalışmanın varlığı için kanun aradığı diğer bir şart ise işverenin bu konuda isteğinin bulunması konusundadır. Kural olarak bu konuda, işverenin fazla çalışma yaptırma konusunda talepte bulunması gerektiği kabul edilmiş ise de işverenin zımni kabulü altında yapılan fazla çalışmaların da geçerli olacağı kabul edilmektedir. Ayrıca bu türde

yapılacak fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerektiği yasada belirtilmiştir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ise bir arıza sırasında veya bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli olan acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması şeklinde belirtilen nedenlerin varlığında ve iş yerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile yapılabilecektir. Ayrıca bu halde yapılacak fazla çalışmada, işyerindeki işçilerin hepsi veya bir kısmının fazla çalışma usulüne konu olabilmesi de mümkün kılınmıştır. (İK, m.42/1) Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma da ise seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan iş yerleri hakkında fazla çalışmaya lüzum görülen işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu kararı ile yaptırılabileceği ve bu çalışma usulündeki çalışma süresinin işçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarabileceği belirtilmiştir. (İK, m.43) Ve son olarak da İş Kanunu'nun 70.maddesinde özel olarak düzenlenen sürekli fazla çalışmanın konusu oluşturan "Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri" kapsamında; bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenle yapılması için gerekli olan, işyerinde belirlenen çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılan ve o işyeri için geçici veya arızi bir nitelik taşımayarak sürekli yapılması gerekli işlerden olduğu kabul edilen durumlarda fazla çalışmanın yapılabileceği belirtilmiştir. Fazla çalışmanın türleri olarak izah ettiğimiz bu hallerde yapılan çalışmanın karşılığı, normal çalışmanın karşılığı olan ücretin her saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenmesi (İK, m.41/2) fazla sürelerle yapılacak çalışmalarda ise her bir saat fazla çalışmanın karşılığı olarak işçiye normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilerek ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Fazla çalışmanın karşılığı konusunda 4857 sayılı İş Kanunu'nda getirilen yeni bir düzenleme ise işçiye fazla çalışmanın karşılığı olarak istemesi halinde zamlı ücret yerine serbest zaman hakkını kullanabilmesi konusunda olmuştur. Bu doğrultuda işçi; fazla çalıştığı her saat karşılığı olarak 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme hakkına sahip olmuştur. (İK, m.41/4)

Fazla çalışma süreleri konusunda çalışanların sağlığını ve sosyal hayatlarını korumak ve onlara asgari bir yaşam kalitesi getirerek onların maddi ve manevi varlıklarını geliştirebilmeleri için normali aşan çalışmalara yasal sınırlamalar getirilmiştir. Bu konuda mevzuatta hem fazla çalışmaya konu olacak kişiler bakımından hem de fazla çalışma sürelerinin zaman bakımından uygulanmasından kaynaklanacak sakıncaları engellemek için fazla çalışma sürelerine yıllık ve günlük bazda azami üst sınırlar getirilmiştir. Bu kapsamda İş Kanunu'nda "İşin Düzenlenmesi" başlığı altında düzenlenen çalışma süreleri konusunda günlük çalışmanın 11 saati aşmayacak şekilde belirlenebileceği ve yine Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı hükmü ile günlük çalışma süresinin üst sınırı belirlenmiştir. Bunun dışında yasada bir işçinin yapabileceği fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı hükmü ile de fazla çalışmanın yıllık bazda üst sınırı belirlenmiş olmaktadır. (İK, m.41/8) Yine bu kapsamda aslında mevzuata getirilen bu sınırlamalar, fazla çalışma olgusunun istisnai bir nitelik taşıdığını ve bu kapsamda yapılacak çalışmaların bir sınırı olması gerektiğini ortaya koyması bakımından önem arz etmektedirler. Fakat bu düzenlemelere rağmen uygulamada bu sınırları aşan nitelikte çalışma şartlarının olduğu bilenen bir gerçektir. Bu konuda Yargıtay'ın istikrar kazandıran kararları ile bu türden çalışmaları fazla çalışma olarak kabul etmekte ve bu doğrultuda tazmininin gerektiğini ortaya koymaktadır. Ayrıca 4857 sayılı yasada fazla çalışma için getirilen bu sınır ve yasaklara aykırılık halleri için uygulanmak üzere idari para cezalara yer verilmiştir. Bu kapsamda ÇSGB'na bağlı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince verilecek olan bu idari para cezalarına karşı itiraz mercii 08.02.2008 tarihli son yasal düzenleme ile Sulh Ceza Mahkemeleri olarak belirlenmiştir.

Sonuç olarak incelmeye çalıştığımız 4857 sayılı yasa kapsamında çalışma sürelerinin aşılması konusu; işverenin üretimde sürekliliği sağlaması veya üretimi artırırken işçi ve işletme maliyetlerini dengede tutması veya zorunlu, olağanüstü hallerin gerektirdiği acil ihtiyaçların teminini sağlaması adına önem arz ederken; iş akdinin diğer tarafında bulunan işçi için çalışma sürelerinin sınırlandırılması, işçinin hem sosyal

kişiliğini hem maddi ve manevi kişiliğini koruması hem de işçiye asgari bir yaşam standardı sağlaması bakımından önem arz etmektedir. Bunun dışında konuya makro düzeyde bakıldığında, çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının iş güvenliği konusu başta olmak üzere ülke ekonomisindeki kayıt dışılık ve istihdam politikalarını etkilemesi nedeni ile ayrıca önemi arz ettiği kabul edilen bir gerçektir. Bu haliyle konunun önemi ve etki edeceği alanlarının genişliği dikkate alınarak yapılacak düzenlemelerde iş akdinin tarafları ile ülke ekonomisinin dikkate alınması ve taraflar arasında optimum dengeyi sağlayacak düzenlemelerin getirilmesi ve özellikle de emeğine bağlı olarak çalışan ve çalıştığı nispette hayatını idame edebilen işçilerin maddi ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak düzenlemelerin yapılması gerektiği gerçeğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA

AKTAY/ARICI/KAPLAN 2013; AKTAY, Nizamettin, Kadir ARICI, E. Tuncay SENYEN/KAPLAN, **İş Hukuku,** Gazi Kitapevi, Ankara 2013

AKŞENGÜR 2011; AKŞENGÜR, Gökçe, **4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma**, Yayımlanmış Y.Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul/2011

AKYİĞİT 2011; AKYİĞİT, Ercan, İş Yasası'ndaki İdari Para Cezalarında Görevli Yargı Yeriyle İlgili Yargıtay Kararı Üzerine, **CEİS**, Ocak-2011, s.38-52 http://Www.Ceis.Org.Tr/Dergi/2011ocak/Kararincelemesi.Pdf (18.08.2016)

AKYİĞİT 2010; AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku,** Seçkin Yayıncılık, Ankara 2010

AKYİĞİT 2005; AKYİĞİT, Ercan, Yeni İş Yasası'nda Normali Aşan Çalışmalar, **TÜHİS, İş ve İktisat Dergisi,** 2005, C.:19, s.1-26 http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348753304.pdf, (10.03.2016)

AKYİĞİT 2004; AKYİĞİT, Ercan, Kısa Çalışma**, TÜHİS,** Ağustos/Kasım, 2004, s.1-35 httpwww.tuhis.org.tr/dergicilt19_sayi1-2cilt19_sayi1-2_bolum1.pdf. (15.05.2016)

ANDAÇ 2006; ANDAÇ, Faruk**, İş Hukuku (Türk Çalışma Hukuku)**, Yargı Yayınevi, Ankara 2006

ARICI 1992; ARICI, Kadir, **Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda ÇALIŞMA SÜRELERİ**, Kamu İşletmeleri ve İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara 1992

ASTARLI 2008; ASTARLI, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitapevi, Ankara 2008

ASTARLI 2008/a; ASTARLI, Muhittin, Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları, **Kamu-İş Dergisi,** C.:9, S.:4, 2008, s.1-29 http://www.kamu-is.org.tr/pdş/943.pdf (29.03.2016)

ATEŞ 2010; ATEŞ, Derya, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma,** Y. Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya/2010

BALOĞLU 2013; BALOĞLU, Cem, Yüzde Usulü İle Ücret Karşılığında Çalışma, **Mali Çözüm Dergisi,** Eylül-Ekim/2013 s.185-190 http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/119malicozum/15_cembaloglu_.pdf (02.05.2016)

BAŞBUĞ 2010; BAŞBUĞ, Aydın, **İş ve Hukuk**, Binyıl Yayınları, Ankara 2010

BOYDAK 2013; BOYDAK, Alptekin Burak, Karar İncelemesi Dene*tim* Görevinde Bulunanların Fazla Çalışma Hakkı, **Çalışma ve Toplum**, 2013/2, s.263-268 http://calismatoplum.org/sayi37/boydak.pdf (01.09.2016)

ÇALIM 2012; ÇALIM, Kadriye Pınar, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, İş Yeri Uygulamaları ve Direnme Hakkı, **İstanbul Barosu Dergisi**, 2012/2,

s.184-19,http://www.istanbulbarosu.org.tr/proje/dergi/8/files/assets/basic-html/page196.html (15.04.2016)

CANİKLİOĞLU 2005; CANİKLİOĞLU, Nurşen, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi, **Toprak İşverenler Dergisi,** 2005, s.1-15 www.toprakişveren.org.tr/2005-66-nursencaniklioğlu.pdf (25.02.2016)

ÇELİK2005; ÇELİK, Nuri, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 18.Baskı, Ankara 2005

ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT 2014; ÇELİK, Nuri, Nurşen CANİKLİOĞLU, Talat CANBOLAT, **İş Hukuku Dersleri,** Beta Yayınevi, İstanbul 2014

ÇELİK/ CANİKLİOĞLU/ CANBOLAT 2016; ÇELİK, Nuri, Nurşen CANİKLİOĞLU, Talat CANBOLAT, **İş Hukuku Dersleri,** Beta Yayınevi, İstanbul 2016

ÇETİNKAYA 2014; ÇETİNKAYA, Tuba Kayalı, Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, (Hakemli yayınlanmış makale), **Ankara Barosu Dergisi**, s.440-448 httpwww.ankarabarosu.org.trsitelerankarabarosutekmakale2014-412.pdf (12.07.2016)

ÇİL 2011; ÇİL, Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları**,3.Baskı,Turhan Kitapevi, Ankara 2011

ÇİL 2007; ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, **Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3**, s.60-77 http://www.calismatoplum.org/sayi14/cil.pdf (20.02.2016)

ÇİL 2004; ÇİL, Şahin, İş Hukukunda İbra Sözleşmesi, **Kamu-İş Dergisi**, 2004-3, s.1-29 http://www.kamu-is.org.tr/pdf/738.pdf (18.05.2016)

ÇOPUROĞLU 2013; ÇOPUROĞLU, Çağlar, **Ücret ve Korunması**, Turhan Kitapevi, Ankara 2013

DEMİR 2006; DEMİR, Fevzi, **Sorularla Bireysel İş Hukuku**,C.:1, TBB Yayınları, 2006

DEMİR 2009; DEMİR, Fevzi ve Gönenç DEMİR, İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması, Sayı 2, **Kamu- İş Dergisi,** 2009 http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1111.pdf (18.03.2016)

DEMİRHAN/EKONOMİ 2005; DEMİRHAN, Fatma Elif ADAKALE ve Münir EKONOMİ, Türkiye'de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler, **İTÜ Dergisi,** C.: 4, S.: 5, 2005, s.1-13 http://itudergi.itu.edu.tr/index.php/itudergisi_d/article/view/691

(13.07.2016)

DEMİRCİOĞLU 2010; DEMİRCİOĞLU, Murat, **LaborLaw in Turkey,** İstanbul Chamber of Commerce, İstanbul 2010

DEMİRCİOĞLU/CENTEL 2015; DEMİRCİOĞLU, A.Murat, ve Tankut CENTEL, **İş Hukuku**, 18.Bası, Beta Yayınevi, İstanbul 2015

DÖNMEZ 2000; DÖNMEZ, Kazım Yücel, **İşçinin Borçları**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2000

EKMEKÇİ 2003; EKMEKÇİ, Ömer, Yeni İş Kanunu Ne Getiriyor Semineri, **Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,** İzmir 2003, s.46 vd.

EKMEKÇİ 1988; EKMEKÇİ, Ömer, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul/1988

EKONOMİ 2004; EKONOMİ Münir, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Getirdiği Önemli Bazı Yenilikler, **Kamu-İş Dergisi**, C.:7, S.: 4, 2004, s.1-14 http://www.kamu-is.org.tr/pdf/739.pdf (06.06.2016)

EKONOMİ 2004/a; EKONOMİ, Münir, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma Kavramı, **Kamu-İş Dergisi,** C.:7, S.:3, 2004**,** s.3 -11 http://www.kamu-is.org.tr/pdf/739.pdf (05.06.2016**)**

EKONOMİ 1977; EKONOMİ, Münir, Kara, Deniz ve Hava Taşımacılığında İşçilerin Çalışma Süreleri ve Bundan Doğan Başlıca Sorunlar, **Türk İş Hukukunun Temel Sorunları Semineri** (6-10 Ekim 1976), Yalova/Ankara, 1977, s.88

EKONOMİ 1976; EKONOMİ, Münir, **İş Hukuku (Şerdi İş Hukuku/Cilt 1),** Teknik Üniversite Matbaası, İstanbul 1976

ERDOĞAN 2014; ERDOĞAN, Gürbüz, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Detay Yayıncılık, Ankara 2014

EREN 2015; EREN, Fikret, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 2.Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara/2015

EVREN 2011; EVREN, Öcal Kemal, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması,** Seçkin Yayıncılık, Ankara/2011

EYRENCİ 2012; EYRENCİ, Öner, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi" **Yargıtay Semineri,** 2012 http://www.kamu-is.org.tr/pdş/yargitaykarsemineri2012.pdf (25.02.2016)

EYRENCİ 2011; EYRENCİ, Öner, **Bireysel İş Hukuku**(Prof.Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan) Beta Yayınevi, İstanbul 2011

EYRENCİ 2001; EYRENCİ, Öner, İşin Düzenlemesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği,**Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi**, Mayıs-Ağustos 2001, s.1-12 http://www.tuhis.org.tr/upload/dergi/1348747081.pdf (25.02.2016)

GÜÇ 2014; GÜÇ, Tekin, **Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma,** Seçkin Yayınevi,Ankara, 2014

GÜNAY 2008; GÜNAY, Cevdet İlhan, **İş Davaları,** Yetkin Yayınları, Ankara 2008

GÜNAY 2007; GÜNAY, Cevdet İlhan, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Yetkin Yayınevi, Ankara 2007

GÜNAY 2007/a; GÜNAY, İlhan, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, **Sicil İş Hukuku Dergisi,** 2007 Haziran, s.6-19.

GÜNER I 2012; GÜNER, M. Deniz, Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, **Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi**,2012, s.19-20 http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale-21.pdf (30.04.2016)

GÜNER II 2010; GÜNER Erol, İşçinin Günlük Çalışmasının 11 Saati, Gece Çalışma Süresinin 7.5 Saati Aşması Fazla Çalışma mıdır?,**Mali Çözüm Dergisi**, Kasım-Aralık,2010,s.286-287, http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/102malicozum/18%20erol%20g%C3%BCner.pdf (05.07.2016)

GÜNGÖR 2009; GÜNGÖR, Ersin GÜRBÜZ, İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma için İşçinin Onayı, **Ege Akademik Bakış** (Ege AcademicReview), Cilt 9, Sayı 4, 2009, s.1545-1589 http://onlinedergi.com/eab/arsiv/arsivDetay.aspx?yil=2009&peryot=4 (27.06.2016)

GÜZEL 1986; GÜZEL, Ali, 3008 Sayılı İş Yasası'nın Önemi ve Başlıca Hükümleri, **İstanbul Üniversitesi Dergisi**, s.165-222 http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023013381/1023012604 (28.02.2016)

GÖKALP 2011; GÖKALP, Özge Tuğçe, Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Çalıştırma, **Electronic Journal of VocationalColleges,** May 2011, s.125-136 http://www.ejovoc.org/makaleler/may_2012/pdf/11.pdf (21.06.2016)

GÖKÇEK 2008; GÖKÇEK, İsmail Sinan, **4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul/ 2008

İKİZLER 2012; İKİZLER, Murat, **Türk İş Hukukunda Esnek Çalışma**, Adalet Yayınları, 2012

İREN 2011; İREN, Ertan, Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Alma Yükümlülüğü, **AUHFD,** Sayı60(2), 2011,s.281 http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/1585/17179.pdf (07.07.2016)

İZMİRLİOĞLU 2014; İZMİRLİOĞLU, Ayça, 6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, s.1457 http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2014/01/12-Ay%C3%A7a-%C4%B0ZM%C4%B0RL%C4%B0O%C4%9ELU.pd (24.03.2016)

KARACAN 2015; ÇETİN, Hatice Karacan, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, 5.Baskı,Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015

KANDEMİR 2014; KANDEMİR, Murat, Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, 2014, s.161 http://www.journals.istanbul.edu.tr/iuhfm/article/view/5000035107 (15.06.2016)

KANDEMİR 2011; KANDEMİR, Murat, Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışmanın Yasakları, Hakemli Makale, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2011**,** s.10-42

KANDEMİR 2003; KANDEMİR, Murat, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Getirdiği Başlıca Değişiklikler ve Yenilikler, **Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi**, Eylül 2003, s.201-220

KESİCİ 2015; KESİCİ, Mahmut, Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması,**Çalışma ve Toplum**, 2015/4, s.221http://www.calismatoplum.org/sayi047/kesici.pdf (11.05.2016)

KONCA 2012; KONCA Nesibe Kurt, İş Kanunu'nun 6111 Sayılı Kanun İle Değişik 91. ve 92. Maddelerinin Medeni Usul ve İcra Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**,Şubat-Mayıs 2012 C.:24 S.:1-2, s.1. http://www.tuhis.org.tr/dergi/24_sayi_1-2/cilt24_sayi_1_2_bolum4.PDF (15.10.2016)

KORKUSUZ 2005; KORKUSUZ, Refik, Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma Ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi" **Gazi Hukuk Dergisi**, 2005,s.2-18 http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/9_3.pdf. (25.07.2016)

KÖSEOĞLU/KABUL 2014; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz ve Sibel KABUL, 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması:Fazla Çalışma, **İÜHFMC,** LXXII-2014, s.233-268 http://istanbul-Üniversitesi.dergipark.gov.tr/download/article-file/97926 (21.03.2016)

KURT 2009; KURT, Resul, İş Kanunu'nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Onayı Alınması**,** **Mali ÇözümDergisi,** 2009, s.231-239 http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/96malicozum/15%20resul%20kurt pdf (18.08.2016)

KURU 2011; KURU, Baki, **Hukuk Muhakemeleri Usulü**,16.Baskı, Demir Yayıncılık, İstanbul 2011

KUTLUER 2009, KUTLUER, Hande, **4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma**, Kocaeli Ünv. Çalışma Ekonomosi, Kocaeli/2009

MOLLAMAHMUTOĞLU 2008; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku**, 3. Baskı, Turhan Kitapevi, 2008

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI 2012; MOLLAMAHMTOĞLU, Hamdi ve Muhittin ASTARLI, **İş Hukuku**, Turhan Kitapevi, Ankara 2012

MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BATSAL 2014; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, Muhittin ASTARLI, Ulaş BAYSAL, **İş Hukuku,** 6.Bası, Turhan Kitapevi, Ankara 2014

NARMANLIOĞLU 2014; NARMANLIOĞLU, Ünal, **Ferdi İş İlişkileri**, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014

ODAMAN 2013; ODAMAN, Serkan, **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Kitapevi, İstanbul 2013

OĞUZMAN 1967?; OĞUZMAN, Kemal, 931 Sayılı İş Kanunu'nun Özellikleri, **Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü Konferans Metni**, s.215-227 www.journals.İstanbul.edu.tr (15.02.2016)

ÖCALAN 2010; ÖCALAN, Fahriye Gonca, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI ve KAPSAMI, **İstanbul Barosu Dergisi**, 2010/3, s.1625-1652

ÖZCAN I 2009; ÖZCAN, Esra,**Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma Ve Ücreti**, Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul/2009

ÖZCAN II 2006; ÖZCAN, Kemal, **4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi,** Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**,** Yüksek Lisans Tezi(Yayınlanmamış), Diyarbakır /2006

ÖZDEMİR 2011; ÖZDEMİR, Cumhur Sinan,İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışma**,** **Vergi Raporu Dergisi**, s.219-225 http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/107malicozum/16%20cumhur%20sinan%20ozdemir.pdf (25.03.2016)

ÖZEL 2005; ÖZEL, Çağlar, İş Hukuku Uygulamasında İbra Sözleşmeleri ve Yargıtay'ın İbra Sözleşmelerine Bakışı, **Çimento İşveren Dergisi**, 2005, s.5-10 http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale11.pdf (01.05.206

ÖZKARACA 2009; ÖZKARACA, Ercüment, İş Yeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum,**2009/1, s.13http://www.calismatoplum.org/sayi20/ozkaraca_karar.pdf (07.06.2016)

PEKCANITEZ/ATALAY/ÖZEKEŞ 2011; PEKCANITEZ, Hakan, Oğuz ATALAY, Muhammet ÖZEKES, **Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hükümlerine Göre Medeni Usul Hukuku**, Yetkin Yayınevi, 11. Bası, Ankara 2011

POYRAZ 2011; POYRAZ, Ercan, **İş Hukuku**, 2. Bası, Seçkin Yayınevi, Ankara 2011

REMZİ/AYDIN 2016; REMZİ, Mehmet Sezer AYDIN, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, İkinci Sayfa Yayınları, 2016

TUNÇOMAĞ/CENTEL 2008; TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL, **İş Hukukun Esasları**, Beta Yayınları, Ankara 2008

SARGICI 2006; SARGICI, Ebru Yeşim, **Avrupa Birliği Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi**,Y. Lisans Tezi,Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Ankara, 2006 http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/1404/2016.pdf. (25.06.2016)

SONGU 2006; SONGU, Sezgi Özge, Çalışma Seresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, **DEÜHFD.** C.:8, S.: 2, 2006, s.170 http://webb.deu.edu.tr/hukuk/dergiler/DergiMiz8-2/pdf/soktem.pdf (27.04.2016)

SOYER 2004; SOYER, Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2004, s.797-808 http://legalbank.net/belge/yeni-duzenlemeler-karsisinda-fazla-saatlerle-calismaya-iliskin-bazi-dusunceler/824458 (26.02.2006)

SÜMER 2015; SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku,** Mimoza Yayıncılık, 20.Baskı, Konya 2015

SÜZEK 2016; SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 12. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul/2016

SÜZEK 2011; SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Beta Yayınları, İstanbul 2011

ŞAHLANAN 2007; ŞAHLANAN, Fevzi, Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi, **Çalışma ve Toplum,**2007/2, s.168http://www.calismatoplum.org/sayi13/Sahlanan.pdf (16.07.2016)

ŞAKAR 2006; ŞAKAR, Müjdat, Fazla Çalışma Ve Fazla Çalışma Sorunları, **Yaklaşım Dergisi**,2006, s.2-3 http://www.muhasebetr.com/makaleler/027/ (17.06.2016)

ŞEN I 2013; ŞEN, Mehmet Nejat, **4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma**, Y.Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul/ 2013

ŞEN II 2005; ŞEN, Murat, **İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik**, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2005

TURUNÇ/SUR 2010; TURUNÇ Noyan ve Melda SUR, **TurkishLaborLaw**, Tükelmat A.Ş. Yayını,İzmir 2010

TAŞKENT/KURT 2014; TAŞKENT, Savaş ve Dilek KURT, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, **Çalışma ve Toplum,** 2014/1, s.47 http://www.calismatoplum.org/sayi40/taskent.pdf

(13.07.2016)

TOPÇUOPLU 2007; TOPÇUOĞLU, İlyas, **Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, Y. Lisans Tezi, Selçuk Ünv. Sos.Bil.Ens., Konya/2007

TUNCAY 2013; TUNCAY, A. Can, Brief History And Flexibilisation Efforts Of Turkish Labour Law, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 2013, s.341-367

TÜRKMEN 1998; TÜRKMEN, Hülya AKINTÜRK, Çalışma Yaşamında Kadın ve Çalışan Kadını Koruyucu Hükümler, **Ankara Barosu Dergisi,** 1998-4, s.1 http://www.ankarabarosu.org.trsitelerankarabarosutekmakale1998-41.pdf#page=17&zoom=25 (30.06.2016)

UÇKAN 1999; UÇKAN, Banu, Mecelle'de İş Hukuku Düzeni, **AÜSBE Dergisi**, Ankara, 1999, s.167-172 http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/478/5521.pdf

(20.02.2016)

UĞRAŞ 2014; UĞRAŞ, Boray, İş Hukukunda Kısa Çalışma Kavramı ve Kısa Çalışma Ödeneğine Hak Kazanmanın Koşulları, **Çalışma İlişkileri Dergisi,** Ocak 2014, C..5, S.:1**,** s.49-68; http.//www.calismailiskileri.orgdownload_pdş.phpid=100&ş=100_rev1.pdf

(10.04.2016)

ULUSOY 2005; ULUSOY, Yasin, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, **DEU Hukuk Fakültesi Dergisi**, s.384-401 http.//hukuk.deu.edu.trdosyalardergilerDergiMiz7-ozelPDFulusoy1 (19.04.2016)

USTA/ÜK2014; USTA, Osman ve Mesut ÜK, **İş Kanunlarından Doğan Fazla Çalışma Ücreti**, Feyat Matbaası, Ankara 2014

UŞAN 2000; UŞAN, M. Fatih, Parça Başına Çalışmanın Hukuki Niteliği Ve Parça Başına Çalışan İşçinin Sorumluluğu, s.2, http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/4_6.pdf (01.04.2016)

YAMAKOĞLU 2011; YAMAKOĞLU, EFE, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**,Kazancı Hukuk Yayımevi, İstanbul/2011

YILDIRIM I 2012; YILDIRIM, Kenan, **Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri: Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma,** Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,Sakarya/2012

YILDIRIM II 2014; YILDIRIM, Bayram, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları Ve İş Kanunu Karşılaştırması, **Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Media/Dergi**, Bursa 2014, s.16, https://www.csgb.gov.tr/media/2009/bayramyildirim.pdf (20.03.2016)

YILDIZ 2007; YILDIZ, Gültekin, İnsan Kaynakları Yönetimi**, SÜSBE Uzaktan Eğitim Dergisi**,s.4

http://www.sauport.sakarya.edu.tr/fileUploads/Modules/Lesson/Store/1/0b7eb18e-576c-4a0a-a458-88d083264944/385499a0-4b31-49a4-aab6-88d19c7c9e12/PDF/H09.pdf (28.03.2016)

YUVALI 2009; YUVALI, Ertuğrul, Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış, **Kamu-İş Dergisi,** C..10 S.. 4, 2009, s.56 http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1043.pdf (16.03.2016)

ZEYTİNOĞLU 2012; ZEYTİNOĞLU, Emin, Çalışma Barışına Katkısı Olabilecek Bir Sistem: ESNEKLİK, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2012/2, s.168-170 http://docplayer.biz.tr/2043654-Calisma-barisina-katkisi-olabilecek-bir-sistem-esneklik.html (08.08.2016)