

## FARKLI GÖRÜNÜMLERİYLE FAZLA ÇALIŞMA VE UYGULAMADAKİ BAZI SORUNLAR<sup>(\*)</sup>

Arş. Gör. Atanur KARA AHMETOĞLU<sup>(\*\*)</sup>

### ÖZET

Normal haftalık yasal çalışma süresi 45 saattir. Ancak tarafların aralarında anlaşarak haftalık çalışma süresini 45 saatin altında belirlemesi mümkündür. Bununla birlikte bazı şartların varlığı halinde işçinin haftalık 45 saatin üzerinde çalışma yapması mümkündür. Önemle belirtmek gerekir ki işçi, haftalık 45 saat üzeri çalıştığında fazla çalışmış olmaktadır. Ancak bunun için işçiden mutlaka yazılı onay alınması gerekmektedir. Yazılı onay alınmadığı takdirde fazla çalışması işçiden beklenemeyecektir. Ancak zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada bu onay aranmamaktadır. Ayrıca fazla çalışan işçiye saat başına düşen ücret tutarının % 50 zamlı şekline karşılık gelen bir ücretin ödenmesi gerekmektedir. İşveren bu tutarı işçiye ödemekle veya işçinin talep etmesi halinde işçiye serbest zaman kullandırmakla yükümlüdür. Fazla çalışan ve bunun karşılığını isteyen işçiye işveren ödeme yapmadığı takdirde bundan dolayı sorumlu olacaktır. İşçinin hak ettiği bu tutarı işverenin ödememesi halinde işçinin bu durumu haklı neden göstererek iş sözleşmesini feshetme imkanı bulunmaktadır. Ancak işçinin de hakkaniyet çerçevesinde hareket etmesi gerekmektedir. Bu çalışmada fazla çalışma kavramından ne anlaşılması gerektiği, fazla çalışma türlerinin neler olduğu meselesi ele alınmakla birlikte, fazla çalışma ücretini alamayan işçinin iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği, feshedebileceği yapılan feshin haklı fesih kabul edilip edilemeyeceği gibi konularda uygulamada karşılaşılan bazı sorunlar üzerine bir araştırma yapılmıştır.

### Anahtar Kelimeler

Çalışma Süreleri, Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma, Fazla Çalışma Ücreti, Haklı Nedenle Fesih.

<sup>(\*)</sup> DOI: 10.33432/ybuhukuk.1322677 - **Geliş Tarihi:** 04.07.2023 - **Kabul Tarihi:** 25.10.2023.

<sup>(\*\*)</sup> Kırklareli Üniversitesi, İ.İ.B.F., İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Kırklareli-Türkiye,

E-posta: atanurkartal@hotmail.com; Orcid Id: <https://orcid.org/0000-0001-8306-3178>.

# **OVERWORK WITH DIFFERENT APPEARANCES AND SOME PROBLEMS IN IMPLEMENTATION**

## **ABSTRACT**

Normal weekly legal working time is 45 hours. However, it is possible for the parties to determine the weekly working time under 45 hours by mutual agreement. With this in the presence of certain conditions, it is possible for the worker to work more than 45 hours per week. It should be noted that when the worker works more than 45 hours a week, he/she is overworked. However, this requires written consent from the worker. Unless written approval is obtained, overtime work cannot be expected from the worker. However, this approval is not sought for more studies performed for compulsory or extraordinary reasons. Also, a fee corresponding to a 50% increase in the hourly wage must be paid to the overworked worker. The employer is obliged to pay this amount to the worker or if the worker so requests, to allow the worker to use free time. If the employer does not pay the employee who works overtime and demands compensation, he/she will be responsible for it. If the employer does not pay this amount that the worker deserves, the worker has the opportunity to terminate the employment contract by justifying this situation. However, the worker must also act within the framework of fairness. In this study, what should be understood from the concept of overtime work, the issue of what types of overtime work are discussed, research has been conducted on some problems encountered in practice, such as whether the worker who cannot receive the overtime wage can terminate the employment contract, and if he can, whether the termination made can be considered a just termination.

## **Keywords**

Working Times, Overwork, Working Overtime, Overwork Pay, Termination for Just Cause.

## GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun<sup>1</sup> (İşK.) 63. maddesinin 1. fıkrasında<sup>2</sup> çalışma süresinin kaç saat olduğu, ne şekilde belirleneceği ve nasıl sınırlandırılabilmesine ilişkin bir düzenleme getirilmiştir. Çalışma süresi haftalık 45 saat ile sınırlandırılmıştır. Yine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>3</sup> m. 3 hükmünde de böyle bir sınırlama bulunmaktadır.

Önemle belirtmek gerekir ki, hangi tür çalışma yapıldığının tespiti açısından işçinin haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşp aşmadığının belirlenmesi gerekmektedir. İşK. m. 41 hükmünde hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma açısından düzenlemeler kaleme alınmıştır.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği<sup>4</sup> (FÇFSCY) m. 3 hükmünde de hangi durumun fazla çalışma, hangi durumun fazla sürelerle çalışma olacağına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Bu çalışmada, fazla çalışma kavramının genel çerçevesi çizilerek, fazla çalışmanın fazla sürelerle çalışmadan ne farkı olduğu, fazla çalışmanın türleri, fazla çalışmanın karşılığı konuları incelendikten sonra fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshedip feshedemeyeceği, eğer feshedebilecekse hangi hallerde feshedebileceği, söz konusu feshin haklı nedenle fesih olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği sorularına bir yanıt aranmıştır. Böylelikle fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle yaşanan sorunlar ile fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş akdinin feshine ilişkin uygulamadaki bazı sorunlar Yargıtay kararları ve öğreti görüşleri eşliğinde ele alınmıştır.

<sup>1</sup> T.C. Resmi Gazete, S:25134, T:10.06.2003.

<sup>2</sup> 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin 1. fıkrasına göre, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/7 md.; Değişik cümle: 4/4/2015-6645/36 md.) Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir."

<sup>3</sup> İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 2. maddesinde bu yönetmeliğin 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine dayanılarak hazırlandığı düzenlenmiştir.

<sup>4</sup> T.C. Resmi Gazete, S:25425, T:06.04.2004.

## I. FAZLA ÇALIŞMA

İş hukukunun en temel ilkelerinden biri işçinin korunması ilkesidir<sup>5</sup>. Bu nedenle işçilerin özgür iradeleriyle çalıştırılması esastır ve işçilerin zorla çalıştırılması söz konusu değildir. İş hukuku sistematığında işçinin korunması ilkesine yönelik birçok örnek bulunmaktadır<sup>6</sup>. Bu ilkenin en somut örneklerinden biri de işçinin çalışma saatlerini sınırlandıran düzenlemelerdir<sup>7</sup>. Böylelikle işçinin kendisine ve ailesine vakit ayırabilmesi, sosyal yaşamdan kendini soyutlamaması, ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için gerekli zamana sahip olması, bunların yanında beden ve ruh sağlığını koruyabilmesi amaçlanmış ve işçinin çalışma süresine bir sınırlama getirilmiştir<sup>8</sup>. O nedenle İş Kanunu'nda da çalışma süresine bir sınırlama getirilmiştir ve İşK. m. 63/I hükmünde haftalık zaman dilimi açısından çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu düzenlenmiştir. Ayrıca, İşK. m.63/3 hükmü doğrultusunda çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. Maddesinde ve İşK. m. 66

<sup>5</sup> **Mollamahmutoglu, Hamdi/ Astarlı Muhittin/ Baysal Ulaş** (2019) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, 3. Baskı, Ankara Lykeion Yayınları, s.42-43; **Günay,Cevdet, İlhan** (2020) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, s.78-80; **Senyen Kaplan, Emine Tuncay** (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu İş, C: 7, S: 2, s.3-4; **Akyiğit, Ercan** (2021) İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık,s. 393-394; **Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat** (2019) İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s.321-322; **Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s.97-98; **Özyurt, Vuslat** (2019), Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri,Bursa Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa, s.6-7.

<sup>6</sup> **Yıldırım, Kadir** (2011), “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 23, S: 34, s.36; **Ünlütürk Ulutaş, Çağla/ Ulutaş, Tevfik Barbaros** (2015), “Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme”,Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C:8, S: 40,s. 331.

<sup>7</sup> **Yücel Bodur, Mehtap** (2019), “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 9, S: 1, s.289-290; **Doğan, Sevil** (2020), “İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 26, S: 2, s.1181.

<sup>8</sup> **Ekin, Ali** (2016), “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 74, S: 337, s.342; **Özcan, Kenal** (2005) 4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.9-10; **Yılmaz, Gökşan** (2019) İş Hukukunda Fazla Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.13-14; **Özyurt, s.6-7.**

hükümünde çalışma süresi ile ilgili hükümler düzenlenmiştir. Zira haftalık 45 saatlik çalışma süresinin tespitinde hangi çalışmaların çalışma süresine dahil edileceğinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Öte yandan çalışma süresinin kapsamına işçinin çalıştığı süreler girmekle birlikte, işçinin işte iş sözleşmesiyle üstlendiği işi fiilen yapmaksızın geçirdiği bazı süreler de girmektedir<sup>9</sup>. Ancak, İşK. m.66'da çalışma süresi, işçinin çalışmış sayıldığı sürelerin toplamı olarak ifade edilmiştir. Buna göre çalışma süresinden sayılan haller de çalışma süresinin kapsamına girmektedir. Zira çalışma süresinden sayılan haller İşK. m.66 hükmünde düzenlenmiştir. Şu halde teknik nedenlerle veya sosyal nedenlerle ya da çalışmaya hazır işçinin çalıştırılmadan belli bir süre beklemesi halinde geçen bu süreler çalışma süresinden sayılmaktadır. O nedenle çalışma süresinden sayılan haller özelliği itibarıyla farazi süreler olmaktadır<sup>10</sup>. Ancak söz konusu haller kapsamında sürenin geçmesi, çalışma süresinden sayılan hallerin oluşması için yeterli değildir. Söz konusu sürelerin çalışma süresinden sayılabilmesi için işin niteliği nedeniyle geçmiş süreler olması gerekir<sup>11</sup>. Haftalık 45 saatlik sürenin hesabında sadece işçinin fiilen çalıştırıldığı süreler değil, işçinin işveren talimatları doğrultusunda iş görmek için hazır beklediği süreler de dikkate alınmaktadır<sup>12</sup>. İşçinin fiilen çalıştığı süreler ile İşK. m.66 hükmü kapsamında işçinin çalışmış sayıldığı sürelerin toplamının yasal haftalık çalışma süresinin üzerine çıkması halinde fazla çalışma söz konusu olmaktadır<sup>13</sup>.

<sup>9</sup> **Astarlı, Muhittin** (2008a) İş Hukukunda Çalışma Süreleri, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.135-137; **Özcan**, s.13-14; **Özyurt**, s.12-13; **Yılmaz**, s.18-19; **Ekin**, s.339-340; **Akın, Osman** (1981) "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 45, S: 1, s.775, 781.

<sup>10</sup> **Kılıçoğlu, Mustafa/ Şenocak, Kemal** (2021) İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.724; **Yılmaz, Olgun**, (2021), Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s. 13-15.

<sup>11</sup> **Narmanlıoğlu, Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, ss. 626-627; **Süzek, Sarper** (2019) İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s.822.

<sup>12</sup> **Kılıçoğlu/ Şenocak**, s.724.

<sup>13</sup> **Astarlı, Muhittin** (2011) "Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)", İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları, s.24-25; **Özcan**, s.12-13; **Ekin**, s.340-344; **Özyurt**, s.9-10; **Yılmaz**, s. 16-17.

Anlaşıldığı üzere bir haftalık zaman diliminde 45 saati geçen bir çalışma varsa, ortada fazla çalışma vardır<sup>14</sup>. Ancak yer altında maden işleri özelinde çalışan işçiler açısından çalışma süresi; günlük en fazla 7.5, haftalık en fazla 37.5 saat olarak uygulanmaktadır (İş K m. 63/1). Maden işçileri de bazı özel sebeplerin varlığı halinde haftalık 37,5 saatin üzerinde çalıştığı takdirde fazla çalışma yapmış olmaktadır.

Görülüyor ki 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak fazla çalışma açısından günlük çalışma süresini değil, haftalık çalışma süresini esas almıştır. Zira İş Kanunu günlük çalışma süresinin aşılmasını değil de, haftalık çalışma süresinin aşılmasını fazla çalışma kabul etmiştir. Dolayısıyla Türk Hukukunda 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemdeki fazla çalışmanın hukuki niteliğine ilişkin kabul gören anlayış<sup>15</sup> değişime uğramıştır<sup>16</sup>.

Haftalık 45 saati aşmayan normal çalışmalar açısından da günlük 11 saatlik bir sınır bulunmaktadır.<sup>17</sup> Zira İşK. m. 63/2 hükmünde tarafların aralarında anlaşarak haftalık normal çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtabilecekleri düzenlenmiştir. Lakin, günlük çalışma süresi açısından İşK. m. 63/2 hükmünde 11 saatlik bir sınırın bulunması nedeniyle fazla çalışma açısından da günlük 11 saatlik sınırın aşıl-maması yerinde olacaktır<sup>18</sup>. Bu bağlamda günlük 11 saati aşmamak üzere haftanın bazı günleri işçi diğer günlere göre daha az çalışmış olsa dahi, haftalık 45

<sup>14</sup> **Süzek**, s.789-780; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.716-718. **Eyrenci, Ömer/Taşkent Savaş/ Ulucan Devrim**, (2020) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, s.282-283.

<sup>15</sup> **Arıcı, Kadir** (1992) Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları, s.35-37; **Yücel Bodur**, s.300-301.

<sup>16</sup> **Güç, Tekin** (2014) Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.41-42; **Ertürk, Zeynep Ezgi** (2018) 4857 sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.6; **Gökçek, İsmail Sinan** (2008) 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.13.

<sup>17</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s.350-351; **Demir, Fevzi** (2017) İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir, Albi Yayıncılık, s.250-252.

<sup>18</sup> **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.720-722; **Akyiğit**, s.393-394; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s.282-284.

saati aştığı takdirde fazla çalışmış olmaktadır<sup>19</sup>. O nedenle fazla çalışma açısından haftalık çalışma süresinin tespiti büyük öneme sahiptir<sup>20</sup>. Haftalık çalışma süresinin tespiti denkleştirme yapılabilmesi açısından da önemlidir<sup>21</sup>. Zira denkleştirme yapıldığında ortalama haftalık çalışma süresinin belirlenerek, fazla çalışma yapılıp yapılmadığının tespit edilmesi gerekmektedir<sup>22</sup>.

İş Kanunu m. 63'e göre, denkleştirmenin uygulanması halinde, denkleştirme döneminde bazı haftalar 45 saat aşılmış olsa dahi, toplam çalışma süresinin haftalık ortalaması 45 saati geçmediği takdirde fazla çalışma oluşmayacak, ancak toplamda ortalama haftalık 45 saati geçtiği takdirde fazla çalışma gerçekleşmiş olacaktır<sup>23</sup>.

Denkleştirme uygulanması halinde ise haftalık çalışma süresi 45 saati aşmış olsa dahi, ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati geçmemesi halinde fazla çalışma ortaya çıkmamaktadır<sup>24</sup>. Denkleştirmeye gidilmesi halinde en fazla iki ay süreyle denkleştirme yapılması mümkün olmaktadır. Ancak, denkleştirme süresinin toplu iş sözleşmesiyle uzatılması ve toplamda dört aylık bir süre için denkleştirmeye gidilmesi mümkün bulunmaktadır (İŞK. m.63/3).

Denkleştirme yapılan süre içinde bazı haftalar çalışma süresinin 45 saati geçmesi halinde yoğunlaştırılmış iş haftası söz konusu olacaktır<sup>25</sup>. Bununla birlikte, denkleştirme yapılması halinde fazla çalışma yapılmaksızın işin görülmesi mümkün olmaktadır. Ancak bazı zamanlar iş yoğunluğu nedeniyle fazla çalışma yapılmaktadır. Bu durumda denkleştirme uygulanan dönemlerde de fazla çalış-

<sup>19</sup> Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.350-351; Demir, s.250-252.

<sup>20</sup> Şakar, Müjdat (2018) İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.127-128; Melekoğlu Keser, Burcu (2018) Fazla Çalışma, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.9-10.

<sup>21</sup> Mülayim, Baki Oğuz (2019) Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 68, S: 3, s.646-647.

<sup>22</sup> Demir, Cuma Akif, 'Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı', s.3, <<https://www.dogandemir.av.tr/paketler/ckfinder/dosyalar/files/YARGITAY%20KARARLARI%20I%C5%9E%C4%9EINDA%20FAZLA%20MESA%C4%B0%20%C4%B0SPATI.pdf>> s.e.t. 11.12.2022.

<sup>23</sup> Ekin, s.540; Yücel Bodur, s.300-301; Karacan Çetin, Hatice (2019) Fazla Çalışma, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.54-55.

<sup>24</sup> Süzek, s.789-790; Ayrıca bkz. Astarlı, s.275-285; Tekin, s.88-89.

<sup>25</sup> Ekin, s.540; Karacan Çetin, s.55-57; Yücel Bodur, s.301-302.

manın tespiti açısından aynı şekilde hareket edilmesi gerekmektedir<sup>26</sup>. Öte yandan denkleştirme dönemi içinde bazı haftalarda ortalama çalışma süresi 45 saate tekabül ediyor olsa dahi, işçiye bazı günlerde 11 saati aşan çalışmanın yaptırılıp yaptırılamayacağı sorusu akla gelmektedir<sup>27</sup>. Böyle bir durumda kanaatimizce günlük 11 saatin üzerine çıkılması durumunda fazla çalışma veyahut fazla sürelerle çalışmanın uygulanmasını düzenleyen hükümlere gidilmesi isabetli olacaktır. Zira günlük mesai süresi açısından 11 saati esas alan bir sınır bulunmaktadır. O halde denkleştirme süresi içerisinde ortalama çalışma süresi 45 saate denk gelen haftalarda işçiye bazı günlerde 11 saati aşan çalışmanın yaptırılması halinde bu çalışmanın da fazla çalışma olarak kabulü gerekir<sup>28</sup>.

Farklı bir açıdan konuyu ele aldığımızda, çalışma süresi günlük 11 saat ile sınırlandırılmıştır<sup>29</sup>. Günlük 11 saati geçen çalışmalar yasak çalışma olarak kabul edilmektedir<sup>30</sup>. O nedenle işçinin günlük 11 saatin üzerinde çalıştırılması söz konusu değildir<sup>31</sup>. Bu konuda yaşanan tartışmalara Yargıtay da kayıtsız kalmamış ve günlük 11 saati geçen çalışmaların fazla çalışma olacağını kabulmüş<sup>32</sup>, diğer taraftan günlük 11 saati geçen çalışmaların yasak çalışma olacağı ve

<sup>26</sup> Köseoğlu, Ali Cengiz/ Kabul, Sibel (2014) “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, s.236.

<sup>27</sup> Akyiğit, s.393-394; Çelik / Çaniklioğlu / Canbolat, s.720-722; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.282-284.

<sup>28</sup> Özcan, s.14-15; Ekin, s.341-344; Özyurt, s.11-13; Yılmaz, s.18-19.

<sup>29</sup> Çelik / Çaniklioğlu / Canbolat, s.720-722; Narmanlıoğlu, Ünal (2010) “İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C: 0, S: 17, s.35-38; Akyiğit, s.393-394; Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.282-284.

<sup>30</sup> <<https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/yargitaydan-emsal-fazla-mesai-karari-2079251#:~:text=Bu%20a%C3%A7%C4%B1klamalara%20g%C3%B6re%2C%20g%C3%BCnl%C3%BCk%20%C3%A7al%C4%B1C5%9Fma,fazla%20%C3%A7al%C4%B1C5%9Fma%20%C3%BCcreti%20%C3%B6denmesi%20gerekir>> s.e.t. 05.09.2023.

<sup>31</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2008/41023, K:2011/1080, T:27.01.2011. <<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/gunde-11-saati-asan-calismalarin-denklestirmeye-tabi-tutulamayacagi>> s.e.t. 05.09. 2023.

<sup>32</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:2016/3049, K:2019/744, T:14.01.2019 <<http://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2016-3049.htm>> s.e.t. 05.09.2023; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2006/9-107, K:2006/144, T:05.04.2006 <[http://iskanunu.com/portal/wp-content/uploads/2006/04/denkles\\_tirme-yargitay-karari-esas-no-2006-9107.pdf](http://iskanunu.com/portal/wp-content/uploads/2006/04/denkles_tirme-yargitay-karari-esas-no-2006-9107.pdf)> s.e.t. 05.09.2023.



bu çalışmaların fazla çalışma açısından yıllık 270 saatlik sınıra dahil edilemeyeceği yönünde de karar vermiştir<sup>33</sup>.

İş Kanunu ile getirilen fazla çalışmaya ilişkin ölçütler mutlak emredici niteliktedir. Onun için, işçi ve işverenin aralarında yaptıkları sözleşmeyle kanun hükümlerini kaldırması ve kanun hükümleri yerine başka hükümler koymaları mümkün değildir<sup>34</sup>.

Fazla çalışma ancak belli şartlar dahilinde söz konusu olmaktadır.<sup>35</sup> Buna göre fazla çalışma, ülkenin genel menfaatleri, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışmanın yaptırılmasıdır şeklinde tanımlanabilir<sup>36</sup>.

Ekleme gerekir ki fazla çalışmanın olabilmesi için, aşağıda ayrıca ele alınacak olan İşK. m. 42 ve 43'deki istisnalar dışında fazla çalışmaya ilişkin işçiden onay alınması zorunludur. İşçi de fazla çalışmaya onay verdiğinde fazla çalışma borcunu ifa etmekle yükümlü hale gelmektedir<sup>37</sup>. İşçi, fazla çalışmaya onay vermemişse işveren işçiyi fazla çalışmaya zorlayamamaktadır<sup>38</sup>. Ancak, fazla çalışmaya onay veren ve fazla çalışan işçi, fazla çalışma karşılığı ödenmesi gereken ücrete hak kazanmaktadır<sup>39</sup>. Daha sonra, “Fazla Çalışmanın Karşılığı” başlığı altında bu konuya ilişkin detaylı açıklamalar yapılacaktır.

<sup>33</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2016/19322, K:2017/9164, T:29.05.2017, <<https://mevzuat.kararara.com/viewtopic.php?t=33318>> s.e.t. 06.09.2023.

<sup>34</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.235-236.

<sup>35</sup> **Şakar**, s.127-128; **Melekoğlu Keser**, s.9-10; **Çil, Şahin** (2016) “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 74, Özel Sayı, s.270; **Ekonomi, Munir** (2004) “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Kamu İş, Resul Aslanköylü'ye Armağan, C: 7, S: 3, s.161.

<sup>36</sup> **Çil**, s.271; **Şakar**, s.128-129; **Melekoğlu Keser**, s.11-12; **Ekonomi**, s.2-3.

<sup>37</sup> **Özcan, Durmuş** (2013) İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara, Adalet Yayınevi, s.496; **Melekoğlu Keser**, s.38-39; **Güç**, s.74-75.

<sup>38</sup> **Kaya, Erdoğan** (t.y). “Fazla Çalışma (Fazla Mesai)-İşçinin Onayının Alınması Gereği” <[https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA\(%20FAZLA%20MESA%C4%B0\)-%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf](https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA(%20FAZLA%20MESA%C4%B0)-%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf)> s.e.t. 07.02.2023.

<sup>39</sup> **Mülayim, Baki Oğuz/ Kayık Aydınalp, Aslıhan** (2021) “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, S: 2, ss. 417-418.

## II. FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

İş Kanunu'nun 41. maddesinin 3. fıkrasında, fazla sürelerle çalışmaya ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre fazla sürelerle çalışma, haftalık çalışma süresi sözleşme ile 45 saatin altında belirlenmiş fakat, haftalık çalışma süresi sözleşme ile belirlenen süreyi aşmış ve 45 saati de aşmamışsa, sözleşmedeki süre ile 45 saatlik süre arasında çalışmaları ifade etmektedir<sup>40</sup>. Ayrıca vurgulamak gerekir ki, İşK. m.63 hükmünde de kamu düzenine ilişkin nispi emredici nitelikte bir düzenleme getirilmiştir. O nedenle işçi yararı söz konusu olduğunda, tarafların 45 saati aşığı çekmesi ve daha az bir süreyi kararlaştırması mümkündür<sup>41</sup>.

Bu doğrultuda fazla sürelerle çalışma, tarafların kendi aralarında belirledikleri 45 saatin altındaki süreyi geçen fakat 45 saati geçmeyen çalışmalar olarak düzenlenmiş bulunmaktadır (FÇFSCY m.3).

Söz konusu açıklamalara göre her iki çalışma türü açısından da haftalık 45 saat çalışma süresi dikkate alınmaktadır<sup>42</sup>. Bunlara ek olarak İş Kanunu'nda fazla çalışma açısından yıllık 270 saatlik bir sınır getirilmiştir (İşK. m.41/8). Ancak Kanun, günde en fazla kaç saat fazla çalışma yaptırılacağına yönelik herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Öğreti bu durumda Kanun'da günlük çalışma süresine ilişkin 11 saatlik sınırın (İşK. m.63/2) fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından da uygulamasının yerinde olacağını kabul etmektedir<sup>43</sup>.

Denkleştirme uygulanan işyerlerinde de taraflar kendi arasında haftalık bir süre belirleyebilmektedir. Denkleştirenin uygulandığı dönem içinde işçinin çalıştığı haftalık ortalama sürenin 45 saatten fazla olması halinde ise fazla çalışma bahse konu olacaktır<sup>44</sup>.

<sup>40</sup> Ertürk, s.7-8; Ekonomi, s.1-2; Melekoğlu Keser, s. 9-10; Çil, s.270; Akyiğit, s.405-407; Şakar, s.130-133; Demir, s.255.

<sup>41</sup> Köseoğlu/ Kabul, s.237; Demir, s.255; Şakar, s.130-133; Melekoğlu Keser, s.11-12.

<sup>42</sup> Mülayim/ Aydınalp, s.417-418; Akyiğit, s.405-407; Demir, s.255; Şakar, s.130-133.

<sup>43</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.722-724; Akyiğit, s.400-402.

<sup>44</sup> Süzek, s.789-790; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s.369-370.

### III. FAZLA ÇALIŞMA TÜRLERİ

Genel olarak fazla çalışma; üretimin arttırılması nedeniyle yaptırılabilen çalışmalar olmakla birlikte, ülkenin genel menfaatleri veya işin niteliğinden kaynaklanan nedenlerle de yaptırılabilen, bu nedenle normal çalışma süresini aşan<sup>45</sup> çalışmalardır.<sup>46</sup> Zira yürürlükte olan İş Kanunu da, 1475 sayılı mülga kanunun benimsediği anlayışı benimsemiş ve fazla çalışmayı gerekli kılan nedenlere göre fazla çalışmayı farklı türlere ayırmıştır. Fazla çalışmanın yapılabilmesi için bu nedenlerden birinin bulunması gerekmektedir. Başka bir nedene dayanarak fazla çalışma yaptırılması söz konusu olmayacaktır<sup>47</sup>.

#### A. OLAĞAN NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA

Olağan bir nedenin veya nedenlerin varlığı halinde yapılan fazla çalışma, İşK. m.41 hükmünde düzenlenen fazla çalışma halidir. İşK. m.41 hükmünde genel olarak fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler yapılmış olsa da söz konusu hükümde yapılan düzenleme olağan nedenlerle fazla çalışmadır. O halde “fazla çalışma” kavramı ile “olağan nedenlerle fazla çalışma” kavramı arasında İşK.'nin 41. maddesinin uygulanması açısından bir fark yoktur. Buna göre olağan nedenler kapsamında yapılan fazla çalışma, normal işin niteliğine bağlı olarak yapılabilen, geçici nitelik arz eden, ve haftalık çalışma süresini geçen çalışmalardır.

Olağan nedenlerle fazla çalışma, İşK. m.63/son hükmünde düzenlenen sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler<sup>48</sup> ile İşK.'nin 69. maddesinde düzenlenen gece çalışması<sup>49</sup> dışında

<sup>45</sup> Ertürk, s.6.

<sup>46</sup> Şakar, s.130-132; Çil, s.270; Ekonomi, s.3-4; Melekoğlu Keser, s.10-12.

<sup>47</sup> Köseoğlu / Kabul, s.238; Şakar, s.131-133; Ertürk, s.7.

<sup>48</sup> İşyerlerinde yapılan işlerin Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Yönetmeliğinin 4. ve 5. maddesinde sayılan işlerden olup olmadığı konusunda yapılan itirazlar ile Yönetmeliğinin 4. ve 5. maddede yer almayan işler hakkında yapılan başvurular Sağlık Bakanlığının görüşü alınmak suretiyle karara bağlanmaktadır. Korkmaz, Fahrettin/ Alp, Nihat Seyhun, (2016) Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.279-280.

kalan, İşK. m.41 hükmünde düzenlenen nedenlere bağlı olarak işverenin işçilerine haftalık çalışma süresini aşan, günlük normal çalışma süresinin üzerinde yaptırdığı çalışma şeklidir<sup>50</sup>. İşK. m.41/1 hükmü uyarınca, “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.” Buna göre, ülkenin genel yararı söz konusu olduğunda fazla çalışma yaptırılabilir. Ayrıca işin niteliği dolayısıyla fazla çalışmanın yaptırılması da mümkündür.

Bu kapsamda yapılan işin niteliği fazla çalışma gerektirirse fazla çalışma yaptırılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır. Ekleyelim ki, üretimin artırılması gerekiyorsa örneğin verilen siparişlerin belli bir zamana kadar yetiştirilmesi gerekiyorsa bu durumda da fazla çalışmanın yaptırılması mümkündür<sup>51</sup>. Ancak, bu sebepler sınırlı değildir. Zira, İşK. m.41/1 hükmünde “gibi” ifadesi kullanılmıştır ve sınırlı sayı ilkesi benimsenmemiştir. Bu bağlamda kanunun amacına uygun başkaca sebepler olduğunda da fazla çalışmanın yaptırılması mümkündür<sup>52</sup>. Ancak, işçinin yazılı onayının alınması halinde işçiye fazla çalışma yaptırılması mümkün olacaktır<sup>53</sup>.

İş Kanunu m.41/7 hükmü uyarınca, “Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.” Ayrıca, FÇFSCY'nin 9. maddesine göre, “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir.” Bu bağlamda işçinin yazılı onayı alınmamışsa örneğin işçiden sözlü onay alınmışsa işçiye fazla çalışma yaptırılması mümkün olmayacaktır. Buna göre yazılı onay vermemiş işçiyi,

<sup>49</sup> **Güner, Erol** (2013) “Tüm Yönleriyle İşçilerin Gece Çalışması”, ISMMMO, C: 0, S: 120, s.190: Gece çalışması, bazı işyerlerinde işin niteliği, işyerinin gerekleri gibi nedenlerle gündüz başlayan çalışmanın gece de devam etmesi veya bazı işyerlerinde işin niteliği gereği gündüz çalışma yapılmayıp gece döneminde çalışmanın yapılması halidir.

<sup>50</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.238.

<sup>51</sup> **Şakar**, s.129-130; **Çil**, s.270; **Ekonomi**, s.2-4; **Melekoğlu Keser**, s.11-13.

<sup>52</sup> **Ekin**, s.342.

<sup>53</sup> **Ertürk**, s.59-60; Ayrıca bkz. **Hüseyinli, Namık** (2017), “İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 12, S: 136, s.27.

işverenin fazla çalışmaya zorlaması söz konusu olmayacaktır<sup>54</sup>. İşçi yazılı onay verdiği takdirde fazla çalışma borcu altına girmektedir. Bu durumda işçinin fazla çalışma borcunu yerine getirmesi gerekir. O halde fazla çalışmaya yazılı onay veren işçinin fazla çalışma borcunu yerine getirmemesi halinde, işveren bu işçinin iş sözleşmesini İşK. m.25/2 hükmü uyarınca haklı nedenle feshedebilecektir.

Bununla birlikte, FÇFSÇY m. 9/2 hükmünde “Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır.” şeklinde bir düzenleme bulunmaktadır. Şöyle ki, işveren işçiden fazla çalışma onayını iki şekilde alabilir. İşverenin ya iş sözleşmesinin yapıldığı sırada ya da fazla çalışma ihtiyacı hasıl olunca işçiden onay alması gerekmektedir. İlâveten FÇFSÇY m. 9/2 hükmünde işçiden alınan fazla çalışma onayının işçi özlük dosyasında saklanacağı da düzenlenmiştir. Buna göre işçiden alınan fazla çalışma onayının belgelenmesi mümkündür ve işçiden yıllar önce alınan fazla çalışma onayının bir geçerliliği olmayacak, yıllar evvel işçiden alınan onaya dayanarak işçi fazla çalıştırılmayacaktır<sup>55</sup>.

Yargıtay<sup>56</sup>, iş sözleşmesinin yapıldığı sırada işçiden alınan fazla çalışmaya ilişkin onayın bir yıl için geçerli olacağını, daha sonraki yıllar için bu onayın geçerli olmadığını kabul etmiştir<sup>57</sup>. Yargıtay, daha sonraki yıllarda işçinin fazla çalışma yapabilmesi için, işçiden onay alınması gerektiğine, onay alınmaması

<sup>54</sup> **Ozcan**, s.496; **Akyiğit, Ercan**, (2005) “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 19, S: 4, s.5.

<sup>55</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.240; **Özdemir, Cumhuriyet Sinan**, (2007) “Fazla Çalışma İçin Her Yıl İşçinin Onayının Alınıp Alınmama Sorunu”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 2, S: 8, s.38; **Caniklioğlu, Nurşen** (2005) “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası, Seminer Notları, Bodrum, Türkiye Toprak Seramik Çimentove Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 2005, s.171-172.

<sup>56</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2016/13980, K:2020/2869, T:24.02.2020, <<https://www.isveisci.davalari.com/wp-content/uploads/2020/09/YARGITAY-9.-HUKUK-DAI%CC%87RESI%CC%87-E.-201613980-K.-20202869-T.-24.2.2020.pdf>> s.e.t. 12.04.2022.

<sup>57</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2010/2551, K:2010/4290, T:22.02.2010, <[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)> s.e.t. 12. 03.2022; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E:2013/8243, K:2014/7400, T:08.03.2014. <<https://legal.com.tr/blog/genel/iscinin-fazla-calisma-yapmamasini-hakli-kilan-bir-neden-yoksa-fazla-calismaya-katilmamasini-hakli-fesih-nedeni-midir/>> s.e.t. 17.04.2022.

halinde işçinin fazla çalışmaya zorlanamayacağına hükmetmiştir.<sup>58</sup> Dolayısıyla fazla çalışmaya onay vermeyen işçinin fazla çalışma yapmaması bir geçerli neden oluşturmayacaktır.<sup>59</sup> İlan edilerek fazla çalışma yapılacağına işçilere duyurulması ile birlikte, işçilerin fazla çalışma yükümlülüğü oluşmaktadır. Bu nedenle fazla çalışma yapılacağına ilanından sonra fazla çalışma yapmak istemeyen işçinin, neden fazla çalışma yapmak istemediğini en kısa sürede işverene ya da işveren vekiline bildirmesi gerekmektedir.<sup>60</sup> Ancak, fazla çalışmaya onay veren işçi fazla çalışma borcu altına girmiş olmaktadır.<sup>61</sup>

Bu çerçevede işçi fazla çalışmaya onay vermesine karşın fazla çalışmayı reddederse iş görme<sup>62</sup> borcuna<sup>63</sup> kusuruyla aykırı davranmış olacaktır. Böyle bir durumda işveren, İşK. m.25/II-h hükmüne dayanarak haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilecektir.

İş Kanunu m.25/II-h hükmüne göre; “İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” söz konusu olacaktır. Bu bağlamda fazla çalışmaya onay veren işçi, yapmakla ödevli olduğu görevini, kendisine hatırlatılmış olmasına karşın yapmamış olacaktır.

<sup>58</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E:2017/8306, K:2017/14916 T:20.06.2017, <<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/iscinin-rizasi-olmadigi-halde-fazla-calisma-yapmaya-zorlanmasinin-isci-acisindan-hakli-fesih-nedeni-olusturacagi>> s.e.t. 05.01.2023; Yine Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E:2015/22-2360, K:2018/1904, T:12.12.2018. <<https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/yargitay-kararlari-5876-85ef4503.pdf>> s.e.t. 11 01.2023.

<sup>59</sup> Akyiğit (2021) s.324-325; Baycık, Gaye (2006) “İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi”, AÜHFD, C: 55, S: 1, s.57.

<sup>60</sup> Köseoğlu/ Kabul, s.239; Günay, s.188-190; Kılıçoğlu, s.615-617.

<sup>61</sup> Özcan, s.496; Korkmaz / Alp, s.144; Akyiğit, İş Hukuku, s.375-377.

<sup>62</sup> TBKm.393/1 uyarınca,

“Hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.”

<sup>63</sup> İşçinin iş görme borcu kapsamında, mesleki bilgi, beceri, nitelikleri, ehliyeti, kişisel özellikleri ve işin gerekleri doğrultusunda özenle iş görme borcu altındadır; Kurt, Resul/ Koç, Muzaffer (2015) İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.26: İşçi bu özellikleri kapsamında işyerinde ya da işverenin gösterdiği yerde iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlüdür.

Hatırlatıldığı halde yapmakla ödevli olduğu işi yapmayan işçinin sözleşmesi haklı nedenle feshedebilecektir. Ancak bunun için işçiye kaç kez hatırlatılması gerektiği sorusu akla gelmektedir. İşK. m.25/II-h hükmünde “yapmamakta ısrar etmesi” ifadesi geçmektedir. Buna göre işçinin kendisine hatırlatıldığı halde sadece bir kere yapmakla yükümlü olduğu işi yapmaması yeterli olmayacaktır<sup>64</sup>. İşçinin yapmama eyleminin kendisine yapılan hatırlatmadan sonra da devamlılık arz etmesi gerekmektedir. İşçi kendisine yapılan bir hatırlatmadan sonra da yapmamaya devam etmekte ise işveren haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir. Ancak yapılan bir hatırlatmadan sonra yapmama eylemi devamlılık arz etmemekte ve işyerinde de bir olumsuzluğa yol açmakta ise işveren geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir<sup>65</sup>. Aynı şekilde Yargıtay da hatırlatıldığı halde işçinin kendisine verilen işi yapmama eyleminin devamlılık arz etmesi halinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini<sup>66</sup>, ancak işçinin hatırlatıldığı halde yükümlülüklerini yerine getirmemesi devamlılık arz etmese de bu durumun işyerinde bir olumsuzluğa yol açması halinde işverenin geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini, zira işçinin iş görme borcunu gereği gibi ifa edememiş olacağını kabul etmiştir<sup>67</sup>.

İş görme borcunun bir gereği olarak işçinin fazla çalışma borcunu yerine getirme ve bu borcunu bizzat ifa etme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>68</sup>. Fazla çalışma için önceden onay veren işçinin fazla çalışma yükümlülüğü söz konusu olmaktadır.

<sup>64</sup> **Kar, Bektaş** (2010) “Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde İsrarla Yapmaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C: 0, S: 17, s.91; **Odaman, Serkan** (2004), “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin: Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, *TÜHİS*, C: 0, S: 190, s.139.

<sup>65</sup> **Göktaş, Seracettin** (2020) *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.107-109.

<sup>66</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2017/22156, K:2020/10256, T:01.10.2020, <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-22156-k-2020-10256-t-1-10-2020>> s.e.t. 15 03.2023; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2010/46465, K:2013/5851, T:18.02.2013. <<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/hatir-latildigi-halde-gorevini-yapmama>> s.e.t. 18 03.2023.

<sup>67</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2018/6582 K:2018/16484, T:24.09.2018. <<http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2018-6582.htm>> s.e.t. 21.03.2023.

<sup>68</sup> **Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2015) *Bireysel İş Hukuku*, 7. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi, s.105; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s.263.

Ancak, bu mutlak geçerli bir kural değildir<sup>69</sup>. Zira FÇFSCY m. 8uvarınca, fazla çalışma yapmaya elverişsiz olduğuna yönelik sağlık raporu olan kişilere İşK. m.88 uyarınca fazla çalışma yaptırılması yasaktır. Dolayısıyla fizyolojik özellikleri veya sağlık sorunları nedeniyle işçinin fazla çalışmaya katılmaması mümkündür<sup>70</sup>. Aynı şekilde bir haklı nedenin varlığı halinde de işçinin fazla çalışmaya katılmaması mümkündür. Örneğin işçinin hastalanması ya da işçinin özel durumunun söz konusu olması halinde işçinin fazla çalışmaya zorlanması mümkün olmayacaktır. Özel durum da, her somut olaya göre farklılık gösterebilmektedir<sup>71</sup>. Bunun yanında işçinin bir yakının hastalanması veya kaza geçirmesi halinde de önceden onayı alınmış olsa dahi işçi fazla çalışmaktan kaçınabilmektedir<sup>72</sup>.

Yargıtay fazla çalışmaya önceden onay veren işçinin haklı bir mazereti olmadığı takdirde işyerinde uygulanan fazla çalışmaya katılmak zorunda olduğunu<sup>73</sup>, aksi bir durumun iyi niyet kurallarına sığmayacağı gibi, işçinin sadakat borcuna da aykırılık teşkil edeceğini, ayrıca sırf işvereni zor duruma düşürmek için işçinin fazla çalışmaya katılmaması halinde işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceğini ifade etmiştir<sup>74</sup>.

İşverenin, işin yapılması, işin ve işyerinin düzeninin sağlanması açısından yönetim hakkı bulunmaktadır.<sup>75</sup> İşveren yönetim hakkının çizdiği sınırlar çerçe-

<sup>69</sup> **Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s. 141; **Keser, Hakan** (2018), “İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C: 0, S: 39, s. 23-24.

<sup>70</sup> **Tunçomağ / Centel**, s.97-98.

<sup>71</sup> **Ekin**, s.343.

<sup>72</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.240; **Canıklıoğlu**, s.171-172; **Akyiğit** (2005) s.5.

<sup>73</sup> Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:2013/8243, K:2014/7400, T:08.03.2014. <<https://www.inciroglu.danismanlik.com/2021/04/14/iscinin-fazla-calisma-yapmamasini-hakli-kilan-bir-neden-yoksa-fazla-calismaya-katilmamasini-hakli-fesih-nedeni-midir/>> s.e.t. 22.03.2023.

<sup>74</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E:2014/15443, K:2015/584, T:26.01.2015. <<https://legal.com.tr/blog/genel/iscinin-fazla-calisma-yapmamasini-hakli-kilan-bir-neden-yoksa-fazla-calismaya-katilmamasini-hakli-fesih-nedeni-midir/>> s.e.t. 23.03.2023.

<sup>75</sup> **Taşkent, Savaş** (1981) İşverenin Yönetim Hakkı 1. Baskı, İstanbul, Meter Matbaası. s.10-12; **Korkmaz/ Alp**, s.151; **Altuntepe, Ayşen** (2014) Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s.73-74; **Demir, Fevzi** (2006) Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt 1, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, s.68.



vesinde işçilere emir ve talimat verme hakkına sahip bulunmaktadır<sup>76</sup>. Bu nedenle işveren, işyerinde fazla çalışma yapılması kararı almaya yetkilidir. Ancak, işveren vekilinin de işyerinde fazla çalışma kararı alması mümkündür<sup>77</sup>.

Bu bağlamda işveren yönetim hakkı kapsamında fazla çalışmaya karar verme yetkisini haiz olmakla birlikte, yasal mevzuat kapsamında fazla çalışmanın uygulanma şeklini, zamanını, süresini ve fazla çalışmaya katılacak işçileri belirleme yetkisine de sahiptir<sup>78</sup>. Yargıtay da işverenin fazla çalışma kararı alma yetkisi olduğunu, fazla çalışmaya gidilmesi halinde de yönetim hakkı kapsamında işverenin işçilere emir ve talimat verebileceğini kabul etmiştir<sup>79</sup>. Bu nedenle bir işyerinde işveren işçilerden talep ettiği takdirde fazla çalışmaya gidilmesi mümkündür. İşverenin işçilerden bu yönde bir talebi olmamasına karşın işçilerin fazla çalışmaya gitmiş olması, fazla çalışmaya giden işçilere fazla çalışma ücreti isteme hakkı vermemektedir<sup>80</sup>. Hatta Yargıtay işçi işyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan yüksek ücretli bir işçi olsa dahi, işveren tarafınca açıkça fazla çalışma yapması talep edilmemişse, işin gereği gibi yapılması için üst düzey yöneticinin belirlediği kendi çalışma saatleri dolayısıyla fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini kabul etmiştir<sup>81</sup>.

<sup>76</sup> **Dursun Ateş, Sevgi** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı. 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık. s.29-30; **Öztürk, Berna** (2021) İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık. s.23-25; **Aydınlı, İbrahim** (2005), 'İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi', TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi C: 19, S: 6, s.22-23; **Günay**, s.78-80.

<sup>77</sup> **Adınır Kaptan, Merter** (2016), İşverenin Yönetim Hakkı, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.30.

<sup>78</sup> **Yuvalı, Ertuğrul/ Yaba Tuğçe** (2022), İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik", YBHD, C: 0, S: 2, s.1692; **Çil, Şahin** (2007), "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 3, S: 14, s.64; **Adınır**, s.43-45.

<sup>79</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2014/22-2422, K:2017/508, T:15.03.2017. <<http://kazanci.com.tr/gunluk/hgk-2014-22-2421.htm/>> s.e.t. 26.03.2023; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2018/6582, K:2018/16484, T:24.09.2018. <<http://kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2018-6582.htm>> s.e.t. 28.03.2023.

<sup>80</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.241; **Çil** (2007) s.64-66; **Narmanlıoğlu** (2010) s.35-38.

<sup>81</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2010/7747, K:2012/15054, T:30.12.2009. <<https://demirbas.av.tr/yargitay-karari-fazla-calisma-ucreti/#:~:text=%C4%B0%C5%9Fyerinde%20y%C3%BCcksek%20%C3%BCcret%20olarak%20g%C3%B6rev,%C3%BCcreti%20talep%20edemeyece%C4%9Fi%20kabil%20edilmelidir>> s.e.t. 30.03.2023.

Tüm bu açıklamalar ışığında belirtmek gerekir ki, olağan nedenlerle yapılan fazla çalışma açısından yıllık toplam 270 saatlik bir sınır bulunmaktadır. Ancak fazla sürelerle çalışmada böyle bir durum söz konusu değildir<sup>82</sup>.

Olağan nedenler kapsamında yapılan fazla çalışma, normal işin niteliğine bağlı olarak ortaya çıkan, geçici nitelik taşıyan, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşan çalışmalardır. Bu şekilde birçok iş sahasında olağan nedenlerle fazla çalışmaya gidilebilmektedir. Ancak, maden işinde olağan nedenlerle fazla çalışma yapılması mümkün değildir<sup>83</sup>. Maden işlerinde çalışan maden işçilerine sadece zorlayıcı sebeplerin veya olağanüstü sebeplerin varlığı halinde fazla çalışma yaptırılması mümkündür<sup>84</sup>.

## B. ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA

İş Kanunu m.42/1'e göre, *“Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.”*

Önemle belirtmek gerekir ki, zorunlu nedenlerin varlığı halinde işveren tüm işçilere veya işçilerin bir bölümüne fazla çalışma yaptırabilmektedir. Ancak, zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın yaptırılabilmesi için, işyerinin normal haline geri dönmesi şartı aranmaktadır. Bir başka ifadeyle zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasını gerektiren neden ortadan kalktığı takdirde zorunlu nedenlerle fazla çalıştırma yaptırılması mümkün olmayacaktır<sup>85</sup>.

<sup>82</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s.722-723; Akyiğit, İş Hukuku, s.400-402.

<sup>83</sup> Akyiğit Ercan (2014) “Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma”, Toplu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 25, S: 3-4-5-6, s.27.

<sup>84</sup> Sümer, s.141; Keser, s.23-24; Baybora, Dilek (2013) “İş İlişkisinin Ücret Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi”, Nuvit Gerek ve Fatma Kocabaş (Ed.) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları, s.74.

<sup>85</sup> Ekin, s.343; Çil (2007) s.62-63; Yılmaz, s.40-42; Ertürk, Zeynep Ezgi (2018), 4857 Sayılı Kanun’a Göre Fazla Çalışma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.67-69.

Ayrıca zorunlu nedenlerle fazla çalışma, yıllık 270 saat hesabına tabi değildir (İşK. m.41/8). Ancak kanun koyucu kanun metninde “zorunlu nedenle fazla çalışma” başlığını kullanmış olsa da, bu kapsamda fazla çalışma yapılabilmesi için söz konusu nedenin hukuki açıdan bir zorunlu neden olması şart değildir. Hemen belirtelim ki zorunlu nedenin de zorlayıcı sebep (mücbir sebep<sup>86</sup>) ile karıştırılmaması gerekir. Zorlayıcı sebep İşK. m. 24/III ve 25/III ile hüküm altına alınan sebeplerdir ve söz konusu sebepler önceden öngörülmesi mümkün olmayan, kaçınılamayan, beklenmedik şekilde dıştan gelen ve taraflara kusur izafe edilemeyecek olaylardır<sup>87</sup>. O halde zorunlu nedenle fazla çalışmada İşK.'nin 24. ve 25. maddesinde düzenlenen zorlayıcı sebebe gidilmemesi gerekir. Burada kanunun aradığı fazla çalışma yapılması açısından gerekli olan zorunlu neden, işin hemen yapılmasını gerekli kılan acele bir durumun varlığıdır. Ancak, bu niteliğe sahip işi ortaya çıkartan nedenin umulmayan halden, zorunlu nedenden veya kusurlu bir davranıştan kaynaklı olması mümkün bulunmaktadır<sup>88</sup>. Bu bağlamda işyerine çığ düşmesi, işyerinde yangın olması gibi hadiseler bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Böyle durumlarda işçilerin tümünden fazla çalışma yapmasının istenmesi mümkün olacaktır. Zira işçilerin sadakat borcu<sup>89</sup> bulunmaktadır ve sadakat borcu kapsamında işçilerin zorunlu nedenlerle fazla çalışma borcunu yerine getirmesi gerekmektedir. Sadakat borcunun bir gereği olarak işçi-

<sup>86</sup> **Yıldırım, Turan** (2019) “Danıştay Kararlarında Mücbir Sebep Kavramı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağan, C: 25, S: 2, s.1521: Özel hukuk açısından mücbir sebep, bir genel davranış yükümlülüğü veya bir borcun yerine getirilmesine engel olan, borçlu tarafın işletme faaliyetlerinden kaynaklanmayan, öngörülemeyen ve kaçınılmaz olarak gerçekleşen olaylardır. Ancak, mücbir sebepten söz edebilmek için bazı unsurların bulunması gerekmektedir. Bu unsurlar, haricilik, kaçınılmaz ve öngörülmezlik şeklinde sıralanabilir.

<sup>87</sup> <[https://www.nevzaterdag.com/mucbir-sebep-ve-telafi-calismasi/#:~:text=Zorunlu%20neden%2C%20zorlay%C4%B1c%C4%B1%20\(m%C3%BCcbir\),gelen%20ve%20kusurdan%20uzak%20olaylard%C4%B1r](https://www.nevzaterdag.com/mucbir-sebep-ve-telafi-calismasi/#:~:text=Zorunlu%20neden%2C%20zorlay%C4%B1c%C4%B1%20(m%C3%BCcbir),gelen%20ve%20kusurdan%20uzak%20olaylard%C4%B1r)> s.e.t. 16.03.2023.

<sup>88</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.243.

<sup>89</sup> **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s.135: Sadakat borcu, işçinin iş sözleşmesi süresince dürüstlük kuralı çerçevesinde doğruluk ve bağlılık ilkesine uygun şekilde işverenin ve işyerinin menfaatlerini zedelemeyecek şekilde hareket etmesi ve sadakat göstermesidir.

lerin işyerinin ve işverenin menfaatlerini gözetmesi ve bu doğrultuda hareket etmesi gerekmektedir<sup>90</sup>.

Görülüyor ki, işçilerin haklı bir gerekçe olmadan zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapmaktan kaçınmaması gerekir. Bu bağlamda işçinin sağlık nedenleri gibi haklı bir sebep olmaksızın zorunlu nedenlerle fazla çalışma borcunu yerine getirmemesi halinde, sadakat borcuna aykırılık söz konusu olacaktır ve işveren haklı nedenle işçinin iş sözleşmesini feshedebilecektir<sup>91</sup>. Şu hususu da vurgulamak gerekir ki, olağan nedenlerle fazla çalışma, işçinin onayına bağlıdır. Ancak, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada işçinin onayı aranmamaktadır (FÇFSCY m. 9/1).

Yapılan bu açıklamalardan hareketle zorunlu nedenlerden dolayı bazı işlerin yapılması gerekmektedir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması gerekli olan işler devam ettiği sürece yapılabilmektedir. Dolayısıyla bu tür işlerin tamamlanmasıyla işyeri normal faaliyetine dönmektedir ve işyeri normal faaliyetine tekrar başladığında işçilere fazla çalışma yaptırılması söz konusu olmayacaktır<sup>92</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir diğer mesele de, zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapan işçilere de postalar halinde çalışan işçilerde olduğu gibi en az 11 saatlik aranın verilmesi gerekir (İŞK. m.42/1; İŞK. m.69/son).

<sup>90</sup> Poyraz, Ercan (2016) İş Hukuku Şemalı Anlatımlı, 7. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.57; Süzek, s.378; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.276-278; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s.138-140; Demircioğlu Murat/ Centel, Tankut (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.103-104; Demir Fevzi/ Demir Gönenç (2009), “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, Kamu İş, C: 11, S: 1, s.2; Arslan Ertürk, Arzu (2010) İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.146-147; Yavuz, Nihat (2013) Türk Borçlar Kanunu Şerhi Cilt II, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, s.2222-2224.

<sup>91</sup> Ekin, s.344; Demir/ Gönenç Demir, “İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması”, s.26-28; Durusun, Yonca (2017), “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu”, DEÜHFD. Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan C: 19, Özel Sayı, s.2409, 2413; Günay, s.114-115; Tunçomağ / Centel, s.98-100.

<sup>92</sup> Köseoğlu/ Kabul, s.243-244; Akyiğit, s.383-384; Korkmaz / Alp, s.282; Çil, Şahin (2022) İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi. s.1060-1062.

### C. OLAĞANÜSTÜ NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA

İş Kanunu m.43/I hükmünde olağanüstü nedenlerle fazla çalışmaya ilişkin düzenleme bulunmaktadır. Buna göre; “*Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülrse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.*” Şu halde böylesi fazla çalışma yapılabilmesi için Cumhurbaşkanı kararı gerekmektedir. Bu kapsamda işverenin talimatı ile olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılması söz konusu değildir. Zira seferberlik nedeni ve seferberlik süresince böyle bir fazla çalışma yapılabilmektedir<sup>93</sup>.

İş Kanunu m.43/2 hükmüne göre, “*Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.*” Buna göre olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılan işçiler de zamlı ücret almaya hak kazanmaktadır. Ancak, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapan işçilerin serbest zaman seçeneğinden yararlanması söz konusu olmayacaktır. Ayrıca Cumhurbaşkanı'nın fazla çalışma yapılması yönünde talimat vermesi ile birlikte, işçi ve işverenlerin bu talimata uyma ve fazla çalışma yapma yükümlülüğü ortaya çıkmaktadır<sup>94</sup>. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada işçinin onayı aranmamaktadır (Fazla Çalışma Yönetmeliği m. 9/1). Ayrıca haklı bir nedeni olmayan işçinin olağanüstü nedenlerle fazla çalışmaktan kaçınması söz konusu değildir. Haklı bir nedeni olmadığı halde işçinin fazla çalışmaktan kaçınması halinde işveren işçinin sözleşmesini İşK. m.25/II hükmü kapsamında haklı nedenle feshedebilecektir. Ancak, hekim raporu kapsamında fazla çalışma yapmaya elverişli olmayan kişilerin fazla çalışma yapması söz konusu değildir.

Ayrıca İşK. m.71 hükmünde düzenlendiği üzere çocuklar da fazla çalışma yapmamaktadır. Bunun yanında, FÇFSCY'nin 8. maddesinde belirtildiği şekliyle fazla çalışma yapmaya elverişsiz kişilerin fazla çalıştırılması mümkün değildir. Dolayısıyla bedeni ve ruhi açıdan fazla çalışma yapmaya elverişli olmayan kişilere fazla çalışma

<sup>93</sup> Köseoğlu/ Kabul, s.241; Korkmaz/Alp, s.283; Günay, s.191.

<sup>94</sup> Aydoğdu Günalp, Ayşenur (2019), Fazla Çalışmanın İspatı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.18; Yılmaz, s.46; Akyiğit, s.385.

yaptırılması söz konusu olmamaktadır<sup>95</sup>. Buna ek olarak olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada denkleştirmenin uygulanması mümkün olmamaktadır<sup>96</sup>.

Olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada işçilerin çalışma gününde ne kadar süre çalışacağı önem arz eden bir meseledir. Zira İş Kanunu'nda olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada çalışma gününe ilişkin bir süre öngörülmemiştir. Burada işçinin en fazla günlük çalışma süresinin belirlenmesi açısından yapılacak işlerin türüne ve ihtiyaç dönemine göre bir değerlendirmenin yapılması isabetli olacaktır. Bu bağlamda yapılan işin niteliği, çalışma şartları gibi kriterlerin dikkate alınması ve işçi sağlığının da göz önünde bulundurularak işçinin azami olarak ne kadar çalışabileceğine bakılması gerekmektedir<sup>97</sup>. Ancak 93/101 sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'nin 3. maddesinde 24 saatlik çalışma diliminde işçilerin en az 11 saat dinlendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir<sup>98</sup>.

Ek olarak, İşK. m.69/son hükmünde de posta<sup>99</sup> değişiminde işçilerin en az 11 saat dinlendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Bu nedenle olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmada da 24 saatlik zaman diliminde işçilerin en az 11 saat dinlendirilmesi yerinde olacaktır. Dolayısıyla olağanüstü nedenlerle yaptırılan fazla çalışma söz konusu olduğunda dahi, işçilerin sınırsız bir şekilde çalıştırılması söz konusu değildir. Burada işçinin çalışma günü en fazla 13 saat kabul edilebilir. Zira 24 saat içinde işçilere en az 11 saat dinlenme süresinin verilmesi gerekmektedir<sup>100</sup>.

#### IV. FAZLA ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI

Hayatın genel olağan akışı göz önünde bulundurulduğunda fazla çalışan işçi daha fazla efor harcamak mecburiyeti altında kalmaktadır. Ayrıca işçi, normal

<sup>95</sup> Keser, s.23-24; Sümer, s.141.

<sup>96</sup> Çil (2007) s.64-65.

<sup>97</sup> Köseoğlu/ Kabul, s.241.

<sup>98</sup> <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31993L0101>> s.e.t. 13.04.2021.

<sup>99</sup> Özer, Hasan/Günaydın, Aykut (2017) “Zonguldak'ta Maden İşçilerinin Kömür Ocaklarında Kullandıkları Bazı Madencilik Terimleri Üzerine”, Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, C: 6, S: 3, s.1348; Posta, vardiyaların belirlenmesi için kullanılan bir kavramdır. Her postada işçiler ayrı ayrı ekipler halinde çalışmaktadır.

<sup>100</sup> Akyiğit (2005) s.7.

şartlarda dinlenmesi gereken zaman dilimini de işe tahsis etmektedir. Bunun yanında fazla çalışma yapılması nedeniyle işveren de ekstra bir menfaat elde etmektedir. Bu gibi sebeplerle fazla çalışma yapan işçiye, yapmış olduğu fazla çalışmanın karşılığının verilmesi gerekmektedir<sup>101</sup>.

İşçi çalışması gereken sürenin üzerinde bir çalışma yaptığı için İşK. m.41'de fazla çalışmanın karşılığı özel olarak hüküm altına alınmıştır. İşK. m.41 hükmünü genel hatlarıyla ele aldığımızda, fazla çalışma yapan işçinin iki hakkı bulunmaktadır.

Söz konusu hükme göre, fazla çalışma yapan işçiye belli bir orana göre zam- lı ücret ödenebilir veya yine belli bir süre serbest zaman verilebilir. Daha sonra zam- lı ücretin nasıl hesaplanacağı ve işçiye ne kadar serbest zaman verilebileceği ayrıntılı şekilde ele alınacaktır<sup>102</sup>. Ancak, şu hususu belirtmek gerekir ki, işçinin seçimlik hakkı söz konusudur<sup>103</sup>.

## A. İŞÇİYE ZAMLI ÜCRET ÖDENMESİ

Fazla çalışma ücretinin belirlenmesi açısından öncelikli olarak işçinin ücretinin belirlenmesi gerekmektedir. Ücretin hizmet sözleşmesi ile belirlenmesi mümkündür<sup>104</sup>. Ancak, hizmet sözleşmesi kapsamında ücretin tayin edilmemesi

<sup>101</sup> **Karakaş, İsa** (2014) İşçi Alacakları ve Tazminatları İle Dava Yolları, Ankara, Bilge Yayınevi, s.35; **Çil Şahin** (2009), “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, Sicil İş Hukuku Dergisi C: 0, S: 15, s.70; **Mülayim/ Aydınalp**, s.430-432; **Narmanlıoğlu**, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, s.38; **Kaya, Erdoğan** (t.y). “Fazla Çalışma (Fazla Mesai)-İşçinin Onayının Alınması Gereği”, <[https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20C3%87ALI%C5%9EM A\(%20FAZLA%20MESA%C4%B0\)-%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf](https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20C3%87ALI%C5%9EM A(%20FAZLA%20MESA%C4%B0)-%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf)> s.e.t. 07.02.2023.

<sup>102</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s.245.

<sup>103</sup> **Astarlı, Muhittin** (2008b), “Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhi Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlik Koşulları”, Kamu İş Der- gisi, C: 9, S: 4, s.51.

<sup>104</sup> **Süzek, Sarper** (2007), “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, AÜHFD, C: 56, S: 4, s.214; **Narmanlıoğlu** (2014) s.282-283; **Tunçomağ/Centel**, s.105-106; **Demircioğ- lu/Centel**, s.106; **Karakaş**, s.35; **Çil**, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, s.70; **Korku- suz, Mustafa Halit** (2017) 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleş- mesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi, 1. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, s.12-13.

halinde Yargıtay ücretin belirlenmesi açısından birtakım kriterler ortaya koymuştur. Buna göre hizmet sözleşmesinde ücretin belirlenmemesi halinde, işçinin kişisel becerileri, işyerindeki pozisyonu, kıdemi, işçinin yaptığı işin niteliği, işyerinin yapısı ve özellikleri, aynı işi yapan aynı pozisyondaki işçilere verilen emsal ücrete, iş sözleşmesinin türü ve işçinin çalıştığı bölgedeki örf ve adete göre bir ücretin tayin edilmesi gerekmektedir<sup>105</sup>.

Ücretin tayin edilmesi açısından işçi ile işveren arasında kurulan iş ilişkisinin mahiyeti büyük önem taşımaktadır<sup>106</sup>. Ancak uygulamada işçinin fazla çalışma yapması halinde işçinin kaç saat fazla çalıştığı ve fazla çalışma karşılığı ne kadar ücretin ödenmesi gerektiği konusunda sıkıntılar yaşanabilmektedir<sup>107</sup>. Bu nedenle fazla çalışma ücretinin nasıl hesaplandığının bilinmesi ve fazla çalışma ücretinin doğru bir şekilde hesaplanması büyük öneme sahiptir. Zira adaletin ve hakkaniyetin sağlanması açısından fazla çalışma yapan işçiye normal ücretinin verilmesini beklemek insaflı bir yaklaşım olmayacaktır.<sup>108</sup> Onun içindir ki, fazla çalışma yapan işçinin, zamlı ücret alması bir gereklilik halini almıştır<sup>109</sup>.

İş Kanunu m.41/2'ye göre fazla çalışma yapan işçiye saat başına düşen ücretinin %50 zamlı ödenmesi gerekmektedir. Hemen belirtelim ki, İşK. m.41/3 hükmü uyarınca fazla sürelerle çalışma yapan işçiye de saat başına düşen ücreti-

<sup>105</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2012/844, K:2012/749, T:14.11.2012 <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2012-9-844-k-2012-794-t-14-11-2012>> s.e.t. 01.08.2021; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2016/13980, K:2020/2869, T:24.02.2020. <<https://www.isveiscidavalari.com/wp-content/uploads/2020/09/YARGITAY-9.-HUKUK-DAI%CC%87RESI%CC%87-E.-201613980-K.-20202869-T.-24.2.2020.pdf>> s.e.t. 03.08.2021; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2008/372, K:2009/15530, T.02.06.2009. <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C3%9CCRET%C4%B0N+%C4%B0SPATI&s1>> s.e.t. 07.08.2021.

<sup>106</sup> **Evren, Öcal Kemal** (2011) İş Hukukunda Ücret Uygulaması 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, s.21; **Akyiğit**, İş Hukuku, s.181-182; **Eren, Fikret** (2021) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi, s.554-555; **Demircioğlu / Centel**, s.106; **Çil**, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, s.70; **Karakaş**, s.35; **Korkmaz**, s.12-13; **Tunçomağ /Centel**, s.105-106; **Süzek** (2007) s.214; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, s.282-283.

<sup>107</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.402; **Tunçomağ /Centel**,s. 123-127.

<sup>108</sup> **Köseoğlu / Kabul**, s.245.

<sup>109</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat**, s.728.



nin %25 zamlı ödenmesi zorunludur. Buna göre normalde saat başına 100 TL alan bir işçi, fazla çalışma yaptığı her saat için 150 TL almaya hak kazanmaktadır. Aynı şekilde saat başına 100TL alan işçinin, fazla sürelerle çalışma yapması halinde de işçi, saat başına 125 TL almaya hak kazanmaktadır<sup>110</sup>. İşçi hangi nedenle fazla çalışma yapmış olursa olsun, işçinin saat başına düşen ücretinin % 50 zamlı karşılığının işçiye ödenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla fazla çalışma ücretinin tespit edilmesi açısından fazla çalışmaya yol açan nedenin bir önemi yoktur<sup>111</sup>.

Ayrıca İş Kanunu'nda fazla çalışmanın karşılığının hesabına ilişkin yer alan hükümler nispi emredici bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle fazla çalışma ücretinin işçi lehine arttırılması ve işçiye daha yüksek fazla çalışma ücretinin ödenmesi mümkün olup, bu yönde karar alınmasının önünde bir engel bulunmamaktadır<sup>112</sup>.

Görülüyor ki, işçinin haftalık 45 saat ücret karşılığının tam olarak belirlenmesi ve işçinin bir saatlik ücretinin doğru hesaplanması gerekmektedir. Zira FÇFSCY m. 10 hükmüne göre işverenin, fazla çalışan veya fazla sürelerle çalışan işçinin bu çalışmasının karşılığı işlemiş ücreti ile normal çalışma karşılığı olan ücretleri ile birlikte, İŞK m. 32 ve m. 34hükümleri uyarınca ödemesi ve yapılan bu ödemelere ilişkin düzenlenen ücret bordoları ve işçiye verilecek ücret hesap pusulalarında tüm ödeme bilgilerinin açık bir şekilde yer alması gerektiği düzenlenmiştir<sup>113</sup>. Bir de fazla çalışma ücretinin, ücrete dahil olduğunun kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı meselesi gündeme gelmektedir. Fazla çalışma ücretinin ücrete dahil edilebileceğine ilişkin mevzuatımızda herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak sözleşme serbestisi ilkesi göz önünde bulunduruldu-

---

<sup>110</sup> Günalp, s.22.

<sup>111</sup> Köseoğlu / Kabul, s.246.

<sup>112</sup> Mülâyim / Aydınalp, s.419; Köseoğlu / Kabul, s.246.

<sup>113</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2017/19030, K:2020/15339, T:09.11.2020. <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-19030-k-2020-15399-t-9-11-2020>> s.e.t. 09.08.2022; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2010/38484, K:2013/2588, T:23.01.2013. <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=%C3%9CCRET%C4%B0N%20%C3%96DEND%C4%B0%C4%9E%C4%B0N%C4%B0N%20%C4%B0SPATI&s=1>> s.e.t. 16.08.2022.

ğunda ve işverenin de işçinin yazılı onayını alması halinde işçi ile işverenin bu yönde bir anlaşma yapmasının önünde bir engel bulunmamaktadır<sup>114</sup>.

Bu doğrultuda sözleşme ile fazla çalışmanın ücrete dahil edilebileceğinin kararlaştırılması mümkündür. Ancak burada yıllık 270 saatlik bir sınır bulunmaktadır. Yıllık 270 saate kadar yapılan fazla çalışmalar ücrete dahil olmakla birlikte, yıllık 270 saati aşan fazla çalışma için işçiye zamlı ücret ödenmesi gerekmektedir<sup>115</sup>.

Yargıtay işçinin fazla çalışma saat ücretinin, normal çalışma saat ücretinin %50 fazlası olduğunu, ancak fazla çalışma yapılan saatler için normal çalışma ücretinin ödenmesi halinde, sadece kalan %50 kısmın ödeneceğini, bunun yanında İş Kanunu'nda düzenlenen şartların varlığı halinde fazla çalışma ücretinin oluşacağını, bunun için söz konusu ücretin bir prim alacağı olmadığını, fazla çalışma yapsın veya yapmasın prim ödemesi var ise işçinin prime hak kazanacağını ifade etmiştir<sup>116</sup>. İşçinin hafta içi veya hafta sonu fazla çalışma yapması, fazla çalışma ücretinin hesaplanması açısından bir farklılık yaratmamaktadır. Her iki durumda da işçiye saat başına aldığı ücreti % 50 zamlı ödenir. Ancak, milli ve dini bayramlarda işçinin fazla çalışma yapması halinde işçiye saat başına aldığı

<sup>114</sup> <<https://blog.lexpera.com.tr/fazla-calisma-ucretinin-aylik-ucrete-dahil-edilme-esaslari/#:~:text=Fazla%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma%20%C3%BCcretinin%20ayl%C4%B1k%20%C3%BCcrete%20dahil%20edilmesine%20ili%C5%9Fkin%20bir%20h%C3%BCk%C3%BCm,b%C3%B6yle%20bir%20anla%C5%9Fmaya%20varmas%C4%B1%20m%C3%BCmk%C3%BCnd%C3%BCr%20>> s.e.t. 01.09.2023.

<sup>115</sup> **Kaya, Erdoğan** (t.y), “Fazla Çalışma (Fazla Mesai)-İşçinin Onayının Alınması Gereği”, <[https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA\(%20FAZLA%20MESA%C4%B0\)-%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf](https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA(%20FAZLA%20MESA%C4%B0)-%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf)> s.e.t. 07.02.2023.

<sup>116</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2016/13980, K:2020/2869, T:24.02.2020. <<https://www.isveisci.davalari.com/wp-content/uploads/2020/09/YARGITAY-9.-HUKUK-DAI%CC%87RESI%CC%87-E.-201613980-K.-20202869-T.-24.2.2020.pdf>> s.e.t. 17.02.2022; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2015/28185, K:2018/22159, T:03.12.2018. <<https://www.alomaliye.com/2019/07/17/yargitay-9-hukuk-dairesi-karari-e-2015-28185-fazla-calisma-ucretinin-odenmemesi-fesih/>> s.e.t. 12.03.2022; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E:2015/22-2360, K:2018/1904, T:07.02.2018. <<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/fazla-calisma-ucretinde-karineye-dayali-makul-indirim>> s.e.t. 19.03.2022.

ücretinin % 100 zamlı ödenmesi gerekmektedir<sup>117</sup>. Dolayısıyla fazla çalışma karşılığı işçiye zamlı ücret ödenmektedir. Bununla birlikte fazla çalışma karşılığı ödenecek zamlı ücretin da ayrıca hesaplanması ve asıl ücretle birlikte işçiye ödenmesi gerekmektedir<sup>118</sup>.

İş Kanunu m. 32/7 uyarınca ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresi beş yıldır. Fazla çalışma ücreti alacağı açısından da İşK. m. 32/7 hükmü kapsamında normal ücret alacaklarında uygulanan 5 yıllık zaman aşımı süresi uygulanmaktadır.

Zamanaşımı süresinin belirlenmesi açısından ücret alacakları için, iş sözleşmesinin sona erip ermemesine bakılmamaktadır. Öyleyse ücret alacağı iş sözleşmesi sona ermeden önce doğmuş ve ödenmemişse zamanaşımı süresi işlemeye devam etmektedir<sup>119</sup>.

Bu doğrultuda denkleştirme dönemi tamamlanmadan önce iş sözleşmesi sona ermişse, bu zamana kadar işçinin yaptığı çalışmanın belirlenmesi önem arz etmektedir. Buna göre denkleştirme döneminin sonu açısından sözleşmenin ortadan kalktığı tarih esas alınır ve bu tarihe kadar yapılan haftalık ortalama çalışma süresinin üzerinde olan çalışmalar için fazla çalışma ücretinin ödenmesi isabetli olacaktır<sup>120</sup>.

<sup>117</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2016/5688, K:2019/14533, T:01.07.2019. <<https://www.calisma-mevzuati.com/2019/09/fazla-mesai-ispai/>> s.e.t. 17.02.2022; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2017/19030, K:2020/15339, T:09.11.2020. <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-19030-k-2020-15399-t-9-11-2020>> s.e.t. 22.02.2022.

<sup>118</sup> **Astarlı**, Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, s.51.

<sup>119</sup> **Evren**, s.52; **Tunçomağ/Centel**, s.123; **Ücret Alacaklarında Zamanaşımı** <[https://www.baris-erdem.com/pdf/ucret\\_alacaklarindazamanasimi.pdf](https://www.baris-erdem.com/pdf/ucret_alacaklarindazamanasimi.pdf)> s.e.t. 15.01.2023; **Keskin, Halil Ahmet** (2020), İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.48-49; **Yakışık, Müşerref** (2010), 4857 Sayılı İş Kanununa Tabi Alacaklarda Zamanaşımı Süresi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.132-134.

<sup>120</sup> **Köseoğlu / Kabul**, s.250.

## B. SERBEST ZAMAN HAKKI

İş Kanununun.41/4 hükmünde ise işçiye serbest zaman<sup>121</sup> hakkı tanınmıştır. Söz konusu hükme göre fazla çalışma yapan işçi isterse zamlı ücret yerine 1 saat 30 dakika serbest zaman kullanabilmektedir.

Ayrıca aynı maddede zamlı ücrete alternatif olarak fazla sürelerle çalışan işçinin de 1 saat 15 dakika serbest zaman hakkını kullanabileceği hükme bağlanmıştır. Aynı şekilde FÇFSCY m. 6hükmünde de fazla sürelerle çalışma yapan veya fazla çalışan işçinin istemesi halinde işverenden yazılı talepte bulunmak kaydıyla yaptığı çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücretin muadili olarak serbest zaman kullanabileceği düzenlenmiştir.

Her iki hüküm birlikte ele alındığında gerek fazla çalışmada, gerek fazla sürelerle çalışmada işçinin serbest zaman hakkını kullanabilmesi için yazılı başvuruda bulunması gerekmektedir<sup>122</sup>. Bununla birlikte, İşK. m.41/5 hükmü uyarınca işçi kazandığı serbest zaman hakkını 6 aylık süre kapsamında, ücretinde bir kesinti olmaksızın ve çalışma süresi içinde kullanabilmektedir. Ancak şu husus belirtilmelidir ki, bu serbest zaman süreleri nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle işçi lehine bu sürelerin arttırılması mümkündür<sup>123</sup>. Zira Yargıtay söz konusu sürelerin işçi lehine sözleşmelerle arttırılmasının mümkün olduğunu kabul etmiştir<sup>124</sup>. Fazla çalışma yapan işçi yazılı talepte bulunduğu takdirde serbest zaman hakkını kullanabilmektedir. İşverenin bu talebi reddetmesi söz konusu değildir. Ayrıca işçinin yazılı talepte bulunmaması halinde işveren serbest zaman kullanması için işçiyi zorlayamamaktadır. Dolayısıyla yazılı bir talebinin olmaması halinde işveren fazla çalışma ücreti yerine işçinin serbest zaman kullanması yönünde bir karar veremekte-

<sup>121</sup> 1475 sayılı Kanunun yürürlükte olduğu dönemde işçiye fazla çalışma karşılığı zamlı ücret verilmesi söz konusu iken, işçiye zamlı ücret karşılığında serbest zaman hakkı tanınmamaktaydı. Bir başka ifadeyle işçi fazla çalışma karşılığı sadece zamlı ücrete hak kazanmaktaydı.

<sup>122</sup> Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, s.735; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s.356.

<sup>123</sup> Ekin, s.345; Köseoğlu / Kabul, s.245.

<sup>124</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:16/19455, K:2020/6892, T:01.07.2020. <www.kazanci.com.tr> s.e.t. 17.11.2020.

dir<sup>125</sup>. İşçinin serbest zaman hakkını kullanabilmesi için, haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde mi yoksa altında mı olduğunun belirlenmesi gerekmektedir. Bu durumda işçinin haftalık çalışma süresi tam saat olmayabilir. Örneğin işçi haftalık 45 saat 35 dakika bir çalışma yapmış olabilir. O nedenle fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmada yapılan çalışmanın kaç saat olduğunun belirlenmesi açısından FÇFSCY m.5/f-2 hükmüne göre yarım saatin altındaki çalışmalar yarım saat, yarım saatin üzerindeki çalışmalar bir saat olarak kabul edilmiştir. Dolayısıyla işçinin yapmış olduğu çalışmanın belirlenmesinde yarım saat sınır teşkil etmektedir.

Normal haftalık çalışma süresi 45 saat olmakla birlikte, maden işçileri açısından normal haftalık çalışma süresi 37,5<sup>126</sup> saattir. Buna göre maden işçileri ancak zorlayıcı ve olağanüstü nedenlerin varlığı halinde haftalık 37,5 saatin üzerinde çalıştırılmışsa, 37,5 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olmaktadır. Söz konusu şartların varlığı halinde fazla çalışma yapan maden işçileri de fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır. Bunun yanında normalde haftalık 45 saati aşan çalışmalarda işçinin saatlik ücreti % 50 zamlı ödenirken, maden işçilerine haftalık 37,5 saati aşan çalışmalar için saat başına düşen ücretleri % 100 zamlı ödenmektedir (İşK. m.41/10).

İş Kanunu m. 41 hükmünde yapılan düzenlemeler İşK. m. 42 ve m. 43 hükmünde yer alan düzenlemelerle birlikte değerlendirildiğinde genel sebeplerle ve zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda işçiye saat başına düşen ücretinin % 50 zamlı ödenmesi gerekmektedir. Aynı şekilde genel sebepler ve zorunlu sebepler kapsamında fazla sürelerle çalışma yapan işçiye saat başına düşen ücretinin %25 zamlı ödenmesi gerekmektedir. Ancak zorunlu bir nedenle fazla çalışan işçilerin zamlı ücreti almayıp serbest zaman hakkından yararlanması söz konusu değildir.

---

<sup>125</sup> **Ekmekçi Ömer/ Yiğit Esra** (2022) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, s.333; **Süzek**, İş Hukuku, s.802; **Kılıçoğlu, Mustafa** (2009) İlke Kararları İş Hukukunda Temel Kavramlar, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, s.309; **Sümer**, s.141; **Keser**, s.23-24; **Baybora**, s.174.

<sup>126</sup> 6645 sayılı Kanun'un 36. maddesinde 04.04.2015 tarihinde yapılan bir düzenleme ile birlikte İş K. m. 63/1 hükmünde de bir düzenlemeye gidilmiştir. Böylece günlük ve haftalık çalışma süreleri açısından maden işçileri bakımından farklı bir düzenleme yapılmıştır.

Önemle belirtmek gerekir ki, fazla çalışma yapan işçinin serbest zaman kullanma zorunluluğunun olduğuna dair iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine konulan hükümler geçerli olmayacaktır<sup>127</sup>. Zira serbest zaman hakkı, fazla çalışma ücretini ikame eden ve fazla çalışma karşılığında işçiye verilen bir haktır. Ayrıca işçi sağlığının korunabilmesi ve işçinin dinlenebilmesi açısından serbest zaman hakkı önemli bir işleve sahiptir. Ancak belirtmek gerekir ki serbest zaman hakkı, kanun veya sözleşmeyle işçiye tanınan izin sürelerinden farklıdır. Serbest zaman hakkı fazla çalışma karşılığında işçiye tanınan bir haktır<sup>128</sup>.

## V. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN ÖDENMEMESİNİN YAPTIRIMLARI

### A. İŞ AKDİNİN HAKLI NEDENLE FESHİ

Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi ile ilişkili uygulamada birtakım sorunlar yaşanmakla birlikte<sup>129</sup>, bu duruma ilişkin birtakım çözüm önerileri de ortaya koyulmaktadır. Zira işçinin emeğini temsil eden, işçinin kişiliğine bağlı ve çoğu zaman işçinin en önemli geçim kaynağı olan ücret kutsaldır<sup>130</sup>. Bu nedenle ücretin korunması anlayışı üzerinde çalışma yaşamının yükselmesi amaçlanmıştır<sup>131</sup>. Ücrete bu denli önem atfedilmekle birlikte, bir de fazla çalışma yapan işçinin, fazla çalışmanın karşılığı ücreti alamamasını kabul etmek mümkün değildir<sup>132</sup>.

Bu doğrultuda işverenin sözleşmeden ve yasalardan kaynaklanan işçinin ücret ve diğer işçilik hak ve alacaklarını ödemesi gerekmektedir<sup>133</sup>. İşverenin

<sup>127</sup> **Süzek**, İş Hukuku, s.802; **Demircioğlu / Centel**, s.106-107.

<sup>128</sup> **Köseoğlu / Kabul**, s.245.

<sup>129</sup> **Demir**, İş Hukuku ve Uygulaması, s.402; **Evren**, s.21; **Tunçomağ / Centel**, s.123-127.

<sup>130</sup> **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), s.672-673; **Karakaş**, s.35; **Demircioğlu/Centel**, s.105; **Süzek** (2007) s.214-215; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat**, s.758.

<sup>131</sup> **Günay**, s.106; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat**, s.758-760.

<sup>132</sup> **Aktay, Nizamettin / Arıcı, Kadir / Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2013) İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitapevi. s.103; **Demircioğlu / Centel**, s.103; **Süzek**, “İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”. s.104.

<sup>133</sup> **Ocak, Uğur** (2013) 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları Cilt 1, 1. Baskı, Ankara, Kalkan Matbaacılık, s.1-2; **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), s.672-673; **Süzek**, “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, s.102-103.

işçilik hak ve alacaklarını ödememesi halinde işçi, haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir<sup>134</sup>. Ücret açısından geniş anlamda ücret, dar anlamda ücret; asıl ücret, ek ücret gibi çeşitli ayrımlar yapılmaktadır<sup>135</sup>. Bu başlık altında fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş akdinin feshi konusu ele alındığı için, ücret türlerine ilişkin detaylı açıklamalar yapılmayıp, fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş akdinin feshedilip feshedilemeyeceği, feshedilecekse hangi şartlar altında feshedilebileceği ile ilgili açıklamalara ağırlık verilecektir. Ancak konuyla ilgili olması hasebiyle şu hususa değinmek gerekir ki, fazla çalışma açısından geniş anlamda ücret esas alınmaktadır<sup>136</sup>.

Fazla çalışmaya gidilebilmesi için işverenin fazla çalışma yapılmasını işçiden talep etmesi<sup>137</sup> ve işçinin de fazla çalışmaya onay vermesi gerekmektedir<sup>138</sup>. Zira FÇFŞÇY m. 9 hükmüne göre, “*Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir.*” Buna göre işçinin yazılı onayı alınmamışsa örneğin işçiden sözlü onay alınmışsa işçiye fazla çalışma yaptırılması mümkün olmayacaktır<sup>139</sup>. O halde işverenin yazılı onay vermemiş işçiyi, fazla çalışmaya zorlaması söz konusu olmayacaktır<sup>140</sup>. Bu bağlamda her

<sup>134</sup> **Narter, Sami** (2017), ‘İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çakışması Sorunu’, *Karatahta/İş Yazıları Dergisi* C: 0, S: 9, s.39-40; **Antalya, Ö. Gökhan** (2016) *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık, s.22-23.

<sup>135</sup> **Korkmaz / Alp**, s.151; **Akyiğit**, *İş Hukuku*, s.193; **Günay**, s.109-111; **Narmanlıoğlu**, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri*, s.282-283; **Tunçomağ / Centel**, s.105-106; **Şahin**, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları)*, s.1025-1027.

<sup>136</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2012/3896, K:2014/11195, T:02.04.2014. <<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/ucretin-odenmemesi-1>> s.e.t. 03.09.2023.

<sup>137</sup> Bir işverene bağlı çalışan işçiler fazla çalışma ücretine hak kazanabilmektedir. Buna göre kendi mesaisini belirleme özgürlüğüne sahip olan üst düzey yöneticiler fazla çalışma ücretine hak kazanamamaktadır; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2007/18589, K:2008/133, T:01.04.2008. <[www.kazanci.com.tr](http://www.kazanci.com.tr)> s.e.t. 02.05.2020.

<sup>138</sup> **Özcan**, s.496: İşçiye fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçiden onay alınması gerekir. Ancak, işçinin de fazla çalışmaya onay vermiş olması halinde fazla çalışma borcunu yerine getirmesi gerekir.

<sup>139</sup> **Tunçomağ / Centel**, s.117-118.

<sup>140</sup> **Ekici, Mehmet** (2019), *İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.167.

sene başında ilgili takvim yılını kapsayacak şekilde fazla çalışma için işçinin yazılı muvafakati alınabilir. İşçiden alınan bu muvafakat her sene başında alındığı için bir yıl geçerli olmaktadır<sup>141</sup>. Ancak, işçinin fazla çalışmaya onay verip, fazla çalışması halinde işverenin de fazla çalışma ücretini ödemesi gerekir<sup>142</sup>.

Ücret<sup>143</sup>, iş sözleşmesinin temel unsurlarından biridir<sup>144</sup>. Ayrıca iş görme edimini yerine getiren işçiye emeğinin karşılığının verilmemesi, insani değerlerle de örtüşmemektedir.<sup>145</sup> Bu nedenle işverenin iş görme edimini yerine getiren işçiye karşı ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır<sup>146</sup>.

İşverenin ücreti ödememesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebilmektedir. Konuya ilişkin düzenleme İş Kanunu'nun "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlığı altında düzenlenmiştir. İşK. m. 24/II-e hükmünde işveren tarafının işçi ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine uygun olarak hesaplanmaması veya ödenmemesi halinde işçinin haklı fesih yolu olduğu düzenlenmiştir. Söz konusu maddede geçen ücret kavramını yalın haliyle düşünmemek gerekir. Zira maddede geçen ücret kavramı, fazla çalışma ücretini de kapsamaktadır<sup>147</sup>.

<sup>141</sup> <<http://iskanunu.com/yargitay-kararlari/fazla-calisma-sebebi-ile-is-sozlesmesini-fesheden-iscinin-tazmi-nat-hakki-var-midir/>> s.e.t. 22.04.2022.

<sup>142</sup> **Kılıçoğlu**, s.525; **Tunçomağ / Centel**, s.117-118.

<sup>143</sup> Yargıtay, fazla çalışma ücretini, geniş anlamda ücret niteliğinde olduğunu kabul etmiş ve fazla çalışma ücreti açısından da İşK. m. 34 hükmünün uygulanması gerektiğini belirtmiştir; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:2017/3057, K:2020/8621, T:02.07.2020. <<https://www.esraakyildiz.av.tr/makaleler/%C4%B0%C5%9E%C3%87%C4%B0n%C4%B0n-fazla-mesa%C4%B0-%C3%9Ccret%C4%B0n%C4%B0n-%C3%96denmemes%C4%B0>> s.e.t. 01.05.2022.

<sup>144</sup> **Süzek** (2007) s.214-215; **Korkusuz, Mustafa Halit**, s.12-13; **Çil** (2009) s.70; **Karakaş**, s.35; **Demircioğlu / Centel**, s.106; **Tunçomağ / Centel**, s.105-106; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, s.282-283.

<sup>145</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s.181-182; **Evren**, s.21-22; **Süzek**, "İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". s.215-216.

<sup>146</sup> **Korkusuz, Mustafa Halit**, s.12; **Demircioğlu / Centel**, s.105-106; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, s.281-283; **Tunçomağ / Centel**, s.106-107.

<sup>147</sup> **Köseoğlu / Kabul**, s.250.



Yargıtay da fazla çalışma ücreti ödenmeyen işçinin yaptığı feshi de İşK. m. 24/II kapsamında haklı nedenle fesih olarak kabul etmiştir<sup>148</sup>. Bu nedenle Yargıtay fazla çalışma ücreti ödenmediği için iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin kıdem tazminatı talebini de yerinde bulmuştur<sup>149</sup>.

Ayrıca belirtmek gerekir ki, İşK. m. 24/II hükmünde açıkça isimleri zikredilmemiş olsa dahi işveren işçilik hak ve alacaklarını ödemediği takdirde işçi haklı şekilde iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Zira İşK. m. 24/II hükmünde genel olarak işçi ücretinin ödenmemesinden söz edilmiş olmasına karşın, kanun hükmünde açıkça sayılmamış olsa dahi fazla çalışma ücretinin ödenmemesi, yıllık izin hakkının kullandırılmaması, işçinin sosyal güvenlik primlerinin yatırılmaması halinde işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir<sup>150</sup>. Nitekim Yargıtay da ücret ve fazla çalışma ücreti dışında diğer işçilik hak ve alacaklarının ödenmemesi halinde işçinin İşK. m. 24/II hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğine hükmetmiştir<sup>151</sup>.

İş sözleşmesinin sona ereceği tarihe kadar işveren ücret ve eklentilerinden işçiye karşı sorumlu olmaktadır. Buna göre iş sözleşmesi ayın ortasında sona erse dahi, işveren ücret ödeme zamanını beklemezsizin işçinin ücret, fazla ça-

<sup>148</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2015/28185, K:2018/22159, T:03.12.2018. <<https://www.alo-maliye.com/2019/07/17/yargitay-9-hukuk-dairesi-karari-e-2015-28185-fazla-calisma-ucretinin-odenmemesi-fesih/>> s.e.t. 12.01.2022; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E:2014/19129, K:2015/13542, T:02.07.2015. <<http://www.kazanci.com.tr/gunluk/7hd-2014-1912-9.htm>> s.e.t. 23.01.2022.

<sup>149</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2017/27253 K:2020/1489, T:04.02.2020. <https://www.calisma-toplum.org/yargitay-karari/ucretin-odenmemesi-6>> s.e.t. 19.05.2022; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E:2013/8376, K:2014/7438, T:09.04.2014. <<https://legalbank.net/kavramara.aspx?a=YIL-LIK%20%C3%9CCRETL%C4%B0%20%C4%B0Z%C4%B0N%20ALACA%C4%9E&s=1>> s.e.t. 22.05.2022.

<sup>150</sup> **Tunçomağ/Centel**, s.117-118; **Yılmaz**, s.104.

<sup>151</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2021/1432, K:2021/5322, T:02.03.2021. <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2021-1432-k-2021-5322-t-2-3-2021>> s.e.t. 01.05.2022; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:2013/32755, K:2015/9038, T:04.03.2015, <<https://medeni.legalbank.net/paketonay/madde-17/1296524/ilgili-mahkeme-kararlari>> s.e.t. 02.05.2022; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E:2017/27253, K:2020/1489, T:04.02.2020. <<https://www.alomaliye.com/2020/02/04/ucretin-odenmemesi-hakli-fesih/>> s.e.t. 21.05.2022.

İşma ücreti başta olmak üzere tüm işçilik alacaklarını tam olarak eksiksiz işçiye ödemekle mükelleftir<sup>152</sup>.

Ücretin ödenmemesi halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi ücretin eksik ya da geç ödenmesi halinde de işçi haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshedebilmektedir (İşK. m. 24/II-e).

Anlaşılabacağı üzere, işverenin fazla çalışma ücretini geç veya eksik ödediği hallerde de işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi mümkündür<sup>153</sup>. Zira İş K'nin 32., 34. maddeleri ve FŞÇSÇY m. 10 hükmü birlikte değerlendirildiğinde işverenin fazla çalışan işçinin ücretini eksiksiz, tam olarak ve gecikmeksizin ödemesi gerekmektedir. Ancak işveren fazla çalışma yapan işçinin ücretini tam ve eksiksiz ödemiş olsa dahi yıllık 270 saatin üzerinde işçiye fazla çalışma yaptırmış olması halinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. Yargıtay da yıllık yasal sınırın üzerinde fazla çalışma yaptırılması nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçinin yaptığı feshin haklı fesih olduğunu kabul etmiştir<sup>154</sup>. Yargıtay<sup>155</sup> karşılığı ödenmiş olsa dahi, yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırılan işçinin istifasının haklı nedenle fesih sebebi sayılması gerektiğini ifade etmiştir. Ancak Yargıtay fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için yıllık 270 saatin aşılması gerektiği hususu üzerinde durmuştur<sup>156</sup>.

Fazla çalışan ve bunun karşılığı olarak hak ettiği ücreti alamayan işçi dava yoluyla işverenden fazla çalışma ücretini talep edebilmektedir<sup>157</sup>. Ancak, bazı uyuş-

<sup>152</sup> Demir (2017) s.404-405; Ocak, s.20-22.

<sup>153</sup> Köseoğlu / Kabul, s.250.

<sup>154</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E:2014/19129, K:2015/13542, T:02.07.2015. <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/7-hukuk-dairesi-e-2014-19129-k-2015-13542-t-2-7-2015>> s.e.t. 07.02.2022.

<sup>155</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E:2019/19129, K:2015/13542, T:02.07.2015. <<https://www.etki.avukatlik.com/yillik-270-saatten-fazla-fazla-mesai-yapan-isci-istifa-etmesi-halinde-kidem-tazminat-isteyebilir-mi>> s.e.t. 01.04.2022.

<sup>156</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2021/11407, K:2021/15634, T:11.11.2021. <<https://www.calisma-toplum.org/yargitay-karari/fazla-calismalarin-ucretin-icerisinde-oldugunun-kararlastirmis-olmasi>> s.e.t. 06.04.2022.

<sup>157</sup> Köseoğlu / Kabul, s.250.

mazlıklar açısından bir dava şartı olarak zorunlu arabuluculuk müessesesi getirilmiştir.

Bu kapsamda fazla çalışma ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi talepler için zorunlu arabulucuya gidilmesi gerekmektedir. Aksi halde dava şartı yokluğu nedeniyle dava başvurusu reddedilecektir<sup>158</sup>. Yargıtay'a göre fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi halinde, İş K'nin 34. maddesi uyarınca fazla çalışma alacağına kanuni faizi geçmemek kaydıyla bankaların mevduata uyguladığı en yüksek faiz oranının uygulanması gerekmektedir<sup>159</sup>. Dolayısıyla Yargıtay, fazla çalışan işçinin hakkettiği ücreti noksansız almasını amaçlamıştır.

Söz konusu açıklamalardan hareketle işverenin fazla çalışma ücretini ödememesi halinde işçi İşK. m. 24/II kapsamında iş sözleşmesini haklı neden göstererek feshedebilmektedir. Ancak işçi iddiasını ispat etme yükümlülüğü altındadır<sup>160</sup>. Ücretin geç ödenmesi, işçi açısından İşK. m. 24/II hükmü kapsamında sözleşmenin feshi için haklı neden teşkil etmektedir. Ancak, her durum ve koşulda işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi mümkün olmayacaktır. Burada dürüstlük ve iyi niyet kurallarına göre bir değerlendirmenin yapılması gerekmektedir. O halde işverenin yanılması, ihmali, unutmaması, para transferinin yapılamaması gibi nedenlerle işçi ücretini birkaç gün geç almışsa bu durumda işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshi söz konusu olmayacaktır.<sup>161</sup> İşçinin fesih hakkını dürüstlük kurallarına uygun kullanması gerekmektedir. Zira işçinin ücretin ödenmemesini gerekçe göstererek haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmesi için işveren ücret ödemekten kaçınmış olmalıdır<sup>162</sup>.

---

<sup>158</sup> **Akın, Levent** (2020) "İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler", Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 19, S: 1, s.2-3.

<sup>159</sup> Yargıtay22. Hukuk Dairesi, E:2017/3057, K:2020/8621, T:02.07.2020. <<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2017-15110-k-2020-2319-t-17-2-2020>> s.e.t. 01.04.2022.

<sup>160</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat**, s.660-661.

<sup>161</sup> **Sümer Önder, Aslı** (2011) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.101-102.

<sup>162</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E:2012/3896, K:2014/11195, T:02.04.2014. <<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/ucretin-odenmemesi-1>> s.e.t. 03.09.2023.

## B. İŞÇİNİN İŞ GÖRMekten KAÇINMA HAKKI

İşçinin iş sözleşmesinden kaynağını alan iş görme borcu bulunmaktadır<sup>163</sup>. Bu anlamda iş görme borcu işçinin asli borcudur. İşçi, iş sözleşmesinde taahhüt ettiği işi görmekle yükümlüdür.<sup>164</sup> Kural, işçinin üstlendiği işi bizzat görmesidir<sup>165</sup>. Ancak, işçinin şahsına bağlı bir iş görme borcu söz konusu değilse, iş görme ediminin üçüncü kişi tarafından ifası mümkün bulunmaktadır<sup>166</sup>.

İşçi, iş görme borcunu ifa ile mükelleftir. İşçi iş görme borcunu yerine getirdiğinde işverenin de ücret ödeme borcunu yerine getirmesi gerekmektedir<sup>167</sup>. İşveren, kusuru olsun ya da olmasın tamamen ya da kısmen işçi ücretini ödemediğinde temerrüde düşmüş olmaktadır<sup>168</sup>.

Görüldüğü üzere işçi açısından meseleyi ele aldığımızda, işçinin iş görme borcu bulunmaktadır<sup>169</sup>. Lakin ücreti ödenmeyen işçinin iş görmekten kaçınma hakkı da vardır<sup>170</sup>. Zira işçinin ücretinin ödenmemesinin yaptırımlarından biri fesih olmakla birlikte, diğeri de işçinin iş görmekten kaçınma hakkıdır<sup>171</sup>.

İş Kanunu m. 34 hükmünde düzenlendiği şekliyle, “*Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir...*”

<sup>163</sup> Akyiğit (2021) s.178; Kılıçoğlu, s.131-132; Günay, s.114; Tunçomağ / Centel, s.92.

<sup>164</sup> Tuncay, A. Can (2005) “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C: 0, S: 6, s.650-652.

<sup>165</sup> Günay, s.115-116; Tunçomağ / Centel, s.92; Akyiğit, İş Hukuku, s.179.

<sup>166</sup> Korkmaz / Alp, s.141-142; Eren, s.549.

<sup>167</sup> Yener, Mehmed Zahid (2020) İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi. s.25-27; Kılıçoğlu, s.38-39; Tuncay, s.652-653; Akyiğit, İş Hukuku, s.179-180; Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), s.62-63.

<sup>168</sup> Narmanlıoğlu, Ünal (2012) “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, Özel Sayı, s.611; Yılmaz, s.103-104.

<sup>169</sup> Süzek (2019) s.251; Kurt / Koç, s.26; Tunçomağ / Centel, s.119-120.

<sup>170</sup> Ocak, s.77-78; Süzek (2007) s.211-212; Akyiğit, İş Hukuku, s.179-180.

<sup>171</sup> Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2012/3896, K.2014/11195, T.02.04.2014. <<https://calismatoplum.org/yargitay-karari/ucretin-odenmemesi-1>> s.e.t. 03.09.2023.

Anlaşılacağı üzere, işçinin iş görme edimini görmekten kaçınabilmesi için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Buna göre işverenin mücbir sebep olmaksızın ücret ödeme edimini yerine getirmekten kaçınmış olması ve belirlenen ödeme gününden itibaren işverenin ücreti ödemede yirmi gün gecikmesi şeklindedir. Bu şartların bulunmaması halinde işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması söz konusu olmayacaktır. Buna göre işverenin mücbir sebep olmaksızın, ücret ödeme tarihinden itibaren 20 gün geçmeden fazla çalışma yapan işçiye ücretini ödemesi gerekmektedir.

Yapılan açıklamalar gösteriyor ki, fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeniyle işçi iş görmekten kaçınabilir veya iş akdini feshedebilir<sup>172</sup>. Ayrıca fazla çalışma ücreti açısından geniş anlamda ücret esas alındığından İş K. m. 34'ün uygulama alanı olmaktadır.

Ücretin ödenmemesi üzerine iş ilişkisinin çökmez bir hal alması durumunda işçi iş görmekten kaçınmak yerine iş akdini feshetme yoluna gidebilecektir. Ancak böyle bir durumda fesih için aranan şartlar vaki olmalıdır<sup>173</sup>.

## SONUÇ

Kanun koyucuya göre çalışma süresi haftalık 45 saattir. Ancak kanun koyucu taraflara haftalık çalışma süresini 45 saatin altında belirleme noktasında da bir inisiyatif vermiştir. Zira 45 saatin altında çalışma yapma işçi için lehe bir durumdur. Lakin, işçinin 45 saatin altında belirlenen süresinin üstünde ve 45 saatin altında bir çalışma yapması durumunda da saat başına düşen ücretini %25zamlı alması gerektiğine, işçinin 45 saatin üzerinde bir çalışma yapması halinde ise saat başına düşen ücretini %50 zamlı alması gerektiğine hükmetmiştir. Keza haftalık 45 saatin üzerinde çalışan işçi fazla çalışma yapmış olmaktadır.

Görülüyor ki, fazla çalışma yapan işçi daha fazla efor harcayacağı için daha fazla ücrete hak kazanmaktadır. İşverenin haklı bir sebep olmaksızın işçinin fazla çalışma ücretini ödemekten kaçınması söz konusu değildir.

---

<sup>172</sup> Tuncay, s.652-654; Yılmaz, s.103-104; Yener, s.123.

<sup>173</sup> Narmanlıoğlu (2012) s.612-613; Süzek (2007) s.210-211.

İşverenin işçinin ücretini ödememesi halinde, işçinin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme imkanı bulunmaktadır. Ancak, işverenin sadece ücreti ödememesi durumunda mı işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetme hakkı bulunmaktadır sorusu akla gelmektedir.

İşverenin işçinin ücretini ödememesi halinde işçi, haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği gibi, işverenin ücreti eksik ödemesi ya da ücret ödemede gecikmesi durumunda da haklı nedenle feshe gidebilmektedir. Ancak böyle bir durum söz konusu olduğunda da hakkaniyetin gözetilmesi gerekir.

İşverenin ücret ödemede bir iki gün gecikmesi ya da işverenin para transferi sırasında karşılaştığı problem nedeniyle ücretin işçinin hesabına bir iki gün gecikmesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshi dürüstlük ve iyi niyet kuralı ile örtüşmeyecektir.

Sonuç olarak fazla çalışma yapan işçi, fazla çalışma ücretine hak kazanmaktadır. Fazla çalışan işçi, hak ettiği ücreti alamadığında işverenin ücreti ödemede veya geç ödemede meşru bir gerekçesi yoksa (örneğin mücbir sebep) ve bu nedenle işçinin iş akdini feshi hakkaniyete, dürüstlük ve doğruluk kurallarına ters düşmeyecekse işçinin haklı nedenle iş akdini feshi mümkün olacaktır.

**KAYNAKÇA**

- Adınır Kaptan, Merter** (2016) İşverenin Yönetim Hakkı, Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Akın, Levent** (2020) “İkinci Yılında Dava Şartı Arabuluculuk Alanında Gelişmeler ve Öneriler”, Sosyal Güvenlik Dergisi, C: 19, S: 1, s.1-18.
- Akın, Osman** (1981) “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 45, S: 1, s.775-795.
- Aktay, Nizamettin/Arıcı, Kadir/Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2013) İş Hukuku, 6. Baskı, Ankara, Gazi Kitabevi.
- Akyiğit, Ercan** (2005) “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 19, S: 4, s.1-26.
- Akyiğit, Ercan** (2014) “Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma”, Toplu İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 25, S: 3-4-5-6, s.21-34.
- Akyiğit, Ercan** (2021) İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Altuntepe, Ayşen** (2014) Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Antalya, Ö. Gökhan** (2016) Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1, 2. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık.
- Arıcı Kadir,** (1992) Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Ankara, Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları.
- Arlan Ertürk, Arzu** (2010) İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.
- Astarlı, Muhittin** (2008a) İş Hukukunda Çalışma Süreleri, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Astarlı, Muhittin** (2008b) “Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhi Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlik Koşulları”, Kamu İş Dergisi, C: 9, S: 4, s.36-69.
- Astarlı, Muhittin** (2011) “Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)”, İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları.

- Aydınlı, İbrahim** (2005) 'İşçinin Kişiliğinin Korunmasına Yönelik Düzenlemeler ve Borçlar Kanunu Tasarısının Konuyla İlgili Düzenlemelerinin Değerlendirilmesi', TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi C: 19, S: 6. s.21-42.
- Aydoğdu Günalp, Ayşenur** (2019) Fazla Çalışmanın İspatı, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Baybora, Dilek** (2013) "İş İlişkinin Ücret Zaman ve Kişiler Bakımından Düzenlenmesi", Nuvit Gerek ve Fatma Kocabaş (Ed.) İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Baycık, Gaye** (2006) "İş Akdini Fesih Sebebinin Değiştirilmesi", AÜHFD, C: 55, S: 1, s.48-68.
- Caniklioğlu, Nurşen** (2005) "4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", III. Yılında İş Yasası, Seminer Notları, Bodrum, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, 2005.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat** (2019) İş Hukuku Dersleri, 32. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık,
- Çil, Şahin** (2007) "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum Dergisi, C: 3, S: 14, s.57-80.
- Çil, Şahin** (2009) "Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti", Sicil İş Hukuku Dergisi C: 0, S: 15, s.60-69.
- Çil, Şahin** (2016) "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 74, Özel Sayı, s.269-312.
- Çil, Şahin** (2022) İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2020-2021 Yılları), 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Demir, Cuma Akif**, 'Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı', <<https://www.dogandemir.av.tr/paketler/ckfinder/dosyalar/files/YARGITAY%20KARLARLA-RI%20I%C5%9EIE%C4%9EINDA%20FAZLA%20MESA%C4%B0%20C4%B0SPATI.pdf>>
- Demir, Fevzi** (2006) Sorularla Bireysel İş Hukuku Cilt 1, Ankara, Türkiye Barolar Birliği Yayınları.
- Demir, Fevzi** (2017) İş Hukuku ve Uygulaması, 11. Baskı, İzmir, Albi Yayıncılık.
- Demir, Fevzi/Demir, Gönenç** (2009), "İşçinin Sadakat Borcu ve Uygulaması", Kamu İş, C: 11, S: 1, s.1-37.



- Demircioğlu, Murat/Centel, Tankut** (2021) İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Doğan, Sevil** (2020) “İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C: 26, S: 2, s.1179-1202.
- Dursun, Yonca** (2017) “İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu”, DEÜHFD. Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan C: 19, Özel Sayı, s.2409-2449.
- Ekici, Mehmet** (2019) İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ekin, Ali** (2016) “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 74, S: 337, s.337-370.
- Dursun Ateş, Sevgi** (2019) İşverenin Yönetim Hakkı. 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra** (2022) Bireysel İş Hukuku Dersleri, 4. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, Münir** (2004) “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, Kamu İş, Resul Aslanköylü’ye Armağan, C: 7, S: 3, s.159-173.
- Eren, Fikret** (2021) Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 9. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Ertürk, Zeynep Ezgi** (2018) 4857 sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Evren, Öcal Kemal** (2011) İş Hukukunda Ücret Uygulaması 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Eyrenci, Ömer/Taşkent Savaş/Ulucan Devrim** (2022) Bireysel İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Gökçek, İsmail Sinan** (2008) 4857 sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Göktaş, Seracettin** (2020) Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

**Güç, Tekin** (2014) *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, 1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

**Günay, Cevdet, İlhan** (2020) *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 6. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.

**Güner, Erol** (2013), “Tüm Yönleriyle İşçilerin Gece Çalışması”, *ISMMMO*, C: 0, S: 120, s.189-195.

**Hüseyinli, Namık** (2017) “İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C: 12, S: 136, s.14-27.

<<https://blog.lexpera.com.tr/fazla-calisma-ucretinin-aylik-ucrete-dahil-edilme-esaslari/#:~:text=Fazla%20C3%A7al%C4%B1C5%9Fma%20C3%BCcretinin%20ayl%C4%B1k%20C3%BCrete%20dahil%20edilmesine%20ili%C5%9Fkin%20bir%20h%C3%BCk%C3%BCm,b%C3%B6yle%20bir%20anla%C5%9Fmaya%20varma%C4%B1%20m%C3%BCmk%C3%BCnd%C3%BCr%20>>.

<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31993L0101>>.

<<http://iskanunu.com/yargitay-kararlari/fazla-calisma-sebebi-ile-is-sozlesmesini-fesheden-isci-nin-tazminat-hakki-var-midir/>>.

<[https://www.nevzaterdag.com/mucbir-sebep-ve-telafi-calismasi/#:~:text=Zorunlu%20neden%20zorlay%C4%B1c%C4%B1%20\(m%C3%BCcbir\),gelen%20ve%20okusurdan%20uzak%20olaylard%C4%B1r](https://www.nevzaterdag.com/mucbir-sebep-ve-telafi-calismasi/#:~:text=Zorunlu%20neden%20zorlay%C4%B1c%C4%B1%20(m%C3%BCcbir),gelen%20ve%20okusurdan%20uzak%20olaylard%C4%B1r)>.

**İşçinin Sadakat Borcuna Aykırı Davranışları**, <[http://www.tiryakidanismanlik.zcom/makaleler/pdf/makale\\_78](http://www.tiryakidanismanlik.zcom/makaleler/pdf/makale_78)>.

**Kar, Bektaş** (2010) “Fesih Nedeni Olarak İşçinin Ödevli Olduğu Görevleri (İş Görme Edimi) Hatırlatıldığı Halde Israrla Yapmaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C: 0, S: 17, s.89-95.

**Karacan Çetin, Hatice** (2019) *Fazla Çalışma*, 6. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

**Karakaş, İsa** (2014) *İşçi Alacaklar ve Tazminatları İle Dava Yolları*, Ankara, Bilge Yayınevi.

**Kaya, Erdoğan** (t.y.), “Fazla Çalışma (Fazla Mesai)-İşçinin Onayının Alınması Gereği”, <[https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20C3%87ALI%C5%9EMA\(%20FAZLA%20MESA%C4%B0\)-%C4%B0C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf](https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20C3%87ALI%C5%9EMA(%20FAZLA%20MESA%C4%B0)-%C4%B0C5%9E%C3%87%C4%B0N%C4%B0N%20ONAYININ%20ALINMASI%20GERE%C4%9E%C4%B0-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf)>

- Kaya, Erdoğan** (t.y.) “Fazla Çalışma (Mesai) Ücreti-Fazla Çalışmanın Ücrete Dâhil Olması-270 Saati Aşan Çalışma-Haklı Fesih”, <[https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA\(MESA%C4%B0\)%20%C3%9CCRET%C4%B0-20FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMANIN%20%C3%9CCRETE%20D%C3%82H%C4%B0L%20OLMASI%20-70%20SAAT%C4%B0%20A%C5%9EAN%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf](https://www.sinerjias.com.tr/makale/FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMA(MESA%C4%B0)%20%C3%9CCRET%C4%B0-20FAZLA%20%C3%87ALI%C5%9EMANIN%20%C3%9CCRETE%20D%C3%82H%C4%B0L%20OLMASI%20-70%20SAAT%C4%B0%20A%C5%9EAN%20%C3%87ALI%C5%9EMA%20-HAKLI%20FES%C4%B0H.pdf)>
- Keser, Hakan** (2018) “İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 89, s.19-43.
- Keskin, Halil Ahmet** (2020) İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıçoğlu, Mustafa** (2009) İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi.
- Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal** (2021) İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul, Legal Yayıncılık,
- Korkmaz, Fahrettin/Alp, Nihat Seyhun** (2016) Bireysel İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Korkusuz, Mustafa Halit** (2017) 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda Düzenlenen Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesinin Sonuçları ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İşçilere Etkisi, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Köseoğlu, Ali Cengiz/ Kabul, Sibel** (2014) “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C: 72, S: 2, s.233-268.
- Kurt, Resul/ Koç, Muzaffer** (2015) İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık,
- Melekoğlu, Keser Burcu** (2018) Fazla Çalışma, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı Muhittin/Baysal Ulaş** (2019) İş Hukuku Ders Kitabı Cilt 1, 3. Baskı, Ankara Lykeion Yayınları.
- Mülayim, Baki Oğuz** (2019) Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 68, S: 3, s.636-664.

- Mülayim, Baki Oğuz/Kaykık Aydınalp, Aslıhan** (2021) “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 9, S: 2, s.412-451.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2010) “İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”, Sicil İş Hukuku Dergisi, C: 0, S: 17, s.27-44.
- Narmanlıoğlu, Ünal** (2012) “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: 12, Özel Sayı, s.607-633.
- Narmanlıoğlu Ünal** (2014) İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Narter, Sami** (2017) “İşçi Alacaklarında Hakkaniyet İndirimi ve Zamanaşımının Çakışması Sorunu”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi C: 0, S: 9, s.23-54.
- Ocak, Uğur** (2013) 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre 9. Hukuk Dairesinin Emsal İçtihatlarıyla İşçilik Alacakları Cilt 1, 1. Baskı, Ankara, Kalkan Matbaacılık.
- Odaman, Serkan** (2004) “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin: Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi ve Hukuki Sonuçları”, TÜHİS, C: 0, S: 190, s.131-146.
- Özcan, Durmuş** (2013) İş Hukukunda Fesih ve İş Güvencesi, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Özcan, Kenal** (2005) 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Özdemir, Cumhuriyet Sinan** (2007) “Fazla Çalışma İçin Her Yıl İşçinin Onayının Alınıp Alınmama Sorunu”, Terazi Hukuk Dergisi, C: 2, S: 8, s.35-38.
- Özer, Hasan/ Günaydın, Aykut** (2017) “Zonguldak'ta Maden İşçilerinin Kömür Ocaklarında Kullandıkları Bazı Madencilik Terimleri Üzerine”, Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim Dergisi, C: 6, S: 3,
- Öztürk, Berna** (2021) İşçinin Talimatlara Uyma Borcu, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık.
- Özyurt, Vuslat** (2019) Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri, Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Poyraz, Ercan** (2016) İş Hukuku Şemalı Anlatımlı, 7. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.

- Senyen Kaplan, Emine Tuncay** (2003), “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, Kamu İş, C: 7, S: 2, s.2-16.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay** (2015) Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Gazi Kitapevi.
- Sümer, Haluk Hadi** (2020) İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Sümer Önder, Aslı** (2011), İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Feshi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Süzek, Sarper** (2007) “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFHD, C: 56, S: 4, s.207-221.
- Süzek, Sarper** (2019) İş Hukuku, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Şakar, Müjdat** (2018) İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi.
- Taşkent, Savaş** (1981) İşverenin Yönetim Hakkı 1. Baskı, İstanbul, Meter Matbaası.
- Tuncay, A. Can** (2005) “Ücretin Ödenmemesinin Sonuçları”, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S: 6, s.650-654.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut** (2018) İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık,
- Ücret Alacaklarında Zamanaşımı** <<https://www.bariserdem.com/pdf/ucretalacaklarindazamanasimi.pdf>.>
- Ünlütürk Ulutaş, Çağla/Ulutaş, Tefrik Barbaros** (2015), “Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, C: 8, S: 40, s.327-339.
- Yakışık, Müşerref** (2010), 4857 Sayılı İş Kanunu’na Tabi Alacaklarda Zamanaşımı Süresi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yavuz, Nihat** (2013) Türk Borçlar Kanunu Şerhi Cilt II, 1. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi.
- Yener, Mehmed Zahid** (2020) İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borcunda Temerrüt, 1. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınevi.
- Yıldırım, Turan** (2019) “Danıştay Kararlarında Mücbir Sebep Kavramı”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ferit Hakan Baykal Armağan, C: 25, S: 2, s.1520-1538.

- Yıldırım, Kadir** (2011) “Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C: 23, S: 34, s.34-103.
- Yılmaz, Gökşan** (2019) İş Hukukunda Fazla Çalışma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, Olgun** (2021) Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yuvalı, Ertuğrul/Yaba Tuğçe** (2022) İşverenin Yönetim Hakkının ve İşçinin Talimatlara Uyuma Borcunun Bir Sınırı Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, YBHD, S: 2, s.1685-1714.
- Yücel Bodur, Mehtap** (2019) “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C: 9, S: 1, s.285-352.