

ÜST DÜZEY YÖNETİCİLERİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRET TALEBİ
ANKARA BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ'NİN 12.12.2023 TARİHLİ
KARARININ İNCELENMESİ

OVERTIME COMPENSATION CLAIMS BY SENIOR EXECUTIVES
A REVIEW OF THE ANKARA REGIONAL COURT OF APPEAL'S DECISION DATED 12 DECEMBER
2023

Karar İncelemesi
İştar URHANOĞLU *
Damla KAYNAR KIROĞLU **

ÖZ

Fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin davalarda, davacının üst düzey yönetici konumunda olup olmadığı, uzun süredir hem Bölge Adliye Mahkemeleri hem de Yargıtay tarafından dikkate alınan önemli bir unsurdur. Özellikle, çalışma saatlerini kendisi belirleyebilen, işyerinde kendisine emir ve talimat veren, denetim ve gözetimi altında bulunduğu kimsenin olmadığı çalışanların, iş hukukunda üst düzey yönetici olarak değerlendirildiği kabul edilmektedir. Yargıtay'ın yerleşik içtihadı bu durumda olan kişilerin fazla çalışma ücretine hak kazanamayacakları yönünde gelişmiştir. İncelenen Bölge Adliye Mahkemesi kararında da bu içtihada uygun bir değerlendirme yapılmış; davacının yönetici pozisyonu, çalışma koşulları ve işyerindeki yetki konumu dikkate alınarak fazla çalışma ücreti talebinin reddine karar verilmiş, gerekçeli olarak Yargıtay uygulamasına atıf yapılmıştır. Bu kapsamda çalışmamızda, üst düzey yöneticiler ve fazla

DOI: 10.32957/hacettepehdf.1810047

Makalenin Geliş Tarihi: 24.10.2025

Makalenin Kabul Tarihi: 19.11.2025

* Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

E-posta: istarurhanoglu@hacettepe.edu.tr

ORCID: 0000-0002-3769-9260

** Araştırma Görevlisi, Hacettepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı.

E-posta: damlakaynar@hacettepe.edu.tr

ORCID: 0000-0003-4576-1914

Bu makale Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi Araştırma ve Yayın Etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

çalışma ücreti kavramları çerçevesinde söz konusu karar incelenerek bu düzeyde çalışanların fazla çalışmaya ilişkin hakları hususunda değerlendirmede bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Üst Düzey Yönetici, Fazla Çalışma Ücreti, İşçilik Alacağı, Fazla Çalışma, Yönetici

ABSTRACT

In disputes concerning claims for overtime compensation, the question of whether the claimant qualifies as a senior executive has long been a key consideration for both the Regional Courts of Appeal and the Court of Cassation. Employees who are able to determine their own working hours and are not subject to any authority, instructions, supervision, or oversight within the workplace are generally regarded as senior executives under labour law. The Court of Cassation has consistently held, that individuals in such positions are not entitled to overtime pay. In the Regional Court of Appeal decision under review, this well-established jurisprudence of the Court of Cassation has been reaffirmed and supported by detailed legal reasoning. Within this framework, the present study will examine the aforementioned decision in the context of the concepts of senior executives and overtime compensation and will evaluate the entitlements of employees at this level with respect to overtime work.

Keywords: Senior Executive, Overtime Compensation, Labour Receivables, Overtime Work, Executive Position

EXTENDED SUMMARY

This article examines the legal position of senior executives' claims for overtime pay in Turkish law through a focused analysis of the Ankara Regional Court of Appeal, 9th Civil Chamber decision dated 12 December 2023 (E.2022/2704, K.2023/4449). The dispute arose from an employee who had worked for the defendant company between 13 August 1999 and 30 October 2019, initially as an accounting clerk and later as an assistant manager, claiming unpaid overtime compensation following the allegedly unjust termination of his employment.

The Regional Court emphasised that periods during which the claimant functioned as a senior executive, able to determine his own working hours and not subject to ordinary hierarchical control, must be excluded from any overtime calculation. The decision is consistent with the Court of Cassation's established jurisprudence, which generally denies overtime pay to senior executives who exercise control over their working time.

Overtime work in Turkish law is primarily governed by Articles 41–43 of the Labour Act (No. 4857), complemented by the Working Time Regulation and the Regulation on Overtime and Working Extra Hours. In principle, weekly working hours exceeding forty-five constitute overtime. Where the normal weekly working time has been contractually set below forty-five hours, any work performed up to that limit is

defined as working extra hours. Under Article 41 of the Labour Act, employees performing overtime are entitled either to overtime pay or to compensatory time off. For each hour of overtime, the employee must be paid at a rate 50 percent higher than the regular hourly wage; in cases of working extra hours, the additional rate is 25 percent.

As a rule, all employees are entitled to overtime compensation. However, the position of senior executives constitutes an exception, and their entitlement to such pay has long been debated both in doctrine and in case law. With the transformations in corporate structures brought about by globalisation, senior executives (such as CEOs, general managers, site supervisors) have gained increasing importance in working life. However, the absence of a statutory definition of this concept in Turkish law has led to uncertainty regarding which labour law protections apply to these individuals. Within this framework, the Court of Cassation has developed a distinctive approach: senior executives, those who determine their own working hours, operate without routine supervision or instructions, and bear managerial responsibility for directing work, are generally deemed ineligible to claim overtime pay, particularly where a higher level of remuneration is presumed to include compensation for extended working hours. Nevertheless, the jurisprudence is not purely based on job titles. Where a superior exists who can and does control the executive's working time, or where explicit instructions on working hours are issued, the courts have recognised the possibility of overtime claims. More recent rulings also stress that a "high salary combined with a managerial title" does not automatically demonstrate autonomy over one's schedule; concrete evidence is required to establish such independence.

The case under review illustrates these principles in practice. The claimant had worked for approximately twenty years in the same workplace, and the core dispute concerned whether his final period as an assistant manager qualified as senior executive employment. The Regional Court determined that, during this phase, the claimant held a position of managerial autonomy, setting his own working hours and operating without close supervision. Consequently, any calculation of overtime pay for that period would contradict the logic of managerial independence and the principle that higher salaries already compensate for extended hours.

Nonetheless, the debate in legal scholarship remains nuanced. The absence of a statutory definition of "senior executive" has been criticised in the literature for creating uncertainty and for allowing a degree of arbitrariness in judicial interpretation. In practice, even employees formally designated as managers may be subject to rigid reporting duties or fixed schedules, blurring the boundary between managerial autonomy and subordination. This issue reflects a broader doctrinal question in labour law: how to reconcile managerial autonomy with the protective function of employment regulation, and to what extent high-level employees should remain within the scope of such protection.

In conclusion, the decision of the Ankara Regional Court of Appeal contributes to the ongoing clarification of the legal boundaries between ordinary employees and senior executives. By reaffirming the principle that managerial autonomy precludes entitlement to overtime compensation, while simultaneously

demanding factual verification of such autonomy, the judgment strengthens legal coherence without disregarding the protective rationale of labour law.

GİRİŞ

Fazla çalışma, iş hukukunun temel kavramlarından biri olmasının yanı sıra uygulamada sıklıkla uyuşmazlıklara konu olan bir husustur. İşçiye fazla çalışma karşılığında ek ücret ödenmesi esası, hem iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hem de emeğin karşılığının adil biçimde teminini amaçlamaktadır. Bununla birlikte, her somut olayda fazla çalışmanın varlığını ve buna bağlı olarak ücret alacağının doğru olmadığını tespit etmek, özellikle işçinin görev tanımı ve işyerindeki konumunun belirsiz olduğu hallerde kolay değildir. Bu çerçevede, iş ilişkisinde “üst düzey yönetici” sıfatına sahip çalışanların fazla çalışma kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hem öğretide hem de yargı içtihadında ayrıksı bir kategori olarak ele alınmaktadır.

Yargıtay, uzun yıllardır istikrarlı biçimde sürdürdüğü içtihadında, üst düzey yöneticilerin iş hukukunun genel normlarına tâbi olmadığını; bu kişilerin, çalışma saatlerini serbestçe belirleyebilmeleri, işyerinde hiyerarşik denetime tabi olmamaları ve işin sevk ve idaresinden sorumlu olmaları gibi nedenlerle fazla çalışma ücreti talebinde bulunamayacaklarını kabul etmektedir. Bu yaklaşımda belirleyici unsur, işçinin işverene karşı bağımlılık derecesi ve emir-talimat ilişkisine tabi olup olmamasıdır. Özellikle çalışma saatlerinin esnekliği ve işin organizasyonuna yön verme yetkisi, bu kişilerin fazla çalışma kavramı dışında tutulmasına yol açmaktadır. Ancak uygulamada, her yönetici sıfatı taşıyan kişinin bu kapsamda değerlendirilmesi mümkün olmayıp, somut olayın koşulları titizlikle değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi’nin 12.12.2023 tarihli, E.2022/2704, K.2023/4449 sayılı kararından hareketle, üst düzey yönetici kavramının içeriği, bu sıfatın fazla çalışma ücreti alacağı üzerindeki etkisi ve Yargıtay içtihatları ile kurulan denge incelenecektir. Anılan karar, davacının işyerindeki konumu ve görev tanımı çerçevesinde fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamayacağının değerlendirilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu kapsamda, kararın gerekçesi ile

birlikte yüksek yargı uygulaması ışığında üst düzey yöneticilerin iş hukukunda sahip olduğu statü, fazla çalışma kavramı bakımından analiz edilecek ve söz konusu statünün sınırları belirlenmeye çalışılacaktır.

I. İNCELEME KONUSU KARAR

T.C. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi Kararı (T. 12.12.2023, E. 2022/2704, K. 2023/4449)

A. Dava ve Karar

Davanın Konusu: Alacak (İşçi ile İşveren İlişkisinden Kaynaklanan)

Mahalli mahkemesinden verilen karara karşı davacı vekili ve davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere Dairemize gönderilmiştir.

Dosya üzerinde Heyetçe yapılan inceleme sonucunda gereği görüşülerek karar verilmiştir.

Talep:

Davacı vekili; davacının davalı iş yerinde 13.08.1999-30.10.2019 tarihleri arasında önceleri muhasebe elemanı olarak son dönemde ise müdür yardımcısı olarak çalıştığını, iş akdinin haksız feshedildiğini, aylık maaşının 2.470 TL olmasına rağmen yönetim kurulu kararına rağmen ücretinin 2000 TL olarak eksik ödendiğini, davacının haftanın 6 günü 09.00-22.00/23.00 saatleri arasında çalıştığını fazla mesainin ödenmediğini belirterek ücret ve fazla mesai alacağı istemlerinde bulunmuştur.

Ücret alacağı isteminin ara karar ile dosyadan tefrik edildiği görülmüştür.

Cevap:

Davalı vekili; davacı istemlerinin zamanaşımına uğramış olduğunu, emsallerinden düşük ücret iddiasının yerinde olmadığını, dava tarihine kadar ücrete itirazı bulunmadığını, fazla mesai ücretlerinin bordrolara yansıtılarak ödenmiş olduğunu belirterek davanın reddini savunmuştur.

İlk Derece Mahkeme Karar Özeti:

İlk derece mahkemesince (Ankara 51. İş Mahkemesi, T.24.03.2002, E.2021/224, K.2022/164) puantaj kaydı bulunan dönemlerde bu kayıtlara kayıt bulunmayan dönemde tanık beyanlarına göre fazla mesai alacağı belirlenerek ve ödemeler mahsup edilerek oluşan sonuca göre fazla mesai alacağı isteminin kabulü yönünde hüküm kurulmuştur.

İstinaf Sebepleri:

Davacı vekili; davanın belirsiz alacak davası olduğu, fazla mesaide faiz başlangıç tarihinin dava tarihi olmasının gerektiği, davacının haftanın 6 günü 09.00-22.00/23.00 saatleri arasında çalıştığını ispat etmesine rağmen mahkemece 3 hafta haftanın 5 günü, 1 hafta haftanın 6 günü 09.00-21.00 saatleri arasında çalıştığının kabulünün hatalı olduğu hususlarını belirterek yasal süresi içerisinde istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Davalı vekili; davacıya tüm fazla mesailerin ödenmiş olduğu, davacının 13.03.2018 tarihinden 01.10.2019 tarihine kadar genel müdür yardımcısı sıfatıyla görev yaptığı, 30.10.2019 tarihine kadar da danışman sıfatıyla görev yaptığı, davacının genel müdür yardımcısı olduğu dönemde üst düzey yönetici olması nedeniyle fazla mesaiye hak kazanamayacağı, davacının ücretinin yüksek belirlendiği fazla mesai alacağına hak kazanmadığı hususlarını belirterek yasal süresi içerisinde istinaf kanun yoluna başvurmuştur.

Gerekçe:

Dairemizce, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. maddesi uyarınca başvuranın sıfatına göre istinaf sebepleri ve kamu düzenine aykırılık halleriyle sınırlı olarak istinaf incelemesi yapılmıştır.

Taraflar arasında faiz başlangıcı, fazla mesai alacağının varlığı ve hesaplanması noktalarında çekişme bulunduğu görülmüştür.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir.

Somut olayda ilk derece mahkemesince davacının puantaj kaydı bulunan dönemlerde bu kayıtlara göre olmayan dönemde ise tanık beyanlarına göre fazla mesai alacağı belirlenerek ödenen bedeller mahsup edilmiştir.

Davacı tanığı H. A. ve davalı tanıkları davacının genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı dönemde kendi mesaisini kendisinin belirlediğini söylemişlerdir. Davacının genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı dönem net olarak belirlenerek bu dönemde üst düzey yönetici olduğu gözetilerek bu dönem dışlanılarak, bu dönem yönünden fazla mesai alacağı hesaplanmamalıdır.

Davacının fazla mesai alacağı hesaplamasında tanık beyanına dayalı olan dönemde hakkaniyet indirimi yapılmaması da hatalıdır.

Davacının davası belirsiz alacak davası olduğundan faizin dava tarihinden verilmesi gerekirken dava ve ıslah tarihlerinden hüküm kurulmuş olması hatalı olmuştur.

Yukarıdaki gerekçelerle gönderme nedeninde belirtilen eksikliklerin giderilmesi için sair yönler incelenmeksizin dosyanın ilk derece mahkemesine gönderilmesine dair aşağıdaki şekilde karar vermek gerekmiştir.

Hüküm:

1- Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-a.6 maddesi gereğince yukarıda mahkemesi, tarihi ve esas ile karar numarası yazılı olan İlk Derece Mahkemesi KARARININ KALDIRILMASINA,

2- Davanın yeniden görülmesi için dosyanın Mahkemesine GÖNDERİLMESİNE,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda kesin olmak üzere 12/12/2023 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

B. Uyuşmazlığa Konu Olay ve Hukuki Sorun

Uyuşmazlık, davacının 13.08.1999-30.10.2019 tarihleri arasında davalı işyerinde sürdürdüğü çalışma süresi boyunca, özellikle son dönemde üstlendiği genel müdür yardımcılığı ve danışmanlık görevleri kapsamında fazla çalışma yapıp yapmadığı ve bu çalışmaları karşılığında ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında yoğunlaşmaktadır. Davacı, haftanın altı günü günde ortalama 13-14 saat çalıştığını, buna rağmen fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek alacak talebinde bulunmuştur. Davalı ise, davacının çalışma süresinin son döneminde üst düzey yönetici sıfatıyla görev yaptığını ve bu dönemde çalışma saatlerini kendisinin belirlediğini, bu nedenle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini savunmuştur.

İlk derece mahkemesi, belirli dönemlerdeki puantaj kayıtları ve tanık beyanlarına dayanarak fazla çalışma ücret alacağına hükmetmiş; ancak bu karar, davacının üst düzey yönetici sıfatı taşıdığı dönemin yeterince dışlanmaması, tanık beyanlarına dayalı hesaplamalarda hakkaniyet indirimi yapılmaması ve faizin başlangıç tarihi yönünden usule aykırılıklar içermesi gerekçeleriyle istinaf incelemesinde kaldırılmıştır. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi, davacının genel müdür yardımcılığı yaptığı dönemin açık biçimde tespit edilerek bu dönemin hesaplama dışı bırakılması gerektiğini belirtmiş ve dosyanın yeniden görülmek üzere ilk derece mahkemesine gönderilmesine karar vermiştir.

Bu bağlamda, uyuşmazlığa konu temel hukuki sorun, bir çalışanın “üst düzey yönetici” olarak kabul edilip edilemeyeceği kriterlerinin hangi unsurlara göre

belirleneceği ve bu statünün fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından nasıl bir hukuki sonuç doğuracağıdır.

II. HUKUKİ DEĞERLENDİRME

A. Genel Olarak

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma 4857 sayılı İş Kanunu¹ m. 41-43, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu² m. 398 ve 402, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği³ ile İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde⁴ düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 41/I, II'ye göre;

“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. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. ”.

İş Kanunu'na göre; kırkbeş saatlik haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.⁵

¹ İş Kanunu, Kanun No 4857, Kabul Tarihi 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134.

² Türk Borçlar Kanunu, Kanun No 6098, Kabul Tarihi 11.01.2011, RG 04.02.2011/27886.

³ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Kabul Tarihi 06.04.2004, RG 06.04.2004/25425.

⁴ İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Kabul Tarihi 06.04.2004, RG 06.04.2004/25425.

⁵ Sarper Sözek ve Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (25. Baskı, Beta Yayıncılık 2025) 910-911; M. Polat Soyer, ‘Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi’, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi*, (İstanbul Barosu Yayınları) 2012, 165-202; Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi’ içinde Süleyman Başterzi (edt), *Prof. Dr. Sarper Sözek’e Armağan I*, (Beta Yayıncılık 2011) 595 vd.; E. Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku*, (13. Baskı, Yetkin Yayınları 2023), 556-557; Kübra Doğan Yenisey, ‘Hizmet Sözleşmesi’ içinde M. Murat İnceoğlu (edt), *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler-Tebliğler* (On İki Levha Yayıncılık 2012) 313; Murat Kandemir, ‘Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları’ (2011) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 8(29)

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 3, a'ya göre; *"Fazla çalışma: İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları, ifade eder."*

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu *"fazla çalışma borcu"* başlıklı m. 398'de ise;

"Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür."

Özel kanunlardaki hükümler saklıdır."

Türk Borçlar Kanunu'na tabii iş ilişkileri için geçerli olacak haftalık ve/veya günlük azami çalışma süresi kanunda belirlenmemiştir. Bununla birlikte kanun koyucu fazla çalışma tanımını yaparken zorunlu olarak normal çalışma süresi kavramını kullanmakta ancak ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresini fazla çalışmanın ölçütü olarak ele almaktadır. Kanunun belirlediği bu ölçüt muğlaktır. Öncelikli olarak ilgili kanunlardan neyin kastedildiği belirsizdir ancak kuvvetle muhtemel kanun

17-18; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, *İş Hukuku Dersleri* (33. Baskı, Beta Yayıncılık 2020) 776; Nurşen Caniklioğlu, '4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri', *III. Yılında İş Yasası* (Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası 2005) 168; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion Yayınları 2022) 1299; Münir Ekonomi, '4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı' (2004) Kamu-İş 7(3) 1-14; Ali Ekin, 'İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları' (2016) *İstanbul Hukuk Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı* 74(Özel Sayı) 337-370; Efe Yamakoğlu, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma* (Kazancı Hukuk Yayınevi 2011); Burcu Melekoğlu Keser, *İş Hukukunda Fazla Çalışma* (Seçkin Yayınları 2018); Tekin Güç, *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2014); Hatice Karacan Çetin, *Fazla Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2019); Cevdet İlhan Günay, 'Hukuki Yönden Fazla Çalışma' (2013) *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sayı 30; Ali Cengiz Köseoğlu ve Sibel Kabul, 'Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri' içinde Süleyman Başterzi (edt) *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I* (Beta Yayıncılık 2011); İbrahim Subaşı, 'İş Hukukunda Çalışma Süreleri' içinde Mehmet Uçum (edt) *Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan* (Legal Yayıncılık 2005); Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (Turhan Kitabevi 2008); Serkan Odaman, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri* (Legal Yayıncılık 2013); Canan Ünal Adınır, 'İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)' (2023) *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 29(2) 1292-1319; Özgül Özkan Ürün ve Nurettin Ceylan, *Yargıtay ve BAM Uygulamalarına Göre Fazla Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2025); Mustafa Şentürk, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (On İki Levha Yayınları 2025); Ufuk Aydın ve Burcu Ezer, *Bireysel İş Hukuku* (8. Baskı, Nisan Kitabevi 2025) 526-528.

koyucunun kastı mevzuatımızdaki iş kanunlarıdır. Ancak yürürlükteki iş kanunları bakımından ortak bir normal haftalık çalışma süresi belirlenmiş değildir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda normal çalışma süresi hafta esasında ve 45 saat olarak belirlenmiştir. Deniz İş Kanunu'nda⁶ genel anlamda iş süresi günde 8, haftada 48 saattir (m. 26/I). Basın İş Kanunu⁷ ise çalışanların günlük çalışma süresini gece ve gündüz dönemleri için 8 saat olarak belirlemiştir (m. 1). Dolayısıyla bu kanunlardaki çalışma süresi ve buna bağlı olarak da fazla çalışmanın ölçütleri farklıdır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın ölçütü haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatin aşılmasıdır. Deniz İş Kanunu'nda hem günlük normal çalışma süresi olan 8 saatin, hem haftalık normal çalışma süresi olan 48 saatin aşılması fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.⁸ Basın İş Kanunu'nda ise gece ve gündüz döneminde günlük 8 saatin aşılmasının fazla saatlerle çalışma olacağı öngörülmüştür.⁹

Görüldüğü üzere kapsamındaki iş ilişkileri için çalışma süresini açıkça sınırlandırmayan Türk Borçlar Kanunu, fazla çalışmanın tanımında yaptığı belirsiz yollama ile de fazla çalışmanın tespitinde problem doğuracak niteliktedir. Ancak kanunun fazla çalışma ücretini düzenleyen 402. maddesinin gerekçesinde 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesine gönderme yapması, bu maddede haftalık kanuni azami çalışma süresinin aşılması anlamında fazla çalışma için öngörülen %50 zamlı ücretin Türk Borçlar Kanunu bakımından da esas alınması, aynı şekilde 41. maddede düzenlenen zamlı ücret yerine serbest zaman uygulamasının da ayrıca öngörülmesi bizi kanun koyucunun haftalık çalışma süresini 4857 sayılı İş Kanunu'na paralel olarak belirlemek ve fazla çalışmanın ölçütü olarak İş Kanunu'nun 63. maddesindeki haftalık 45 saati esas almak istediği şeklinde düşünmeye sevk etmektedir.¹⁰

⁶ Deniz İş Kanunu, Kanun No 854, Kabul Tarihi 20.04.1967, RG 29.04.1967/12586.

⁷ Basın İş Kanunu, Kanun No 5953, Kabul Tarihi 13.06.1952, RG 20.06.1952/8140.

⁸ Detaylı bilgi için bkz. Özge Öztürk, 'Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları' (2019) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 5(2) 209-238; Uğur Tülü, 'Gemi Adamlarının Fazla Çalışması' (2023) Piri Reis Üniversitesi Deniz Hukuku Dergisi 2(1) 151-171.

⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1301-1302; Senyen Kaplan (n 5) 558 vd.; Basın İş Kanunu hakkında detaylı bilgi için bkz. Haluk Hadi Sümer, 'Basın İş Kanununa Göre Fazla Çalışma' (2014) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20(1) 91-122.

¹⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1302; Senyen Kaplan (n 5) 558 vd.

İşverenler, fazla çalışmanın koşullarını yerine getirdikleri takdirde, işçilere fazla çalışma yaptırabilirler. Bu koşullar; fazla çalışma nedeninin bulunması (İşK. m. 41/I), işçinin onayının alınması (İşK. m. 41/VII), yıllık azami 270 saatlik fazla çalışma süresinin aşılmaması (m. 41/VIII) ve bu konuda fazla çalışma yasaklarının bulunmaması (İşK. m. 41/VI, IX; Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 7-8) şeklinde sıralanabilir.

İş Kanunu m. 41'e göre; *“Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir.”* Madde hükmü dikkate alındığında, işverene işyerinde fazla çalışma olanağı tanıyan hallerin oldukça geniş olduğu görülmektedir. Ayrıca hükümde yer alan *“gibi”* sözcüğü, belirtilen nedenlerin sınırlı olmadığı ve benzer nedenlerin varlığı halinde de işverenin fazla çalışma yaptırabileceği anlamını taşımaktadır.¹¹ Bu kapsamda söz konusu ifade, olağan nedenlerle fazla çalıştırma yapma konusunda işverene geniş bir hareket olanağı sağlayacak niteliktedir. Gerçekten de *“gibi”* sözcüğü, hükümde sayılanlara benzer tüm nedenlerle işverenin fazla çalışma yapılmasına olanak sağlamaktadır. Aslında örnek olarak verilen nedenlerden somut bir neden olan *“işin niteliği”* dışındaki son derece soyut nitelikteki diğer nedenlerle işverene fazla çalışmaya başvurma konusunda sınırsız ve denetimsiz bir yetki verilmiş olmaktadır.¹²

İş Kanunu m. 41/VII'ye göre; *“Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.”* İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 9'a göre; *“Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.”*

Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.”

¹¹ Süzek ve Başterzi (n 5) 916 vd; Ecem Dursun, 'Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma' (2024) Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi 7(1) 12.

¹² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1303.

Mevzuata göre işçinin onayının alınması işveren açısından bir zorunluluk olmakla beraber, onayı alınmaksızın fazla çalışma yaptırılması halinde dahi, bu çalışma hukuken fazla çalışma olarak kabul edilir.¹³

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi, verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 9/II). Bununla birlikte, fazla çalışma onayının geri aldığını işverene bildirdiği tarihten sonra geçecek 30 günlük sürede işçinin fazla çalışmaya katılma yükümlülüğü devam etmektedir. İşçinin önceden verdiği fazla çalışma onayını geri alabilmesi için bir neden gösterme zorunluluğu yoktur.¹⁴

İşçinin fazla çalışmaya onay vermiş olması her hâlükârda fazla çalışma yapmak zorunda olduğu anlamına gelmez. Nitekim Yönetmelik m. 8, b bendine göre iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsa dahi sağlık durumunun elvermediği hekim raporu ile sabit olan işçiye fazla çalışma yaptırılamaz. Fazla çalışmaya katılmamayı haklı kılacak nedenlerin varlığı halinde de işçi önceden onay vermiş olsa dahi fazla çalışmaya zorlanamaz. Bu gibi hallerde işçinin fazla çalışmaya zorlanmaması iyi niyet kuralı gereğidir ve işçinin fazla çalışmadan çekinme hakkı vardır. Fazla çalışma, kendisinden beklenmeyecek ölçüde işçinin durumunu ağırlaştırıyorsa iş sözleşmesinin feshine gerek kalmaksızın TBK m. 398'e göre bu hakkını kullanarak fazla çalışmaya katılmayabilir.¹⁵

Kural olarak fazla çalışmaya onay vermiş işçi bakımından fazla çalışma borcu doğmuş olur ve fazla çalışmayı reddeden işçi, iş görme borcuna kusurlu ayrılıkta bulunmuş olur. Bu durumda işverenin, İş Kanunu m. 25/II, h alt bendine göre haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebileceği açıktır.¹⁶

¹³ Süzek ve Başterzi (n 5) 916-917; M. Polat Soyer, 'Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler' (2004) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 3, 800; Aslıhan Kayık Aydınalp, 'İş Hukukunda Prim' (2018) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 9(36) 64.

¹⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1303.

¹⁵ Ibid 1303-1304.

¹⁶ Ibid 1304.

Fazla çalışmaya onay vermemiş işçi bakımından bir borç söz konusu olamayacağından buna rağmen işçinin fazla çalışmaya zorlanması, İş Kanunu m. 22 bağlamında çalışma koşullarında esaslı tarzda bir değişiklik olarak değerlendirilmeli ve bu madde hükümlerine göre sonuca varılmalıdır.¹⁷

Kanun koyucunun fazla çalışmayı işçinin onayı şartına bağlaması karşısında, önceki fazla çalışmaya katılmış olması, sonraki fazla çalışmalar bakımından örtülü bir rıza anlamına gelecek şekilde yorumlanamaz¹⁸. İşçinin serbest zamanı daha önce işveren için kullanmış olması, ileride de bu şekilde davranmak, yani fazla çalışmaya katılmak yönünde işçi aleyhine bir iş koşulu oluşturmaz. Dolayısıyla işçinin olağan nedenlerle fazla çalışmaya onay vermemiş olması kusurlu bir davranış olarak iş görme borcuna aykırılık olarak değerlendirilemeyeceğinden, işveren bakımından ne haklı ne de geçerli bir neden niteliği taşır.¹⁹

Ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017 yılında vermiş olduğu bir kararında²⁰; işçiden fazla çalışma için önceden onay alınmamış olsa da daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli ödenen işçinin fazla çalışmaya kalmak istememesi durumunda haklı bir fesih nedeni olmasa da fesih için geçerli bir nedenin doğduğuna hükmetmiştir. Karara göre; “... 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41.maddesi uyarınca her yıl fazla mesai için onay alınmış değildir. Dairemiz uygulamasına göre işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli neden kabul edilmektedir.”.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m. 398’e göre de fazla çalışma kuralı olarak işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Hükmün devamında “... normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Bkz. Eda Karaçöp, ‘İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edilemeyeceği’ (2009) Legal İSGHD, S.24, 1427-1443.

¹⁹ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1304-1305; Aksi yönde, Münir Ekonomi, ‘İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi’ içinde Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Beta Yayıncılık 2009) 56.

²⁰ Yargıtay 9 HD, 11936/29817, 8.10.2017.

durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür.” ifadesi yer almaktadır.²¹ Türk Borçlar Kanunu’nda da fazla çalışma için işçinin rızası aranmaktadır. İş Kanunu’nda fazla saatlerle çalışma için işçinin rızası aranmakla birlikte diğer iş kanunları olan Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu fazla çalışmayı düzenleyen hükümlerinde, fazla çalışmada işçinin rızasının alınacağına ilişkin açık bir hüküm yer almamaktadır. Ancak bu durumda dahi fazla çalışma koşullarında geçerli de olsa esaslı bir değişiklik yarattığından işçinin rızasının aranması gerekmektedir.²²

Fazla çalışmadan söz edilebilmesi için, kural olarak, fazla çalışma yapılmasının işverence talep edilmesi ve işçinin de bu konuda onayının bulunması gerekir. İşçinin işveren veya vekilinin talimatı ve bilgisi olmadan normal çalışma süresinin dışında işyerinde çalışması fazla çalışma sayılmaz.²³ Buna karşılık, işveren işçinin fazla çalışma yaptığını bildiği halde buna karşı çıkmazsa, böyle bir çalışmayı talimat dışı olarak nitelendirmek doğru olmaz. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da isabetli bir şekilde, “...işveren işçiye fazla çalışma yapılmamasını yazılı olarak bildirmiş olsa bile, işçiden ancak fazla çalışma yapmak suretiyle yerine getirilebilecek bir işin istenmesi halinde fazla çalışma söz konusu olur...”, şeklinde görüşünü ifade etmiştir.²⁴

Ayrıca değinmek gerekir ki; uygulamada, fazla çalışma ücreti yanında hafta tatili ücretlerinin de kararlaştırılan ücret içinde yer aldığını belirtilen sözleşmelere rastlanmaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi belirtildiği şekliyle bir sözleşme hükmünün sadece fazla çalışma ücreti bakımından ve yılda 270 saatle sınırlı olarak geçerli olduğunu kabul etmiştir.²⁵ Yargıtay’ın üç iş Dairesinin içtihat aykırılıklarını gidermek için 2016 yılı Ocak ayında yaptıkları toplantıda konu ele alınmış ve temel ücret içinde hafta tatilinde

²¹ Süzek ve Başterzi (n 5) 917; Soyer (n 5) 181-182; Mollamahmutoğlu ve Astarlı (n 5) 602 vd., 604; Doğan Yenisey (n 5) 312.

²² Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1305.

²³ Süzek ve Başterzi (n 5) 917; Yargıtay 9 HD, 9524/11091, 17.9.1979; Yargıtay 9 HD, 1183/6549, 5.5.1981; Yargıtay 9 HD 17563/2912, 19.2.2002; Yargıtay 9 HD, 13579/31852, 4.12.2006; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023) 780-782.

²⁴ Yargıtay HGK, /9-1702/932, 03.03.1982; Bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 917.

²⁵ Yargıtay 9 HD, 2007/3231 E., 2008/ 4525 K., 11.3.2008.

çalışma karşılığı kısmının kararlaştırılamayacağı ilke olarak kabul edilmiştir. Buna ek olarak, işçinin fazla çalışma için onay vermiş bulunması, kıyas yoluyla ulusal bayram ve genel tatil günleri için uygulanamaması gerekir.²⁶

Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin m. 9/2 hükmünde işverence *onayın her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınacağı* düzenlenmişti. 25.08.2017 tarihli değişiklikle²⁷ işçinin her yıl başında onayının alınması uygulamasından vazgeçilmiştir. İş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında onay alınması yeterli görülmüştür. Onay için yazılılık koşulu değişiklik sonrası Yönetmelik düzenlemesinde de mevcuttur. Ayrıca Yönetmelikte yapılan değişiklikle m. 9/2'de fazla saatlerle çalışma yapmak istemeyen işçinin verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabileceği de düzenlenmiştir.²⁸ Değişiklik öncesi dönemde vermiş olduğu bir kararında Yargıtay²⁹; “... *Taraflar arasındaki uyuşmazlık da davacının iş*

²⁶ “... Her ne kadar; İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır” şeklinde düzenleme bulunmakta ise de bu düzenlemenin kıyas yolu ile ulusal bayram genel tatil günlerinde gerçekleştirilecek çalışma için uygulanma imkânı bulunmamaktadır. Başka bir deyişle; işçi ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışmaya yazılı onay vermiş dahi olsa, işveren tarafından bu günlerde çalışmaya zorlanamaz ve onay vermesine rağmen ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışmaya gelmemesi halinde kabul etmediği iş sözleşmesi bu gerekçeyle dayanılarak işveren tarafından feshedilemez. ...” Yargıtay 22 HD, 2015/35553 E., 2018/19309 K., 20.9.2018.

²⁷ RG 25.8.2017/30165.

²⁸ Değişiklik öncesi düzenleme ile kanun hükmünün aşılmış olduğu görüşü için bkz. Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat (n 5) 760; Kanunda sadece onayın alınması gerektiğinin belirtildiği ancak onayın şekil, geçerlilik süresi ve ne şekilde sona ereceğine ilişkin düzenlemelerin Yönetmelikle yapıldığı, bu şekilde yürütme organı içerisinde yer alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına fazla çalışmaya onay şartlarını dilediği zaman belirleyebileceği geniş bir takdir yetkisi tanındığı, bu durumun Anayasanın 7 inci maddesinde düzenlenen yasama yetkisinin devredilmezliğine ve 13 üncü maddesine göre temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasında uyulması gereken kanunilik ilkesine aykırı olduğu yönünde bkz. Ömer Ekmekçi, Volkan Aslan ve H. Hilal Yılmaz, ‘Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya İlişkin Bireysel Başvuru Kararının Değerlendirilmesi (Onur Özdamar Başvurusu)’ (2022) Çimento İşveren 36(4) 32.

²⁹ Yargıtay 9 HD, 7246/27580, 31.10.2013; Bkz. Cumhuriyet Sinan Özdemir, ‘Fazla Çalışma İçin Her Yıl İşçinin Onayının Alınması Sorunu’ (2007) Terazi Hukuk Dergisi 2(8) 35-38; 2021 tarihli bir kararında da Yargıtay “Somut olayda Mahkemece, davacının aylık ücretinin içerisinde fazla mesai ücretlerinin dahil olduğu kabul edilmiş fakat 4857 sayılı Yasanın 41/7. maddesi ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesi uyarınca fazla çalışma yaptırmak için işveren tarafından her yılbaşında işçiden alınmış bir yazılı onay bulunması gerektiği, davalı tarafça davacıdan alınmış bir onay bulunmadığı gerekçesi ile davacının aylık ücretine fazla mesai ücretlerinin dahil olduğu hususu gözetilmeksizin karar verilmiştir. Taraflar arasında imzalanan hizmet sözleşmesinde aylık ücrete fazla mesai ücretlerinin dahil olduğu belirtilmiştir. Mahkemece yukarıda anılı gerekçe ile bu husus gözetilmemiş ise de, işçiden fazla mesai yapılması yönünde onay alınıp alınmaması ile fazla

sözleşmesindeki fazla çalışma yapmayı kabul ettiği beyanının hangi süreye kadar geçerli olacağı, fazla çalışma yönetmeliği gereğince her yıl başında işçiden yazılı onay alınması gerekip gerekmeyeceğidir. ... yönetmelikte fazla çalışma yapılması için işçinin yazılı onayının alınmasının gerektiği, fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onayın her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınacağı belirtilmiştir. Davacının 02.11.2011 tarihli iş sözleşmesinde fazla çalışma yapmayı peşinen kabul ettiği yönünde hüküm bulunmaktaysa da davacının iş sözleşmesi ve yönetmelik hükmü değerlendirildiğinde sözleşmedeki onayın 31.12.2011 tarihine kadar devam edeceği, bu tarihten sonra yönetmelik hükmüne göre davacıdan fazla çalışma yapma onayının yıl başında alınması gerekecektir. Davacıdan söz konusu fazla çalışma onayının alındığına dair dosyada bir delil olmadığından davacının fazla çalışmaya kalmadığı gerekçesiyle fesih yapılması da feshi geçersiz kılacaktır.” şeklinde görüş belirtmiştir.

İşçinin onayına rağmen haklı bir sebebi olmadan (hastalık, daha önce ücretinin ödenmemesi vs.) fazla çalışma yapmaması iş görme borcunun ifasında temerrüttür ve işverene haklı sebeple iş sözleşmesini sonlandırma hakkı verir.³⁰ Bunun için işçinin önceden uyarılmış olmasına gerek bulunmamaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014 yılında vermiş olduğu bir kararında³¹ bu hususu şu şekilde ifade etmiştir; “... Diğer taraftan İş Kanunu’nun 41. maddesi uyarınca fazla mesai yapılması için işçinin onayının alınması gerekir. Maddenin uygulanmasına yönelik yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca da “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.”. Somut olayda; davacının 24.09.2013 tarihinde fazla mesaiye kalmaması üzerine iş akdinin feshedildiği sabittir. Dosya kapsamında yer alan ve davacı imzasını içeren belgeden

mesai ücretinin aylık ücrete dahil olması birbirinden bağımsız değerlendirilmesi gereken olgulardır. Bu nedenle mahkemece 01.04.2020 havale tarihli bilirkişi ek raporunun davacının aylık ücretine fazla mesai ücretinin dahil olduğu kabulü ile hesap yapılan iki numaralı seçeneğine göre hüküm kurulması gerekirken hatalı gerekçe ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.” şeklinde karar vermiştir. Yargıtay 9 HD, 4747/8974, 17.5.2021.

³⁰ Süzek ve Başterzi (n 5) 917; Çelik, Caniklioglu, Canbolat ve Özkaraca (n 23) 783-784.

³¹ Yargıtay 9 HD, 3840/15607, 13.5.2014.

davacının 2013 yılında fazla mesai yapmaya muvafakat ettiği anlaşılmaktadır. ... davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır. ”.

İşçinin onayı olmamasına rağmen işverence fazla çalışma yapmaya zorlanması ise işçi açısından haklı fesih sebebidir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014 yılında vermiş olduğu bir kararında³² bu hususu vurgulamıştır. Karara göre; “... Dosya kapsamına göre, davacının iş sözleşmesini onayı bulunmadığı halde fazla çalışma yaptırılması sebebiyle feshettiği anlaşılmaktadır. Mahkemece de davacının fazla çalışma yaptığı kabul edilerek, karşılığı ücret alacağı isabetli şekilde hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca, fazla çalışma yapılması için işçinin onayının alınması zorunludur. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de, söz konusu onayın her yıl başında işçiden yazılı olarak alınacağı düzenlenmiştir. Davalı işverence ise, dosyaya sunulan onay belgesi 2005 yılına ait olup, feshin gerçekleştiği tarihi kapsar bir onay belgesi sunulmamıştır. İşçiden fazla çalışma yapılması için onay alınmasını gerektirmeyecek zorunlu bir sebebin veya olağanüstü durumun var olduğu da iddia ve ispat edilmemiştir. Bu halde, davacının fazla çalışmaya onayı bulunmaması sebebiyle iş sözleşmesini feshi, haklı sebebe dayanmaktadır. ... ”.

Onayı olmayan işçinin fazla çalışmayı kabul etmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin işverence feshi ise haksız fesih oluşturacaktır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2011 yılında vermiş olduğu karara göre³³; “...Somut olayda, davacı pazar günü çağrıldığı mesaiye

³² Yargıtay 22 HD, 2013/8243 E., 2014/7400 K., 8.3.2014.

³³ Yargıtay 9 HD, 2009/34717 E., 2011/48253 K., 14.12.2011; bkz. aynı yönde “...fazla çalışma ücretini düzenleyen 4857 sayılı yasanın 41/7. maddesinde fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekeceği açıkça belirtilmiştir. Yine aynı yasanın çalışma süresini düzenleyen 63. maddesinde çalışma sürelerinin uygulanma şekillerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak yönetmelikle düzenleneceği hükme bağlanmıştır. Bu madde hükmü gereğince çıkartılan ve 06.04.2004 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanan yönetmeliğin 9. maddesinde “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.” düzenlemesi getirilmiştir. Davacının 2005 yılında fazla çalışma yaptırılmasına ilişkin onayı alınmadığı dosya içeriğine göre sabit olduğuna göre, işçinin onayı olmadan fazla çalışmaya kalmadı gerekçesi ile iş akdinin feshi haksızdır. ...” (Yargıtay 9 HD, 2009/1543 E., 2011/1486 K., 31.1.2011); “... Taraflar arasında yapılan 03.07.2012 tarihli iş sözleşmesinde davacı işçinin fazla çalışma için onayı alınmış ise de mevcut mevzuat hükümleri çerçevesinde her yıl Ocak ayında işçiden fazla çalışma onayı alınması gerekirken, işveren tarafından bu onay alınmamıştır. Uyuşmazlığın ortaya çıktığı 2015 yılında da davacı işçiden bu onay alınmamış olup, buna rağmen davacı bir süre fazla çalışma yapmış ise de 2015 Nisan ayına gelindiğinde Ocak ayında kendisinden alınması gereken onayın alınmadığı gerekçesiyle

mazereti nedeniyle gitmeyince iş akdinin işverence haksız olarak feshedildiğini iddia etmiş, davalı ise davacının iş sözleşmesinde fazla çalışmayı kabul ettiği halde ...fazla mesaiye gelmediğini, bu nedenle iş akdinin 4857 sayılı yasanın 25/2-h maddesine göre haklı olarak feshedildiğini savunmuştur. Mahkeme, davacının fazla çalışma yapmama ısrar etmesini haklı fesih nedeni olarak kabul etmiştir. Söz konusu iş sözleşmesi 01.10.2005 tarihli olup, 5.maddesinde işçinin fazla çalışmayı peşinen kabul edeceği düzenlenmiştir. İş akdi ise 21.03.2007 tarihli bildirimle, davacının aynı yıl fazla mesai çalışmalarına katılmaması sebebiyle feshedilmiştir. Fazla çalışma, işverence işçiden her yıl onay alınarak gerçekleştirilmelidir. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9.maddesi “Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.” hükmünü içermektedir. Dosyada davacının fazla mesai yapacağına ilişkin bahsi geçen yönetmeliğe uygun bir onayı bulunmamaktadır. ... İşçinin fazla mesai ücretlerinin ödenmesi yasa gereğidir. Ancak fazla mesaiye zorlanması ise önceden izin alınmadığı takdirde yasaya aykırıdır. Akdin feshi haksız olup, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulü gerekirken reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”. Dolayısıyla, işçinin onayı olmamasına bağlanan en önemli hukuki sonuç, fesih bakımından ortaya çıkmaktadır. Onayı olmayan işçinin fazla çalışma yapmaması sebebiyle iş sözleşmesinin işverence sonlandırılması haksız fesih olarak kabul edilmektedir.

İşçinin işverence çalışmaya zorlanması işçi bakımından çalışma koşullarının uygulanmaması (m. 24/II, f) anlamına da gelebilir. Ancak Yargıtay somut olayın özelliği ve dürüstlük kuralına göre Türk Medeni Kanunu’nun 2. maddesi doğrultusunda değerlendirme yapabilmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2019 yılında konuyla ilgili

fazla çalışmanın yapılacağı günlerde çalışmalara iştirak etmemiştir. Davacının, yasal düzenleme gereğince her yıl Ocak ayında alınması gereken fazla çalışma yapma onayı alınmadığı halde, işveren tarafından fazla çalışmaya zorlanması belirtilen dönem için hukuka aykırı olup, işveren tarafından fazla mesaiye kalınmadığı gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu 25/II-h maddesi gereğince yapılan feshin de haklı bir nedene dayalı olmadığı kabulü gerekir.” (Yargıtay 9 HD, 2016/22805 E., 2020/7761 K., 15.9.2020).

vermiş olduğu kararında³⁴ bu hususu özellikle vurgulamıştır. Karara göre; “...Uyuşmazlık davacının fazla çalışma yapmasının veya fazla çalışma yapmaya zorlanmasının haklı bir fesih sebebi olup olmadığı noktasındadır. Dosya kapsamına göre, davacının fazla çalışma yapılmasına muvafakat ettiğine dair herhangi belge bulunmamaktadır. Davalı işyerinde fazla çalışma yapıldığı açık ise de fazla çalışmalar ile ilgili olarak davacı işçiden muvafakat alınmamıştır. Fazla çalışma yapılmasına işçi tarafından muvafakat edilmesinin sonucu, işçinin fazla çalışma uygulamasına itiraz edememesidir. Fazla çalışmaya muvafakat eden işçi fazla çalışma yapmaktan kaçınamaz. Davacı işçi ise, fazla çalışma yapılmasına ilişkin muvafakati alınmadığından fazla çalışmalara katılmak zorunda değildir. Ancak dosya içeriğine göre, davacı işçi fazla çalışmalara katılmış ve ücretini almıştır. Oysa fazla çalışma yapılmasına muvafakat etmeyen işçinin işyerinde fazla çalışma yapma gibi bir zorunluluğu yoktur. Aksine, işçi fazla çalışma yapmayı reddedebilir. İşçinin reddi, işveren yönünden haklı veya geçerli bir fesih sebebi oluşturmaz. Zira, fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin fazla çalışma yapılmasına muvafakat etmesi gerektiğine yönelik yasal düzenlemenin amacı işçiyi, işverenin olası haksız feshine karşı korumaktır. Sonuç itibarıyla işyerinde fazla çalışmaya muvafakat etmeyen işçinin işverenin fazla çalışma yapma teklifini reddetme hakkı bulunmaktadır. Hal böyle iken, zorunlu olmadığı halde fazla çalışma yapan ve ücretini alan işçi açısından çalışma saatlerinin ağırlaştığından söz edilemez. ... Fazla çalışmaya muvafakati bulunmayan davacının fazla çalışma yapması, kendi tercihinin bir sonucu olup, işçinin bu çalışmanın karşılığı olan ücreti almadığı yönünde bir iddiası da bulunmadığına göre, fazla çalışma yapmak davacı yönünden haklı bir fesih sebebi oluşturmaz. Diğer taraftan, davacının günlük on bir saati aşan bir çalışmasının bulunmadığının anlaşılmasına göre, çalışma saatlerinin uzun veya ağır oluşu yönündeki iddianın ispatlandığı da söylenemez.”.

4857 sayılı İş Kanunu m. 41/VIII’e göre; “Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.”. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 5/I’e göre ise; “Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere

³⁴ Yargıtay 22 HD, 2016/18075 E., 2019/15068 K., 4.7.2019.

değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.”. Bir işyerinde farklı işçilere yaptırılan fazla çalışma süresinin toplamının yılda 270 saati geçmesine bir engel yoktur. Yargıtay’a göre de; “fazla çalışma yönünden diğer bir sınırlama da İş Kanunu 41. maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükmüdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmaların karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır.”³⁵ Burada önemle üzerinde durulması gereken bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı bulunmaktadır.³⁶ Karar ve bizim de katıldığımız karşı oy dikkat çekicidir³⁷.

³⁵ Yargıtay 7 HD, 5528/4886, 29.2.2016; Yargıtay 7 HD, 4727/8722, 13.5.2005; Yargıtay 22 HD, 19878/34615, 15.12.2015; Yargıtay 9 HD, 11068/2801, 16.2.2016; Yargıtay 9 HD, 21079/14849, 5.7.2018; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 23) 779.

³⁶ Yargıtay HGK, 2021/(22)9-211 E., 2022/1228 K., 4.10.2022.

³⁷ “... Direnme yolu ile Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda davalı işyerinde 02.10.2015 tarihine kadar özel güvenlik görevlisi olarak çalışan davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshedip feshetmediği; buradan varılacak sonuca göre davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. ... Tarafların iş sözleşmesi ile işçinin ücretine fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğunu kararlaştırmaları mümkündür. Bu durumda, işçinin ücretine dâhil olan fazla çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmemişse, bunun en çok yasal azami sınır olan yıllık 270 saat çerçevesinde geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşçiye bu yasal sınırı aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılırsa, bu çalışmalar için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir. ... Açıklanan bu maddi ve hukukî olgular ışığında somut olay değerlendirildiğinde; davacı işçi 2008 yılından beri davalı işyerinde silahlı özel güvenlik görevlisi olarak, işe ilk girdiği tarihten itibaren rızası olmamasına rağmen günde sürekli 12 saat çalıştığı, Kanunun açık hükmüne rağmen yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırıldığı, resmi tatil günlerinde de izin kullandırılmaksızın çalıştığı, özellikle İş Kanunu’nda düzenlenen “Çalışma şartları uygulanmazsa” hükmü kapsamında haklı fesih nedeninin olduğu ve bu sebeple iş sözleşmesini 02.10.2015 tarihinde haklı nedenle feshettiğine ilişkin yazılı fesih bildirimini dosyaya sunarak kıdem tazminatının tahsilini talep etmiştir. ... Mahkemece, İş Kanunu’nun 63. vd. maddelerindeki düzenlemelere göre çalışma süresinin haftada en çok kırkbeş saat olduğu, yine aynı Kanunun 41. maddesinin 8. fıkrası uyarınca da fazla çalışma süresinin yılda 270 saatten fazla olamayacağı, bu hükmün emredici nitelikte olduğu, emredici hükümlerin aksine işçinin mevcut durumunu ağırlaştıracak şekilde sözleşme yapılamayacağı, bu itibarla davacının feshinin haklı olduğu gerekçesiyle davanın kabulüne kararı verilmiştir. ... Dosya kapsamına bakıldığında davacının işe ilk girdiği tarihten itibaren aynı çalışma düzenine tabi olarak çalıştığı, başka bir anlatımla baştan itibaren çalışma düzeninin aynı olduğu ve fazla çalışma yaptığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla çalışma şartları uzun yıllar aynı şekilde devam eden davacının çalışma koşullarının değiştirilmesini işverenden talep ettiğini ve talebinin kabul edilmediğini de ispat edemediği dikkate alındığında, yaptığı fazla çalışmaların karşılığı ücreti de alan davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24/II-f maddesi uyarınca feshetmesinin haklı nedene dayanmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı sonucuna varılmıştır. ... Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, fazla çalışma süresinin yıllık 270 saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlendiği, bu çalışmanın karşılığının ödenip ödenmemesinden bağımsız olarak işçinin korunmasının gerektiği, direnme kararının yerinde olduğu ve miktar incelemesi yapılmak üzere dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de, bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir. ... Hâl böyle olunca, Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. ... Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır. ...”. Kararın karşı oyuna göre; “4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinde işçinin haklı nedenlerle derhal feshi düzenlenmiş olup, aynı maddenin (f) bendinde

Söz konusu kararda işçinin yıllık 270 saati aşan fazla çalışmalarının karşılığının ödenmiş olması gerekçesiyle feshin haklı nedene dayanmadığı sonucuna varılmıştır. Bu yaklaşım, normun koruyucu işlevini ikincil plana itmekte ve işverenin ücret ödemek suretiyle işçiyi sınırsız şekilde fazla çalıştırmasının önünü açmaktadır³⁸. Kanaatimizce, bu görüş özellikle iş sağlığı ve güvenliği perspektifinden kanunun amacına uygun düşmemektedir. Buna karşılık, karşı oyda dile getirilen görüş; 270 saatlik sınırın emredici nitelikte olduğu, ücreti ödenmiş olsa dahi bu sınırın aşılmasının işçinin çalışma koşullarına aykırılık oluşturacağı ve bu nedenle haklı fesih nedeni sayılacağı yönündedir. Bu yorumun, kanunun lafzı, amacı ve işçiyi koruma ilkesi ile daha uyumlu olduğu söylenebilecektir.

Öğretide bir görüşe ve Yargıtay'a göre işçinin ücretinin, fazla çalışma ücreti dahil olmak üzere tespiti mümkündür. Fakat bunun için yazılı sözleşmede açık hüküm olması gerekir. Personel yönetmeliğinde fazla çalışma ücretlerinin asıl ücrete dahil olduğu kararlaştırılmışsa, bu yönetmeliğin işçi tarafından kabul edilerek iş sözleşmesinin eki niteliği halini alması ve işçi bakımından bağlayıcı olması gerekir. Bu durumda, işçiye, kanunda öngörülen fazla çalışma sınırlarının üzerinde bir fazla çalışma yaptırılmış ise, bu şekilde yapılan fazla çalışmalar için ayrıca fazla çalışma ücreti talep edebilir. Zira taraflara sözleşme özgürlüğü bağlamında fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücret

çalışma koşullarının uygulanmaması haklı fesih nedeni olarak düzenlenmiştir. İş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümü, "çalışma koşulları" olarak değerlendirilmektedir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, yer alır. ... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışma süresinin yıllık 270 saatten fazla olamayacağı ve gece çalışma süresinin 7,5 saati aşamayacağı emredici şekilde düzenlenmiştir. İşçinin fazla çalışması için onayının alınmış olması kanunda yer alan sınırlamaların aşılmasına imkân tanımaz. Aksi hâlde işverence fazla çalışma ücreti ödenen işçinin sınırsız şekilde çalıştırılması söz konusu olur ve çalışma sürelerine dair Kanunda yer alan sınırlamaların hiçbir anlamı kalmaz. Oysa kanun koyucu, günlük ve yıllık olarak fazla çalışmalarla ilgili bir üst sınır koyarak fazla çalışmaların karşılığının ödenip ödenmediğinden bağımsız olarak işçinin korunmasını amaçlamıştır. ... Çalışma süreleri ile ilgili günlük ve yıllık yasal sınırlamalar, aynı zamanda işçi sağlığı ve güvenliği önlemleri bakımından da önemlidir ve bu sınırlamalar çalışma şartlarını belirleyen kaynaklar arasında yer alır. ... Davacı işçi tarafından yapılan fesih bildiriminde çalışma süreleriyle ilgili yasal sınırlamalara dikkat çekilmiş ve bu sınırlamalara işverence uyulmaması açıkça haklı fesih nedeni olarak gösterilmiştir. Dava dilekçesinde fazla çalışma ücreti talebinde bulunulmamış olması bu konuda sonuca etkili olmayıp, uyumsuzluk 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f bendi kapsamında değerlendirilmelidir. ...".

³⁸ Bkz. Namık Hüseyinli, 'İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları' (2017) Terazi Hukuk Dergisi 12(136) 14-26.

içinde ödenmiş olduğunu kararlaştırılabilmesi sadece yasal fazla saatlerle çalışmalar bakımından mümkündür. Dolayısıyla taraflar bu tür bir sözleşme hükmü öngörseler de bu durum ancak günlük 11 saati geçmeyen fazla saatlerle çalışmalar ile yıllık 270 saate kadar yapılacak fazla çalışmalar için geçerli olacaktır. Bunun yanında fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğuna ilişkin sözleşme hükümlerinin geçerli olabilmesi için, ücretin asgari ücretin veya emsal ücretin üzerinde belirlenmiş olması ve işçinin sözleşmedeki iş görme ediminin, ki buna fazla saatlerle çalışmalar da dahildir ve bu bunun karşı edimi olan ücret ödeme borcunun, edimler arasında açık bir rahatsızlık oluşturmayacak biçimde tespit edilmesi gereklidir³⁹. Yani asıl ücretinden miktarının işçiye yaptırılacak fazla saatlerle çalışmalarla orantılı olarak yüksek belirlenmesi lazımdır. Aksi takdirde TBK m. 27/I anlamında ahlaka aykırılıktan bahsedilir.⁴⁰ Ayrıca Yargıtay'a göre taraflarca fazla çalışma ücretinin aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi halinde yıllık 270 saatlik, aylık 22,5 saatlik, haftalık 5,2 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.⁴¹

Fazla çalışma yasaklarına gelindiğinde ise, 4857 sayılı İş Kanunu m. 41/VI'ya göre; *"63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz."* Yargıtay'a göre de işçilerin gece çalışmaları günde 7,5 saati geçemez, gece

³⁹ "...sözleşme özgürlüğü kuralı uyarınca yasal sınırlar içinde kalan fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümleri kural olarak geçerlidir. Dairemiz; yerleşik hâle gelen ilkeleri ile fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olarak kararlaştırılmış olmasına sınırlı olarak değer vermektedir. Bu bağlamda sözleşme hükümlerinin geçerliliğine getirilen iki temel sınırlama mevcuttur. Bunlardan ilki, 4857 sayılı ... Kanunu'nun 41 inci maddesi gereği fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı; diğeri ise kararlaştırılan aylık temel ücretin asgari ücretin üzerinde olması gerekliliğidir. Bir başka anlatımla Dairemiz, ücret seviyesinin yüksekliğini kaydın geçerliliğinin tespitinde dikkate almaktadır. Diğer yandan ... sözleşmesinin devamı sırasında işçinin bir hakkından feragat etmesi veya hakkından feragat sonucu doğuran bir işlem yapması geçersizdir. Ancak fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin kararlaştırılmış olması, fazla çalışma ücretinden feragat anlamına gelmez. Fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğinin kararlaştırılması ile fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin belirlenmesi birbirinden farklı kavramlardır. (... "Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya İlişkin Bireysel Başvuru Kararının Değerlendirilmesi (... .. Başvurusu)", Çimento İşveren, Cilt 36, Temmuz 2022, Sayı 4, 8-35, s.31)." Yargıtay 9 HD, 14591/16056, 6.12.2022.

⁴⁰ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1314-1315; Bkz. Mehmet Saim Aşçı, 'Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma' (2020) Çalışma ve Toplum 3(66) 1527-1540; Muhittin Astarlı, 'Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Gerçeklik Koşulları' (2008) Kamu-İş 9(4).

⁴¹ Yargıtay 9 HD, 2016/7834 E., 2020/11697 K., 13.10.2020.

çalışmalarında haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da 7,5 saati geçen çalışmaların yasak hükmüne rağmen fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekir.⁴²

4857 sayılı İş Kanunu m. 41/IX'a göre; *"Bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz."* O halde, yeraltı maden işlerinde sadece zorunlu nedenlerle (İşK. m. 42) ve olağanüstü hallerde (İşK. m. 43) fazla çalışma yaptırılabilir. 4857 sayılı İş Kanunu m. 41/IX'a göre; *"Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir."*

Fazla çalışma yasakları, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde de düzenlenmiştir. Yönetmelik m. 7'ye göre fazla çalışma yapılamayacak işler; İş Kanunu m. 63/son uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler; İşK. m. 69/I'deki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işler (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir); maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanları şeklindedir. Yönetmelik m. 8'de ise fazla çalışma yaptırılamayacak işçiler; 18 yaşını doldurmamış işçiler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler, İşK. m. 88'de öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler ile İşK. m. 42 uyarınca zorunlu nedenler ve m. 43 uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçiler olmak üzere sıralanmaktadır.

⁴² Yargıtay 22 HD, 35236/4093, 16.2.2016; Yargıtay 7 HD, 5528/4886, 29.2.2016; Yargıtay 9 HD, 9628/1010, 31.1.2017; Yargıtay 22 HD, 18926/22877, 25.10.2017; Yargıtay 9 HD, 10942/9796, 6.6.2017; Ayrıca bkz. Murat Kandemir, 'Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları' (2011) Legal İSGHD 8(29) 11-42; Eda Hergüner, 'Fazla Çalışma Yasakları' (2009) İstanbul Barosu Dergisi 83(5) 2629-2656.

B. Üst Düzey Yöneticilerin Durumu

Yargıtay “üst düzey yönetici” olarak tanımladığı kimi işçilerin iş görme biçimleri itibariyle fazla çalışma yapsalar bile fazla çalışma ücreti talep edemeyeceklerini karar vermektedir. Yargıtay’a göre işyerinde en üst konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılması olanaklı değildir. Bununla birlikte yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması durumunda işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkının doğduğu kabul edilmelidir. İşin yürütümü anlamında geniş bir otonomiye sahip olarak iş görme borcunu ifa eden üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesi, esas itibariyle, çalışma süresi üzerinde egemenliğe sahip olmasındandır. Çünkü üst düzey yönetici işçi, işverenin veya iş yerindeki herhangi bir üst otoritenin düzenlemesi ve kontrolü söz konusu olmaksızın, çalışma sürelerini ve bu anlamda çalışma düzenini bizzat belirlemektedir. Çalışma süresini belirleme egemenliği kapsamında, çalışmasını bizzat düzenleyen üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesinin temelinde yatan ise, yürüttüğü görevlerin niteliği gereği belirlediği esnek çalışma düzeni kapsamında fazla çalışacağı süreleri bir referans dönem içerisinde denkleştirme olanağı olduğuna ilişkin varsayımdır. Zira işveren çalışma süresinin belirlenmesinden ve bunun kontrolünden vazgeçerek, üst düzey yöneticinin fazla çalışma oluşturmayacak ve azami çalışma sürelerini aşmayacak bir şekilde çalışma sürelerini düzenleneceğine ilişkin bir güven duymaktadır. Dolayısıyla üst düzey yönetici işçi ile işveren arasında kurulan, iş ilişkisinin niteliğini ve bu anlamda iş görme borcunun kapsamını da belirleyen güven ilişkisi, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talep edememesinin gerekçesini oluşturmaktadır. Üst düzey yöneticinin asıl ücretinin yüksekliği de fazla çalışma ücreti talebi ne ilişkin durumlarda bir kriter niteliği taşır⁴³. İşveren karşısındaki konumu ve sahip olduğu görev ve yetkilerin derecesi ile orantılı olarak yüksek bir ücret alan ve çalışma süresini bizzat belirleyen bir üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi

⁴³ Şahin Çil, ‘4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma’ (2007) Çalışma ve Toplum, 3(14) 65; Devrim Ulucan, ‘Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı’ (2007) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 9(Özel Sayı) 187.

kural olarak mümkün değildir. Zira bu durumda üst düzey yönetici işçinin fazla çalışma ücretlerinin de asıl ücretin içinde yer aldığı kabul edilir. Yüksek ücretlerle çalışan üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi ancak bunun sözleşmede açıkça yer alması veya işçinin normal çalışmasının karşılığı olan iş görme borcunun miktarının açık ve kesin bir şekilde belirlenmesi ve yüksek ücretin sadece bu normal çalışmanın karşılığı olduğunun kararlaştırılması halinde mümkündür.⁴⁴

Yargı kararlarında da belirtildiği üzere fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır, son ücrete göre hesaplama yapılması doğru değildir⁴⁵. Dolayısıyla işçinin fazla çalışma ücretinin hesaplanacağı döneme ilişkin ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir. Yargıtay, önceki dönemlerde işçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranlaması yapılarak bilinmeyen ücretin tespiti ile mümkün olacağı yönünde karar verirken, artık bu yöntemi benimsememektedir. İlgili karara göre;⁴⁶ *“Taraflar arasında davacının fazla çalışma alacağının hesaplanması konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Mahkemece verilen karar, Yargıtay (kapatılan) 22. Hukuk Dairesince, fazla çalışma hesabına esas dönem ücretlerinin araştırılması gerektiği noktasında bozulmuştur. Bozma kararında, taraflar arasında 24.12.2012 tarihinde imzalanan zorunlu iş sözleşmesi ile davacının ücret miktarının yeniden düzenlendiği, böylece 2012 yılında davacının ücretinde değişiklik meydana geldiği gözetilerek bu tarihten önceki döneme ilişkin ücretin araştırılması gerekirken asgari ücrete oran yapılmak suretiyle sonuca gidilmesinin yerinde olmadığı belirtilmiştir. Mahkemece bozma kararına uyularak resen emsal ücret araştırması yapılmak suretiyle davacının dönemsel ücretleri belirlenmiş, emsal dönemsel ücretler doğrultusunda hesaplanan fazla çalışma ücreti hüküm altına alınmıştır. Ancak, dosya kapsamında davalı tarafça ücret bordroları bulunduğu gibi, davacıya ödenen ücretleri gösteren banka kayıtları da mevcuttur. Davacı taraf, dava dilekçesinde son ücret miktarının sözleşmeye göre 2.600,00 TL olduğunu, Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilen prime esas kazanç tutarının da gerçek ücreti yansıttığını beyan etmiş olup, kayıtlardaki*

⁴⁴ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1317-1318.

⁴⁵ Yargıtay 9 HD, 2016/19263 E., 2020/6833 K., 01.07.2020.

⁴⁶ Yargıtay 9 HD, 493/1475, 08.02.2022.

ücret miktarının gerçek ücreti yansıtmadığına yönelik itirazı olmamıştır. Şu halde, davacının fazla çalışma ücretinin hesabına esas önceki dönem ücretlerinin dosya kapsamındaki kayıtlara göre belirlenmesi gerekirken, emsal ücret araştırması sonucuna göre hesaplama yapılması yerinde değildir. Yapılması gereken iş, ücret bordroları ile banka ödeme kayıtları birlikte dikkate alınmak suretiyle davacının dönem ücretlerinin belirlenmesi ve belirlenen bu ücret miktarı üzerinden fazla çalışma ücretlerinin hesaplanmasıdır. Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmiştir.”

Ayrıca belirtmek gerekir ki Yargıtay, işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanması gibi durumu bilinen son ücretin asgari ücrete oranının geçmiş dönemler yönünden dikkate alınmasının doğru olmayacağı hallerde, ilgili meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemlere ilişkin ücretin sorulması ve buna göre fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerektiği kanaatindedir.⁴⁷

Yargıtay, üst düzey yönetici olan, çalışma saatlerini kendisi belirleyen işçinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini kararlaştırmaktadır.⁴⁸ Kararlarda bunun altında yatan hukuksal neden ve üst düzey yönetici kavramının unsurları da açık bir şekilde belirlenmemiştir. Hukukumuzda üst düzey yönetici kavramı normatif olarak tanımlanmamıştır. Bu bağlamda işyerinde yönetici konumunda olmak, çalışma süreleri konusunda herhangi bir üst makamdan emir ve talimat almamak, çalışma sürelerini kendisi belirlemek, çalışma sürelerine ilişkin kendi kayıtlarını tutmak, pozisyonu gereğince yüksek ücret almak gibi ölçütler üst düzey yöneticinin ve onun fazla çalışma ücreti talep edememesinin ölçütleri olarak değerlendirilebilir.⁴⁹

⁴⁷ Yargıtay 9 HD, 15176/31514, 12.11.2009; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 1317-1318.

⁴⁸ Yargıtay 22 HD, 27220/29328, 20.10.2015; Yargıtay 9 HD, 2013/15232 E., 2015/10529 K., 16.3.2015; Bkz. Süzek ve Başterzi (n 5) 925-926; Canan Ünal Adınır, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler* (On İki Levha Yayıncılık 2023) 111, dn. 388-389'daki yazarlar, 196 vd.; Atanur Karaahmetoğlu, 'Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar' (2019) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S. 1, 257; Baki Oğuz Mülayim, 'Fazla Çalışmanın İspatlanması' (2019) İş ve Hayat 5(9) 149; Baki Oğuz Mülayim ve Aslıhan Kayık Aydınalp, 'Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması' (2019) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 9(2) 438; Ünal Narmanlıoğlu, 'İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı' (2010) Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 17, 30; Duygu Hatice Özer, 'Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?' (2007) Çalışma ve Toplum 3(14) 143-155.

⁴⁹ Bkz. Ünal Adınır (n 47) 31 vd.

Fazla çalışma ücret alacağı talepli davalarda davacının üst düzey yönetici olup olmadığı Yargıtay'ın uzun yıllardır dikkate aldığı bir durumdur. Yargıtay somut olayın özelliğine göre, özellikle de kendi çalışma süresini kendisinin belirleyebildiği ve kendisine o işyerinde emir ve talimat veren, kendisini denetleyen, gözetleyen kimsenin de olmadığı durumlarda üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücretine hak kazanmadığına karar vermektedir. Yargıtay'ın 2022 yılında da bu yönde çok sayıda kararı bulunmaktadır. Belirtelim ki, Yargıtay bu kapsamda verdiği kararlarda bazen üst düzey yöneticinin ücretini de dikkate almaktadır.⁵⁰

Hukukumuzda üst düzey yöneticilerin kimler olduğu konusunda kesin bir tanım bulunmamaktadır.⁵¹ Öğretide Astarlı ise, üst düzey yöneticiden söz edebilmek için dar kapsamlı bir bağımlılık ilişkisi içinde işin yönetimi ve yürütümünün söz konusu olabilmesi ve bu konuda işveren yetkilerini kullanabilen yönetsel bir özerkliğe sahip olan yöneticinin gerektiğini ifade etmektedir.⁵² Ayrıca öğretide batı hukukunda da bazı üst düzey çalışanlar için özel düzenlemeler yapıldığı, ancak bunun sınırlı bazı çalışanlar için söz konusu olduğu, bu düzenlemeler çerçevesinde bazı üst düzey çalışanların fazla çalışma ücreti talep hakkı olmadığı da ifade edilmektedir.⁵³

Yargıtay 2022 yılında verdiği bir kararında, bizce de isabetli olarak davacının yüksek ücretle yönetici olarak çalışmasının her zaman için mesai saatlerini kendisinin belirlediği anlamına gelmeyeceğine hükmetmiştir. Yüksek Mahkemeye göre, “*Dosya kapsamındaki bilgi, belge ve delilleri bir bütün olarak değerlendirildiğinde; her ne kadar davalı tarafından davacının üst düzey yönetici olduğu ve çalışma saatlerini kendisinin belirlediği savunulmuş ise de dinlenen tanık beyanları, dosya arasında bulunan ve davalı tarafından itiraz edilmeyen imzasız nöbet çizelgeleri ve e-postalar dikkate alındığında*

⁵⁰ Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Ünal Adınır (n 47) 158 vd.

⁵¹ Yargıtay kararlarından hareketle Yargıtay'ın kimleri üst düzey yönetici saydığına ilişkin açıklamalar için bkz. Ünal Adınır, s. 81 vd.; Çalışma sürelerini kendisinin belirlediğini kabul ettiği üst düzey yöneticilerle ilgili olarak, s. 160 vd.; Duygu Çelebi Demir, ‘Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışma Ücreti’ (2022) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 19(73) 117-118.

⁵² Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, ‘Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışmaları ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri, (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)’ içinde Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan (İstanbul Üniversitesi Yayınları 2011) 53-70.

⁵³ Ünal Adınır (n 47) 87 vd.; Çelebi Demir (n 50) 118 vd.

davacının çalışma saatlerinin kendisi tarafından belirlendiğine ilişkin somut delil bulunmadığı, davacının yüksek ücretle yönetici olarak çalışmasının her zaman için mesai saatlerini kendisinin belirlediği anlamına gelmeyeceği ve fazla çalışma alacağının ispatlandığı; tanık beyanlarına göre davacının hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının da ispatlandığı, ancak dava konusu alacakların karşılığının davalı tarafından ödenmediği anlaşılmakla davalının tüm temyiz itirazlarının reddi gerekmektedir.”⁵⁴ Kararın isabetli olduğunda şüphe yoktur. Kanunlarımızda üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceklerine ilişkin bir hüküm yoktur. Yargıtay bu durumdaki işçilerin kendi çalışma sürelerini kendilerinin belirleyebilmelerinden hareketle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini kabul etmektedir. Dolayısıyla Yargıtay yukarıda da belirtildiği gibi salt üst düzey yönetici olmayı fazla çalışma ücreti talep hakkına engel görmemekte, çalışma süresini kendisinin belirlediği, ayrıca kendisini denetleyebilen bir üstün olmadığı durumlarda üst düzey çalışanın fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini kabul etmektedir⁵⁵.

Yargıtay’ın 2022 yılında verdiği bir başka karara konu uyumsuzlukta, bir ulusal televizyon kanalının haber merkezinde grafik tasarımları koordinatörü olarak çalışan işçinin açtığı davada, *“üst düzey yönetici olarak çalışması ve dinlenen tanık beyanları dikkate alındığında mesaisini kendisinin belirlediği, işe giriş çıkış saatleri konusunda kendisinin üstünde bulunan bir yöneticiden izin alma zorunluluğunun bulunmadığı, buna göre fazla çalışma alacağının reddinin de isabetli olduğu”* yönünde karar vermiştir⁵⁶. Bu karar da Yargıtay’ın önceki kararları ile uyumludur. Yargıtay’ın yine üst düzey çalışan kabul ederek verdiği bir başka karar şantiye şefine ilişkindir. Yargıtay kararında, yine davacı işçinin mesai saatlerini ve çalışma düzenini kendisinin belirleyebildiğine dikkat etmiş, buna göre sonuca ulaşmıştır. Bunun yanında Yargıtay davacı işçinin ücret seviyesini de dikkate almış ve fazla çalışma ücret talebinin reddi gerektiğine hükmetmiştir.⁵⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2022 yılında verdiği bir başka kararda yine

⁵⁴ Yargıtay 9 HD, 5312/6071, 16.5.2022.

⁵⁵ Bkz. Ali Cengiz Köseoğlu ve Sibel Kabul, ‘4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma’ (2014) İstanbul Hukuk Mecmuası 74(2) 262-263.

⁵⁶ Yargıtay 9 HD, 11234/14413, 07.11.2022.

⁵⁷ Yargıtay 9 HD, 7234/8054, 20.06.2022.

şantiye şefinin üst düzey yönetici olduğunu belirtmiştir. Ama bu kararın yukarıdaki karardan farkı şantiye şefinin üstünde bölge müdürünün bulunmasıdır. Buna karşılık Yargıtay 9. Hukuk Dairesi şantiye şefinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğine hükmetmiştir.⁵⁸

Yargıtay'ın yukarıda belirtilen kararları birlikte değerlendirildiğinde, daha önce de ifade edildiği gibi Yüksek Mahkeme, üst düzey yöneticilerin, kendi çalışma sürelerini kendilerinin belirlemesi ve o işyerinde kendilerini denetleyebilen kimsenin olmaması halinde fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini kabul etmektedir⁵⁹. Yargıtay'ın bu kararları artık yerleşik hale gelmiştir.

Öte yandan bu yöndeki kararlar öğretide çok sayıda yazar tarafından da ele alınmış ve incelenmiştir. Bazı yazarlar İş Kanunu'nda üst düzey yöneticilere ilişkin farklı bir düzenleme yokken Yargıtay'ın onların fazla çalışma ücretinden yararlanamayacaklarına ilişkin yaklaşımını eleştirirken bazı yazarlar isabetli bulmaktadır⁶⁰. Kanaatimizce de kendi çalışma sürelerini kendisi belirleyebilen, bu konuda hakimiyeti olan üst düzey yöneticiler için özel düzenleme yapılması gerekmektedir ya da daha dar kapsamda üst düzey çalışanlarla sınırlı tutulmak kaydıyla farklı değerlendirme yapılması mümkün olmalıdır.

Bu noktada sorun yaratan husus ise fazla çalışma talepli davalarda üst düzey yönetici kavramının kapsamına kimlerin girdiği ve söz konusu yöneticilerin kendi çalışma süresini kendisinin belirleyebildiğinden söz edebilmek için hangi kriterlerin dikkate alınması gerektiğidir. Gerçekten Yargıtay belirli bir tanım getirmeden, somut olayın özelliğine göre davacının üst düzey yönetici olup olmadığını karara bağlamaktadır.

Öğretide bir görüşe göre, bu konuda İş Kanunu m. 18/son hükmünde sözü edilen kişiler üst düzey yönetici olarak kabul edilebilecektir.⁶¹ Ancak bize göre, bu içtihadın

⁵⁸ Yargıtay 9 HD, 8061/9204, 14.09.2022. Bu kararda karşı oy da bulunmaktadır.

⁵⁹ Çil (n 42) 65.

⁶⁰ Öğretideki görüşler hakkında toplu bilgi için bkz. Ünal Adınır (n 47) 209 vd.

⁶¹ Mustafa Alp, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (On İki Levha Yayıncılık 2022) 123; Çelebi Demir (n 50) 117.

gerekçesinden yola çıkıldığında üst düzey yöneticileri İş Kanunu m.18/son'daki kişilerle sınırlamak isabetli olmayacaktır. Önemli olan kişinin çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi ve çalışma biçimi dikkate alındığında haftalık çalışma süresinin belirlenmesinde güçlükler bulunmasıdır. Bu yaklaşım bazı belirsizlikleri beraberinde getirebilecek nitelikte olsa da, fazla çalışma ücreti açısından farklı uygulamayı haklılaştırabilecek gerekçenin de bu husus olması nedeniyle, üst düzey yönetici açısından da bu olgunun var olup olmadığının somut uyumsuzluklarda araştırılması gerekir.

Mevcut durumda işçiye emsal ücret ödeniyorsa ve farklı düşünmeyi gerektiren başkaca bir dayanak yoksa, salt mevcut pozisyonu onun fazla çalışma ücreti almayacağı sonucunu yaratmamalıdır. Ancak işçinin üzerinde başka bir yönetici bulunduğu, kendisine emir ve talimat veren bir şirket yetkilisi bulunduğu takdirde, işçi üst düzey yönetici olarak değerlendirilmeyecektir. Örneğin, bir bankanın operasyon birim yöneticisi olan işçi, şubede onu yöneten başka bir amiri bulunduğundan üst düzey yönetici sayılmaz. Dolayısıyla fazla çalışma ücreti talep etmesi mümkündür.

Öte yandan öğretide işyerinde üst düzey yöneticiyi denetleyen birinin olup olmadığının tespitinin de her zaman mümkün olamayacağı, günümüz teknolojisi karşısında bu gerekçenin titizlikle incelenmesi gerektiği haklı olarak belirtilmektedir⁶². Bizce de bu konuda sadece işyerinde işçiye denetleyebilen biri olup olmadığının değil, somut olayın özellikleri dikkate alındığında işçinin çalışma süresi üzerinde bir otonomiye sahip olup olmadığının tespiti gerekir. Bu açıdan yapılan iş dikkate alındığında yoğun bir çalışma olmadan işin yapılamayacağı tespit edilebiliyorsa, fazla çalışmanın ispatlanamadığından söz edilemez. Ancak bu noktada üst düzey yöneticinin ücretinin bu fazla çalışmaları da kapsayarak belirlendiği, işçi ile bu hususta bir anlaşmaya varıldığından söz edilebildiği durumlarda, yine Yargıtay'ca şimdiki gibi karar verilmesinin isabetli olacağı düşüncesindeyiz.

⁶² Bu görüşler hakkında bkz. Ünal Adınır (n 47) 17 vd.

Öğretide de konuya ilişkin olarak, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığının tespitinde fazla çalışma ücret tahakkuklarının, tek başına yeterli olmasa da diğer kriterlerin yanında dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir.⁶³

Üst düzey yöneticiler ile ilgili kararlarla bağlantılı olduğu için değinilmesi gereken diğer bir husus da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, T. 04.04.2023, E. 2023/6171, K. 2023/4908 sayılı kararıdır (Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Arasındaki Uyuşmazlığın Giderilmesi İstemine Dair Yargıtay İlamı); Karara göre, “.... İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 03.02.2023 tarihli ve 2023/3 Esas sayılı kararı ile; belirtilen dosyaların tamamında, aynı davalı Bankada, yaklaşık olarak aynı dönemlerde şube müdürlüğü yapmış davacıların fazla süreli çalışma ve fazla çalışma ücreti alacaklarının talep edildiği, 28. Hukuk Dairesi kararında davanın reddine, diğer Dairelerce ise davacıların fazla çalışma ücreti alacaklarının bulunduğu karar verildiği gerekçesiyle İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi kararı ile diğer Dairelerin kesin nitelikteki kararları arasında uyumsuzluk bulunduğu, uyumsuzluğun 29, 30, 24 ve 27. Hukuk Dairelerinin kararları doğrultusunda giderilmesine oy çokluğu ile karar verilmiştir. ... İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması hâlinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O hâlde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmediğinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir. Başvuru konusu kararlara ait davalarda davacıların Banka şube müdürü olarak görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Dosya içeriklerine göre davacıların davalı Bankalarda şube

⁶³ Ibid 203.

müdürü olarak görev yapmaları sebebiyle bulunduğu yerde en üst düzey yönetici sıfatıyla çalışmış oldukları, yetki alanı gereğince çalışma düzenlerini kendilerinin belirleyebilecek konumda oldukları anlaşılmakla; fazla çalışma ücreti talep edemeyeceklerinin kabulü gerekmektedir. Açıklanan sebeplerle uyuşmazlığın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesinin 15.09.2022 tarihli ve 2019/549 Esas, 2022/1372 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır”.

İlgili karar, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti taleplerine ilişkin içtihat farklılıklarını gidermeye yönelik bir nitelik taşımaktadır. Kararda özellikle banka şube müdürlerinin konumu üzerinden yapılan değerlendirme dikkat çekici olup, Yüksek Mahkeme, şube müdürlerinin bulundukları işyerinde en üst düzey yönetici olmaları ve yetkileri gereği çalışma düzenlerini kendilerinin belirleyebilecek durumda bulunmaları sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri sonucuna varmıştır. Bununla birlikte karar, önemli bir tartışmayı da beraberinde getirmektedir. Zira banka şube müdürlerinin her durumda “üst düzey yönetici” olarak kabul edilmesi, onların fiilen üzerinde emir ve talimat verebilecek bölge müdürleri veya genel merkez yöneticilerinin varlığına rağmen fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri sonucunu doğurabilmektedir.

Kanaatimizce, üst düzey yönetici kavramı soyut bir unvanla değil, çalışma süresi üzerinde fiili denetim ve bağımsızlık gibi yukarıda da açıklanan çeşitli kriterler ışığında belirlenmelidir. Şube müdürlerinin çoğu zaman bölge müdürleri veya genel müdürlük talimatlarıyla bağlı olmaları, mesailerinin sıkı biçimde raporlanabilmesi ve işin yoğunluğu gereği fazla mesaiye zorunlu kalabilmeleri gibi hususlar dikkate alındığında, bu çalışanların salt unvanları nedeniyle kategorik biçimde fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri sonucuna varılması yerine, somut olayın özelliklerine göre inceleme yapılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede, söz konusu uyuşmazlıkta, işçinin yalnızca unvanının değil, yetki alanı gereğince çalışma düzenini de belirleyebilecek nitelikte olup olmadığının incelenmesi yerindedir.

SONUÇ

İncelemeye konu edilen Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesi'nin 12.12.2023 tarihli kararı, hem iş hukuku uygulaması hem de Yargıtay'ın yerleşik içtihatları bakımından önem arz etmektedir. Karar, özellikle işyerinde yönetsel yetkilere sahip, çalışma saatlerini serbestçe belirleme imkânı bulunan ve üzerinde hiyerarşik denetim mekanizması olmayan çalışanların “üst düzey yönetici” olarak kabul edilip edilemeyeceği sorusuna ışık tutmaktadır. Yargıtay'ın içtihadına paralel olarak, bu tür çalışanların fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği yönündeki değerlendirme, incelenen kararda da benimsenmiştir.

Davacı işçinin uzun çalışma süreleri iddiasına rağmen, son dönemde üstlendiği genel müdür yardımcılığı ve danışmanlık görevlerinin niteliği, çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlemesi ve işin sevk ve idaresinden sorumlu olması gibi unsurlar, onun bağımlılık derecesinin diğer işçilerden farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, iş ilişkisinde üst düzey yönetici statüsünün varlığı hâlinde fazla çalışma kavramının klasik anlamda uygulanamayacağı kabul edilmiştir.

Özetle, kararın, iş hukukunda giderek belirginleşen bir sorun alanına, yani yönetici pozisyonundaki çalışanların fazla çalışma taleplerine ilişkin kriterlere katkı sunduğu görülmektedir. Yargıtay ve bölge adliye mahkemeleri, salt bir “yönetici” unvanının tek başına yeterli olmadığını, çalışma süreleri üzerinde gerçek bir otonomi ve hiyerarşik bağımsızlık bulunmasının bu statüyü belirlediğini ortaya koymaktadır. Kanaatimizce de, bu yaklaşım isabetlidir. Zira işverenin, yönetim kademesinde yer alan çalışanlarla kurduğu iş ilişkisi, klasik işçi-işveren bağımlılık ilişkisinden daha esnek ve güven esasına dayalıdır. Bu noktada, fazla çalışmanın karşılığı ücretin yüksek bazda belirlenmiş olması, çoğu kez fazla çalışma ücretinin de bu yüksek ücretin içinde ödenmiş olduğu varsayımını haklı kılmaktadır.

Bununla birlikte, üst düzey yönetici kavramının kanunda açık biçimde tanımlanmamış olması uygulamada belirsizlik yaratmaktadır. Bazı durumlarda yüksek ücret alan veya yönetici unvanı taşıyan bir çalışanın fiilen emir-talimat ilişkisi içinde bulunması ya da çalışma saatlerini belirleme yetkisine sahip olmaması, fazla çalışma alacağı yönünden farklı bir sonuç doğurabilir. Bu nedenle, her somut olayda işçinin

pozisyonu, fiili çalışma düzeni ve yetki alanı titizlikle incelenmelidir. Bu yaklaşım, hem işçinin emeğinin karşılıksız kalmasını önleyecek hem de işverenin yönetsel özerklik tanıdığı yöneticiler için öngördüğü yüksek ücretin amacına uygun şekilde değerlendirilmesini sağlayacaktır. Uzun vadede, bu konuya ilişkin daha açık yasal düzenlemelerin yapılması, özellikle üst düzey yönetici statüsünün ölçütlerinin netleştirilmesi, uygulamada ortaya çıkan tereddütlerin giderilmesi bakımından faydalı olacaktır.

Sonuç olarak incelememize konu olan karar, Yargıtay uygulaması ile uyumludur ve kanaatimizce de yerindedir. Söz konusu kararda, ilk derece mahkemesince davacının puantaj kaydı bulunan dönemlerde bu kayıtlara göre, olmayan dönemde ise tanık beyanlarına göre fazla mesai alacağı belirlenerek ödenen bedeller mahsup edilmiştir. Davacı genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı dönemde kendi mesaisini kendisi belirlemektedir. Bu durumda, davacının genel müdür yardımcısı olarak çalıştığı dönem net olarak belirlenmeli, bu dönemde üst düzey yönetici olduğu gözetilerek dışlanılmalı ve bu dönem yönünden fazla mesai alacağı hesaplanmamalıdır. Ayrıca, davacının fazla mesai alacağı hesaplamasında tanık beyanına dayalı olan dönemde hakkaniyet indirimi yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Alp M, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' içinde *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (On İki Levha Yayıncılık 2022) 11-183.
- Astarlı M, 'Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışmaları ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri, (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)' içinde Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan (İstanbul Üniversitesi Yayınları 2011) 53-70.
- Astarlı M, 'Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Gerçeklik Koşulları' (2008) Kamu-İş 9(4).
- Astarlı M, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (Turhan Kitabevi 2008).

- Aşçı M S, 'Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma' (2020) Çalışma ve Toplum 3(66) 1527-1540.
- Aydın U ve Ezer B, *Bireysel İş Hukuku*, (8. Baskı, Nisan Kitabevi 2025).
- Caniklioğlu N, '4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri' *III. Yılında İş Yasası* (Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası 2005) 149-199.
- Çelebi Demir D, 'Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışma Ücreti' (2022) *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi* 19(73), 111-144.
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T ve Özkara E, *İş Hukuku Dersleri* (36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023)
- Çelik N, Caniklioğlu N ve Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri* (33. Baskı, Beta Yayıncılık 2020).
- Çil Ş, '4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma' (2007) *Çalışma ve Toplum*, 3(14) 57-79.
- Doğan Yenisey K, 'Hizmet Sözleşmesi' içinde M. Murat İnceoğlu (edt), *Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, Makaleler-Tebliğler* (On İki Levha Yayıncılık 2012) 297-336.
- Dursun E, 'Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma' (2024) *Selçuk Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu Dergisi* 7(1) 1-34.
- Ekin A, 'İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları' (2016) *İstanbul Hukuk Mecmuası, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı* 74(Özel Sayı) 337-370.
- Ekmekçi Ö, Aslan V, Yılmaz H H, 'Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya İlişkin Bireysel Başvuru Kararının Değerlendirilmesi (Onur Özdamar Başvurusu)' (2022) *Çimento İşveren* 36(4) 8-35.
- Ekonomi M, 'İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi' içinde *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2007 İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği* (Beta Yayıncılık 2009) 1-64.
- Ekonomi M, '4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı' (2004) *Kamu-İş* 7(3) 1-14.
- Güç T, *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2014).

- Günay C İ, 'Hukuki Yönden Fazla Çalışma' (2013) Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30.
- Hergüner E, 'Fazla Çalışma Yasakları' (2009) İstanbul Barosu Dergisi 83(5) 2629-2656.
- Hüseyinli N, 'İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları' (2017) Terazi Hukuk Dergisi 12(136) 14-26.
- Kandemir M, 'Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları' (2011) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 8(29) 11-42.
- Karaahmetoğlu A, 'Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar' (2019) Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, S. 1 241-286.
- Karacan Çetin H, *Fazla Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2019).
- Karaçöp E, 'İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edilemeyeceği' (2009) Legal İSGHD, S.24, 1427-1443.
- Kayık Aydınalp A, 'İş Hukukunda Prim' (2018) Türkiye Adalet Akademisi Dergisi 9(36) 53-72.
- Köseoğlu A C ve Kabul S, '4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma' (2014) İstanbul Hukuk Mecmuası 74(2) 233-268.
- Köseoğlu A C ve Kabul S, 'Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri' içinde Süleyman Başterzi (edt) *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I* (Beta Yayıncılık 2011).
- Melekoğlu Keser B, *İş Hukukunda Fazla Çalışma* (Seçkin Yayınları 2018).
- Mollamahmutoğlu H ve Astarlı M, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin İncelenmesi' içinde Süleyman Başterzi (edt), *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I*, (Beta Yayıncılık 2011) 595-622.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (7. Baskı, Lykeion Yayınları 2022).
- Mülayim B O, 'Fazla Çalışmanın İspatlanması' (2019) İş ve Hayat 5(9) 130-161.

- Mulayim B O ve Kayik Aydinalp A, 'Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması' (2019) Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi 9(2) 412-451.
- Narmanlioğlu Ü, 'İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı' (2010) Sicil İş Hukuku Dergisi S. 17, 27-44.
- Odaman S, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri* (Legal Yayıncılık 2013).
- Özer D H, 'Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?' (2007) Çalışma ve Toplum 3(14) 143-155.
- Özkan Ürün, Ö ve Ceylan N, *Yargıtay ve BAM Uygulamalarına Göre Fazla Çalışma* (Seçkin Yayıncılık 2025).
- Öztürk Ö, 'Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları' (2019) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 5(2) 209-238.
- Senyen Kaplan E T, *Bireysel İş Hukuku* (13. Baskı, Yetkin Yayınları).
- Soyer M P, 'Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler' (2004) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S. 3, 797-808.
- Soyer M P, 'Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi', *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku 2011 Yılı Toplantıları, İstanbul Barosu-Galatasaray Üniversitesi*, (İstanbul Barosu Yayınları) 2012, 165-202.
- Subaşı İ, 'İş Hukukunda Çalışma Süreleri' içinde Mehmet Uçum (edt) *Prof. Dr. A. Can Tuncay'a Armağan* (Legal Yayıncılık 2005).
- Sümer H H, 'Basın İş Kanununa Göre Fazla Çalışma' (2014) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 20(1) 91-122.
- Süzek S ve Başterzi S, *İş Hukuku* (25. Baskı, Beta Yayıncılık 2025).
- Şentürk M, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri* (On İki Levha Yayınları 2025).
- Tülü U, 'Gemi Adamlarının Fazla Çalışması' (2023) Piri Reis Üniversitesi Deniz Hukuku Dergisi 2(1) 151-171.

Ulucan D, ‘Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı’ (2007) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 9(Özel Sayı) 177-188.

Ünal Adınır C, *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler* (On İki Levha Yayıncılık 2023).

Ünal Adınır C, ‘İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)’ (2023) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 29(2) 1292-1319.

Yamakoğlu E, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma* (Kazancı Hukuk Yayınevi 2011).