

YARGI KARARLARI IŞIĞINDA FAZLA ÇALIŞMA UYGULAMASI[†]

Ahmet ALIMCI¹

ÖZ

Fazla çalışma uygulaması, işçinin normal çalışma saatlerinin ötesinde işveren tarafından talep edilen ek çalışma saatlerini ifade eder. Bu konu, iş hukuku bağlamında önemli bir tartışma konusu olmuştur. Yargı kararları, fazla çalışma uygulamasının sınırlarını belirlemek ve işçi haklarını korumak adına önemli bir rol oynamaktadır.

Fazla çalışma konusunda, işçi haklarıyla işveren talepleri arasında denge kurulması gerekmektedir. Yargı kararları, bu dengeyi korumaya ve işçi haklarını güvence altına almaya yönelik önemli adımlar atmaktadır. Özellikle, fazla çalışma ücretleri, çalışma saatlerinin sınırlandırılması ve işçi sağlığı ve güvenliği gibi konularda yargı kararları belirleyici olmaktadır.

Fazla çalışma uygulamasının yasal çerçevesi, ulusal mevzuat ve uluslararası standartlar doğrultusunda belirlenmektedir. Ancak, yargı kararları bu çerçevenin nasıl yorumlanacağı konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. Örneğin, işçi haklarının ihlal edildiği durumlarda mahkemelerin aldığı kararlar, işverenleri uygun çalışma koşullarını sağlamaya teşvik etmektedir.

Sonuç olarak, yargı kararları fazla çalışma uygulamasının adaletli bir şekilde yönetilmesi ve işçi haklarının korunması açısından hayati öneme sahiptir. Bu kararlar, iş hukuku alanında sürekli olarak gelişmekte olan bir konunun daha iyi anlaşılmasına ve uygulanmasına katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yargı, Karar, Fazla Çalışma

OVERTIME WORK IN THE LIGHT OF JUDICIAL DECISIONS

ABSTRACT

Overtime practice refers to additional working hours requested by the employer beyond the employee's normal working hours. This issue has been an important topic of discussion in the context of labor law. Judicial decisions play an important role in determining the limits of overtime practice and protecting workers' rights.

Regarding overtime, a balance must be established between employee rights and employer demands. Judicial decisions take important steps to maintain this balance and secure workers' rights. In particular, judicial decisions are decisive on issues such as overtime wages, limitation of working hours and worker health and safety.

The legal framework of overtime practice is determined in line with national legislation and international standards. However, judicial decisions provide important clues on how to interpret this framework. For example, decisions taken by courts in cases where workers' rights are violated encourage employers to provide appropriate working conditions.

As a result, judicial decisions are vital for the fair management of overtime practices and the protection of workers' rights. These decisions contribute to a better understanding and application of a constantly developing issue in the field of labor law.

Keywords: Judgment, Decision, Overtime Work

[†] Makale Geliş/Kabul Tarihi: 29.04.2024/30.04.2023

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, ahmetalimci96@gmail.com orcid id:0009-0007-5057-2938.

Künye Bilgisi: Alımcı, A. (2024). Yargı kararları ışığında fazla çalışma uygulaması. *Uluslararası Stratejik Boyut Dergisi*, 3(1), 42-51.

GİRİŞ

Sanayi devriminin başlangıcında, işçilere yeterli gelir sağlayamayan işverenler güçlü bir konumdaydılar. Makinelerin üretim süreçlerine dahil olmasıyla birlikte, işçilerin ağır çalışma koşulları, uzun saatler, düşük ücretler ve katı fabrika disiplini gibi olumsuz şartlar ortaya çıkmıştır. Maliyetlerin önemli bir faktör olduğu dönemde, rekabet edebilmek amacıyla işverenler, ucuz mal üretmek için işçilere uzun çalışma saatleri dayatmışlardır. Bu durum, insanca yaşam standartlarından uzaklaşan işçilerin kendi kendilerine karşı çıkararak kitlesel mücadelelere girişmelerine ve devletin bu alana müdahale etmesine neden olmuştur. Devlet, bu alanda düzenleme yapma zorunluluğuyla karşı karşıya kalmıştır.

Bu tarihsel süreç içerisinde, iş sürelerinin düzenlenmesinin temel amacı, işçilerin aşırı çalışmasının sonucunda ortaya çıkabilecek yüksek oranlı kazaları önlemek olduğu gibi, işçilerin erken yıpranmasını önleyerek dolaylı olarak halk sağlığına ve verimliliğine hizmet etmektir. Bu sebeple, iş sürelerinin yeniden düzenlenmesi, hem işçilerin sağlığını korumak hem de verimliliği artırmak için önemli bir adımdır.

İş Kanunu, normal haftalık çalışma süresini aşan çalışmaları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak iki farklı kavramda düzenler. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma arasında ayırım yapılır. Kanun, fazla çalışmayı haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olarak tanımlar. Fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin kırkbeş saatin altında olduğu durumlarda, belirli esaslara göre hesaplanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmaları kapsar. Ancak, işçinin normal çalışma süresini aşan bir şekilde çalışması, işverenin talebi olmadan fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmez. İşverenin açık veya örtülü bir isteği olmadan yapılan bu tür çalışmalar, ilgili yasal düzenlemeler kapsamında değerlendirilmez. İşverenin talebi olmadan yapılan çalışmaların, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilebilmesi için, işverenin bu talebi ile gerçekleştirilmiş olması gerekir. İşverenin talebi açık bir şekilde belirtilmek zorunda değildir, işçinin bu talebi anlaması da yeterlidir.

FAZLA MESAI KAVRAMI VE FAZLA MESAINİN KARŞILIĞI

Fazla mesai, bir çalışanın normal çalışma haftasının üzerinde çalıştığı süreyi ifade ederken; bu terimi, fazladan saatlerin ödenmesinden bahsederken de kullanılır. Fazla mesai, bir çalışanın normal olarak planlanan çalışma saatlerini aşan herhangi bir saatini ifade etmektedir. Genelleştirilmiş bir fazla mesai tanımı basitçe standart çalışma takvimi dışında çalışılan saatleri ifade ederken, fazla mesai genellikle aynı zamanda çalışanın bu tür işler için aldığı ücreti anlamına gelmektedir. Fazla mesai ücreti, şirketler arasında ve fazla mesai saatlerinin sayısı gibi fazla mesainin özelliklerine göre değişir. Standart fazla mesai oranları, bir buçuk ve iki katı zamanı içerir. Çoğu işçi, iş sözleşmelerinde her hafta çalıştıkları sabit bir saat sayısına sahiptir. Bazen, sözleşmelerinin gerektirdiğinden daha fazla çalışmak zorunda kalabilir veya gönüllü olabilirler. Bu fazla çalışmaya fazla mesai denilmektedir.

Fazla çalışma, bir iş yerinde çalışmakta olan işçinin gün içindeki olan çalışma saatinin üzerinde çalışmış olduğu saatlere verilen isimdir. 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinde çalıştığı iş yerinde haftalık toplam mesai saati en fazla 45 saat ile sınırlıdır. İşçi bir haftada toplam 45 saati aşan mesai ile çalıştığında bu durumda fazla mesai hükümleri uygulanır. Birden fazla iş yerleri 45 saati, çalışmış oldukları gün sayısına bölerek günlük çalışılmış olan çalışma saatlerini belirler. Yine bazı iş yerleri haftada toplam 5 gün çalışma yaparken bazı işyerleri 6 gün çalıştıkları için gün sayısında değişiklik görülebilir. Fakat işçi ile işveren kendi arasında anlaşmış olursa günlük çalışma saatleri günden güne farklılık gösterebilir. (www.isbasi.com).

Fazla Mesai Ücreti Hesaplaması

Fazla mesai ücreti hesabında ilk önce yapılacak işlem fazla mesai yapılıp yapılmadığının tespit edilmesidir. Yani ilk hedef bir haftada toplam 45 saat üstü bir çalışma yapılıp yapılmadığının belirlenmesidir.

Yine “denkleştirme” çerçevesinde birden fazla mesai yapılmış ise buda gösterir ki fazla çalışmadan bahsedilemez. Bir örnekle açıklamak gerekirse bir işçi toplam hafta içerisinde 43 saat çalıştığında diğer hafta 47 saat çalışmış ise burada fazla çalışmadan bahsedilemez. Ama işçi arkadaşımızın raporlu veya izinli olarak çalışmadığı zamanlar denkleştirme hesabında dikkate alınmaz. Bu sebeple ilk başta geçerli olan bir fazla çalışma olup olmadığına bakılır. Sonra hesaplama işlemine geçilir (Mihç1,2021).

Normal fazla çalışma hesabı → İş Kanundaki 41. maddede fazla çalışma ile ilgili olan temel kavramdır ve fazla mesai tutarı hesaplamayı belirleyen unsurdur. Yani eğer işçi hali hazırda normal zamanda haftada toplam 45 saat çalışmış olan bir işçi ise fazla mesai saat ücreti, her saat başına normal çalışma saatlik ücretinin %50 fazla hesaplanmış halidir. Fakat bir işçi normal zamanda haftalık çalışma saati olan 45 saatin altında çalışmış bir işçi ise bu sefer 45 saate kadar fazla çalışmış olduğu her saat için %25 zam eklenerek yeni ücrete hak kazanmış olur. Yine 45 saatten sonrası olan her saat için %50 daha fazla olarak ücret almış olur. Bu belirtilmiş olan zamlı ücret tarifesi oransal emredici özellikteki kurallardır. Dolayısı ile işçi ve işveren arasında olan iş sözleşmesinde bu fazla çalışma ücreti daha yüksek biçimde belirlenip uygulanabilir. Fakat işçi aleyhine olan düşük oranda bir fazla mesai ücreti belirlenemez.

Zorunlu nedenler ile fazla mesai hesabı (genel kural)→Fazla mesai zamanları ile ilgili olan kurallar genel olarak zorunlu olan nedenle fazla çalışma hesaplamasında da geçerli olur. Zorunlu nedenlere dayalı fazla çalışma uygulamasını düzenlemiş olan İş Kanununun. 42. Md. hükümlerine göre mecburi nedenler ile fazla mesai tutarı 41. maddeye göre belirlenir. Dolayısı ile normal olan fazla çalışma ile zorunlu olan fazla çalışma ücreti hesabı aynı hesaplama kuralına tabidir.

Bu itibarla 45 saat olarak çalışan bir işçi zorunlu olan nedenler ile fazla çalıştırılmış olduğu zamanlar fazla çalışmış olduğu her bir saat için normal olan saatlik ücret tutarının %50 fazlasını kazanacaktır. Totalde normal çalışma süresi olan 45 saat ve altında olan işçi ise zorunlu olan sebepler ile fazla çalıştırıldığı zamanları 45 saati tamamlanana dek her bir saat için normal çalışma tutarının %25 daha fazlası bir ücrete hak kazanmış olur. 45 saati aşmış olan her bir saat için ise olağan saatlik ücretinin %50 daha fazlasına hak kazanmış olur.

Fazla mesai ücreti alacağı → Çalışan bir işçi ne biçimde olursa olsun fazla çalıştırılmış olduğu, fazla çalışma hesabının hepsini veya bir kısmını alamamış ise bu işçi iş alacağı davası açmak kaydı ile bu fazla mesai ücretini talep etme hakkına sahiptir. Anlaşılacağı üzere burada fazla çalışma ücreti ve miktarı da üst kısımda belirtmiş olduğumuz esaslar çerçevesinde hesaplanır.

Fakat geçmişte olan fazla çalışma alacağı hesap edilirken o işçinin en son ücreti değil, o zaman çalışmış olduğu ücreti üzerinden hesaplama işlemi yapılır. Fazla çalışma ücreti hesap edilirken o işçinin o anki brüt ücret hesabı üzerinden işlem yapılır. Anlattığımız konu ilgili olarak örneklere aşağıda yer verilmiştir.

Fazla çalışma ücretinin bir senelik toplam üst limiti 270 saattir. Yani 270 saati aşan çalışma yaptırılması yasaktır. fazla çalışma hesabındaki bu üst sınır, günlük veya haftalık olacak şekilde ayrı ayrı belirlenmemiştir. Fakat genel kural itibari ile bir işçinin gün içindeki en fazla mesai süresi toplamı 11 saattir.

Bir kişi çalıştığı iş için ücretini aylık olarak alıyor ise bu alınan aylık tutarın toplam alınan aylık çalışma saatine bölünmesi ile 1 saatlik çalışma ücreti bulunmuş olur. Kural olarak bu hesap aylık alınan brüt ücretin (ikiyüzyirmibeş) 225'e bölünmesi ile elde edilmiş olur. Örnek olarak bir işçinin aylık olarak

aldığı götürü aylık almış olduğu brüt ücretin 225'e bölünmesi ile çıkan sonuç 30 TL olsun. Yani bu işçinin 1 saatlik çalışma ücreti 30 TL olan bir işçi hesabında;

- Eğer işçi normalde bir haftada toplam 45 saatin altında çalışmış olan bir işçi ise fazla çalışma süresini 45 saate tamamlayana dek %25 zamlı ücret alır.
- İşçinin 45 saati aşan her bir kısım için kendisi %50 zamlı ücret almış olacaktır. Yani 45 saat çalışma süresine sahip olan bir işçi direkt fazla çalışma süresi %50 fazla olacak şekilde belirlenmiş olur.
- Bu itibarla haftada 30 saat çalışmış olan işçi fazla mesai yaparak bunu 50 saate çıkarmışsa 45 saate kadar olan kısım için her saat başına $15 \text{ TL} \times 1,25 = 18.75 \text{ TL}$ alır. 45 saatten sonrası için her saat başına $15 \text{ TL} \times 1,5 = 22.5 \text{ TL}$ alır.

Fakat işçi normal zamanda 45 saatlik bir çalışma yapıyor ise direkt %50 zamlı olacak şekilde ücrete hak kazanmış olur. Örnek olarak saatlik brüt ücreti 30 TL olan işçi 50 saat çalıştığı zaman 5 saat fazlalığı söz konusu olur. $30 \text{ TL} \times 1,5 = 45 \text{ TL}$ ve $45 \text{ TL} \times 10 = 450 \text{ TL}$ fazla mesai ücretine hak kazanmış olur.

Fakat bir işçi 45 saatin altında bir saatte çalışıyor ise ve fazla çalışmasıyla birlikte 45 saati geçmiyor ise, örnek olarak normalde 40 saat çalışan işçi fazla mesai ile bunu 43 saate çıkarmışsa ve normalde saatlik brüt çalışma ücreti 30 TL ise $30 \times 1,25 = 37.5 \text{ TL}$ ve $15 \text{ TL} \times 3 = 45 \text{ TL}$ fazla çalışma ücretine hak kazanmış olur.

Fakat bir işçi fazla çalışma saatinin karşılığı olarak serbest zaman kullanmak istiyor ise o zaman yapılacak işlem yine ücret hesabına benzer olur. Yalnızca ücretin tutarı değil işçinin olağan haftalık çalışma süresi ile ne kadar daha fazla çalıştığı önem taşır.

Örnek olarak normal şartlarda 45 saat altında çalışan bir işçiyi örnek alalım. Bu işçi normal şartlarda 35 saat çalışıyor ise ve o hafta toplamda 55 saat çalışmış ise 45 saate tamamladığı her fazla süreli çalışma için saat başına %25 artırılmış olarak serbest zaman hakkı elde etmiş olur. 45 saatten sonraki fazla çalışması için de saat başına %50 artırılmış serbest zaman hakkı elde eder. Yani;

- 45 saate kadar 10 saatlik fazla mesai $10 \times 1,25 = 12.5$ saat eder.
- 45 – 50 saat arası da 10 saatlik fazla çalışma $10 \times 1,5 = 15$ saat eder.
- Sonuç olarak $12.5 + 15 = 27.5$ saatlik serbest zaman hakkı elde eder.

Fazla Mesai Ücreti Zaman Aşımı

İşçiler, iş sözleşmeleriyle üstlenmiş oldukları iş görme borcunu yerine geleni karşılığında kanunen birtakım alacaklara hak kazanmaktadırlar. Bu alacaklara genel olarak işçilik alacaklar denilmekle birlikte içerisinde çeşitli alacakları bulunmaktadır. Bunlardan bazıları ücret alacağı, fazla çalışma alacağı yıllık izin ücreti, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatıdır. Söz konusu alacak kalemine işçi tarafından talep edilebilmesinde zaman aşımı süreleri hususu önem arz etmektedir. İşçilik alacakları içerisinde yer alan ücret, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ücreti, saatli ücret ile prim ikramiye vb. ücret ekleri gibi işin görülmesiyle doğrudan ilgili olan alacak kalemler için zaman aşımı süresi beş yıldır.

Bu husus İş Kanunu m.32'de: "Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır" şeklinde ifade edilmiştir:

Beş yıllık zamanaşımı süresi, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren değil idari alacak kalemi için ne zaman muaccel olmuşsa o zamandan itibaren işlemeye başlayacaktır. Örneğin: Mayıs 2018 maaşı ödenmeyen işçinin 2018 mesai leri dolmamış mesai süresi, Mayıs 2018 tarihinden itibaren; 23 Nisan 19 Mayıs gibi bir ulusal bayram gününde çalıştırılan işçinin çalışıldığı güne ilişkin ulusal bayram ücreti ulaştığı günden itibaren fazla mesai yapmışsa fazla mesai yapacağı günden itibaren: her yıl belli bir günde verilen yılbaşı ikramiyesi verilmesi gerekir. Kısacası talep edilecek alacak ne zaman

ödenecekse o zamandan itibaren zama göre değişir. Ayrıca özellikle belirtmek gerekir ki, işçinin iş sözleşmesinin devam ediyor olması, yukarıda sayılan alacak kalemleri için zamanaşımının işi eresine engel olmaktadır. Yani, 15 sözleşmesi devam ederken ödenmeyen bir alacak kalemi var ise bunun için de zaman aşımı işlemeye devam edecektir (Burak Gün, 2021).

Fazla mesai ile ilgili yargıtay kararları

Fazla mesai kavramı için İş Kanununda yer alan haftalık çalışma saatlerinin gözden geçirilmesi gerekmektedir: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde haftalık çalışma saati kuralları aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir (Erol, 2021):

Madde 63-Genel olarak çalışma süresi haftalık en fazla kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça, çalışma süresi haftanın işyerinde çalışılan günlerine eşit olarak bölünür.

Taraflarca anlaşmak kaydıyla, çalışma süresi, günlük çalışma süresi on bir saati geçmemek kaydıyla, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde bölünebilir. Bu durumda iki ay zamanında bir işçinin ortalama aylık çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresini geçemez.

Bu dengeleme (denkleştirme) süresi toplu sözleşme ile dört aya kadar artırılabilir.

Fazla çalışma süresi İş Kanunu'nun 41. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre fazla çalışma, "haftada kırk beş saati aşan çalışma süreleri" olarak tanımlanabilir.

İş Kanunu'nun 41. maddesi aşağıdaki gibidir:

Madde 41- Memleket menfaati, işin mahiyeti veya çıktıyı artırma ihtiyacı gibi amaçlarla fazla çalışma yapılabilir. **Fazla çalışma, Kanunda belirtilen şartlar çerçevesinde haftada kırk beş saati aşan çalışmadır.**63 üncü maddeye göre dengeleme ilkesinin uygulandığı durumlarda, işçinin ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini geçmemek kaydıyla, haftada kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Fazla mesainin her bir saati için ücret, normal saatlik ücretin bir buçuk katı olarak ödenecektir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırkbeş saatten az olarak belirlendiği durumlarda, yukarıda belirtilen esaslara göre yapılan haftalık ortalama çalışma süresini aşan ve haftada ancak kırkbeş saate kadar sürebilen iş, fazla mesai olarak kabul edilir. Fazla mesai saatlerinde çalışılan her fazla saat, normal saatlik ücretin bir ve dörtte biri oranında ücretlendirilecektir.

Fazla mesai yapan veya fazla mesai yapan işçi dilerse fazla mesai ücreti almak yerine fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakika ve fazla çalışılan her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Çalışan, altı ay içinde hak ettiği serbest zamanı çalışma süresi içinde ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın kullanır.

63'üncü maddenin son fıkrasında belirtilen sağlık nedenleriyle kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69'uncu maddede belirtilen gece çalışmalarında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla çalışma için işçinin muvafakati aranır (Sur,2020).

Fazla çalışma için çalışandan yazılı onay almamız gerekiyor mu?

İş Kanunu'nun 41. maddesine göre fazla çalışma için işçinin muvafakati aranır.

Bu arada 43'üncü maddede belirtilen olağanüstü hallerde ve 42'nci maddede belirtilen zorunlu sebeplerden fazla çalışma için işçinin yazılı onayının alınmasına gerek yoktur. 41/7 nci madde gereğince yazılı onay alınması zorunludur. Her yılın başında çalışanlardan alınacak ve bu yazılı onaylar çalışanların özlük dosyalarında saklanacaktır. Türk İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, fazla çalışma günde en fazla on bir saat ve yılda iki yüz yetmiş saat çalışma süresi ile uygulanır. İşçinin yazılı onayının

talep edilmesi gerekmeyen fazla mesai durumunda, bahsi geçen zorunlu sebep mücbir sebep olmayabilir, şartın kötü olması için yeterlidir. Bu gibi durumlarda günlük on bir saat ve yıllık iki yüz yetmiş saat olan zaman sınırlamaları aşılabılır.

Türk İş Kanunu'nun 41/2 maddesine göre, bir saatlik fazla çalışma ücreti, normal ücrete göre %50 oranında artırılan miktardır.

Bu nedenle, fazla mesai hesaplaması için ücretlerin ücret tutarının %50'si kadar artırılması gerekecektir.

İş Kanununun 46'ncı maddesine göre, bu Kanun kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçilere, belirtilen günlerde çalışmış olmaları şartıyla yedi gün içinde kesintisiz en az yirmi dört saat (haftalık dinlenme günü) izin verilir. 63. maddede belirtilen haftalık dinlenme gününden öncedir.

İşlenmemiş dinlenme günü için işveren, işçinin yevmiyesini herhangi bir çalışma yükümlülüğü olmaksızın öder.

Hafta sonu yapılan ve haftalık azami 45 saat olan işlerin aşılması halinde bu işler fazla çalışma sayılır.

Buna göre, fazla mesai ücreti için saat ücretinin %50 oranında artırılması gerekecektir.

Örneğin haftalık azami 45 saatlik çalışma süresinin tamamlandığı ve bir çalışanın saatlik ücretinin 200 TL olduğu varsayımıyla:

Bu işçi hafta sonu 3 saat çalışırsa fazla mesai ücreti $200+100 = 300$ TL, 3 saat $300*3 = 900$ TL olur.

Bu çalışanın hafta sonu tam gün (7,5 saat) çalışması halinde fazla mesai ücreti $300*7,5 = 2250$ TL olacaktır.

Yarım saatten az ve daha uzun saatler için fazla mesai hesaplaması nasıl yapılabilir?

“Fazla Çalışmalara İlişkin Yönetmelik” in 5 inci maddesine göre, yarım saatten az olan fazla çalışma saatlerinin yarım saate yuvarlanması ve yarım saatten fazla olan fazla çalışma saatinin ise yarım saate yuvarlanması gerekmektedir. Bir saate kadar yuvarlayın.

Örneğin fazla mesai 20 dakika ise 30 dakikayı hesaba katmanız gerekir; 40 veya 50 dakika ise fazla mesai ücreti hesaplamasında 1 saati dikkate almanız gerekir.

Genel Tatiller / Resmi Tatiller / Resmi Tatillerde yapılan işler için fazla çalışma ücreti hesaplaması nasıl yapılabilir?

Resmi tatillerde/resmi tatillerde yapılan işlerin ücretlerine ilişkin düzenlemeler İş Kanunu'nun 47. maddesinde aşağıdaki şekilde yer almaktadır:

Madde 47 - Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışanlara, çalışmadıkları ulusal ve resmi tatil günleri için tam günlük; tatil yerine de çalışırlarsa, çalıştıkları her gün için ek bir tam gün ücreti ödenir.

Yüzdeli ücret sisteminin uygulandığı işyerlerinde, ulusal ve resmi tatil günlerinin ücreti işçiye işveren tarafından ödenir.

Çalışanlara çalışmadıkları ulusal ve resmi tatil günleri için tam gün ücreti ödenir. Bunun yerine çalışanlara, tatil günlerinde çalıştıkları her gün için ek bir tam gün ücreti ödenir.

Buna göre, resmi tatiller, normal ücretle aynı oranda tazmin edilir. Çalışanlar, resmi tatil günlerinde çalışmadıkları takdirde normal ücretlerini aldıkları dikkate alındığında, resmi tatil günlerinde de çalıştıkları takdirde aynı oranda ek ücret alırlar. (SÜMER, 1993)

Örneğin:

Aylık maaş: 6000 TL

Günlük Maaş: 200 TL (6000/30)

Banka/resmi tatil günlerinde yapılacak herhangi bir iş durumunda aylık maaş 3000 TL olacaktır.

Banka/resmi tatillerde yapılan işin aylık maaşı 3100 TL (3000+100) olacaktır.

Ayrıca maddede süre sınırı olmadığı için resmi tatil günlerinde çalışma birkaç saat veya dakika sürse de bir tam günlük ücret ödenmesi gerekecektir.

Hafta sonu ve resmi tatil aynı gün ise fazla mesai ücreti hesaplaması nasıl yapılabilir?

Fazla çalışma ücretinin bir tam gün tatil ücreti ile fazla çalışma ücretini (%50 oranında artırılan) içermesi gerekir. Buna göre fazla çalışma ücretinin yevmiye ücretinin 2,5 katı olması gerekir.

Türk İş Kanunu'nun 41/3'üncü maddesinde belirtildiği gibi, fazla çalışma, kararlaştırılan haftalık çalışma saatleri ile haftalık 45 saat arasındaki çalışma süresi olarak tanımlanmaktadır. Bu, tarafların haftalık çalışma saatlerinin 45 saatten daha az olması konusunda anlaşmaya varmaları halinde geçerlidir. İlgili bir saatlik fazla çalışma ücreti, normal ücrete göre %25 oranında artırılır. İşverenin talep ve yönergesi dışında yapılan ek işler, işçiye verilen işin fazla çalışma yapılmadan yapılamayacağını ispat etmedikçe ödenmez.

İşçi, İş Kanunu'nun 41/5 maddesine göre, altı ay içinde, çalışma süresi içinde ve ücretinde herhangi bir kesinti olmaksızın, hak ettiği serbest zamanı kullanabilir. (EKMEKÇİ, 2020)

Seyahat süresi fazla mesai sayılır mı?

İş Kanunu'nun 55/1-b maddesine göre işçinin işveren tarafından işyeri/ana işyeri dışında bir yere gönderilmesi halinde yolculuk çalışma süresinden sayılır. Buna göre, bu sürelerin 45 saati aşması halinde (41. maddeye göre haftalık azami çalışma saati), bu fazla mesai olarak kabul edilecektir.

Yarı zamanlı çalışanlar fazla mesai veya aşırı süre çalışabilir mi?

Çalışma Saatleri Hakkında Yönetmelik'in 6. Maddesine göre kısmi süreli çalışma, haftalık normal çalışma saatlerinin 2/3'ü olarak tanımlanmıştır. Buna göre bir işyerinde haftalık çalışma saati 45 ise yarı zamanlı çalışma en fazla 30 saat olabilir. Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Süresi Hakkında Yönetmelik Madde 8'e göre, kısmi süreli çalışanlar fazla mesai ve fazla mesai yapamazlar.

Ayrıca Mahkeme kararına göre (Y9HD 11.04.2016 E.2016/6944 - K.2016/8814), yarı zamanlı çalışanın fazla mesai yapması veya fazla mesai yapması durumunda, işveren bu çalışana tam zamanlı çalışan olarak ödeme yapmalıdır (45 saat maaş.) Dolayısıyla, yarı zamanlı çalışanın fazla çalışmasının veya fazla çalışmasının yaptırımı, onlara tam zamanlı çalışan olarak ödeme yapmak olabilir (Tuncay,2017).

Denkleştirme uygulaması

Türk İş Kanunu'nun 63. maddesine göre, bir haftalık standart çalışma süresi, aksi belirtilmedikçe, iş günlerine eşit olarak bölünür. Çalışanların haftanın 6 günü çalıştığı işyerlerinde, çalışma saatleri iş günlerine eşit olarak bölünmekte ve fazla mesai günde en fazla 11 saat olmak üzere 3,5 saat olarak belirlenmekte olup; Çalışanların haftanın 5 günü çalıştığı işyerlerinde fazla mesai, aynı şartlar uygulanarak 2 saat olarak belirlenir. Taraflar, anlaşılırsa, haftalık çalışma süresini, günlük maksimum çalışma süresi 11 saat olacak şekilde, bağımsız olarak iş günlerine bölebilirler.

Taraflar haftalık çalışma süresini iş günlerine bağımsız olarak dağıtırsa denkleştirme uygulaması yapılır. Türk İş Kanunu'nun 63/2. maddesi gereği denkleştirmenin icrası sadece 2 ay yapılabileceği gibi toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar uzatılabilir. Bu nedenle, eşitleme minimum 360 saat boyunca

mümkündür. 2 veya 4 aylık denkleştirme süresinin ortalama çalışma saati haftalık 45 saati ve günlük 11 saati geçmemelidir.

İş Kanunu'nun 63. maddesi aşağıdaki gibidir:

Madde 63 - Genel olarak çalışma süresi haftalık en fazla kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmadıkça, çalışma süresi işyerinde çalışılan haftanın günlerine eşit olarak bölünür.

Taraflarca anlaşmak kaydıyla, çalışma süresi, günlük çalışma süresi on bir saati geçmemek kaydıyla, haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde bölünebilir. Bu durumda iki ay içerisinde bir işçinin toplam haftalık çalışma süresi haftalık normal çalışma süresini geçemez.

Bu dengeleme (denkleştirme) süresi toplu sözleşme ile dört aya kadar artırılabilir.

Yukarıda belirtilen esaslara göre çalışma süresinin uygulama şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Sağlık nedeniyle günlük çalışma süresinin en fazla yedi buçuk saat veya daha az olması gereken iş türleri, ÇSGB ve Sağlık Bakanlığı taraflarınca ortaklaşa hazırlanacak olan yönetmelikle belirtilmiş olur (Sümer,1993).

Dinlenme süreleri

Dinlenme süreleri İş Kanunu'nun 68. maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

Madde 68 - Çalışanlara, bölgenin örf ve adetlerine ve işin gereklerine göre belirlenen işgününün yaklaşık olarak ortasında aşağıdaki şekilde dinlenme arası verilir:

- Dört saat veya daha az süren işlerde on beş dakika,
- Yarım saat, çalışma dört saatten uzun ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk dahil) ise,
- Bir saat, çalışma yedi buçuk saatten fazla sürdüğünde.
- Bunlar minimum sürelerdir ve her molada tam süreye izin verilmelidir.

Ancak, bu mola süreleri, işin iklimi, mevsimi, yerel adetleri veya doğasının gerektirdiği durumlarda sözleşmelerle bölünebilir.

- İşyerinde çalışanlar tarafından aynı veya farklı zamanlarda mola verilebilir.
- Molalar çalışma süresinden sayılmaz.

Türk İş Kanunu'nun 68. maddesinde belirtildiği üzere çalışma saatlerine dinlenme süreleri dâhil değildir. Bu nedenle haftalık çalışma saati hesaplama yönteminde dinlenme molaları hariç tutulmalıdır.

Örneğin haftada 5 gün ve günde 10 saat çalışan bir işçi, $5 \times 10 = 50$ ve $50 - 45 = 5$ hesaplaması ile 5 saat fazla mesai talebinde bulunamaz. Günde 1 saat dinlenme molası kapsam dışı bırakılır. belirtilen hesaplama; bu nedenle işçi haftada 45 saat çalıştığı için fazla mesai talep edilemez. Türk İş Kanunu, işin niteliğine ve gereklerine göre farklı dinlenme araları belirlemektedir.

Bölgenin örf ve adetlerine ve işin gereklerine göre belirlenen işgününün ortasında çalışanlara aşağıdaki şekilde dinlenme molası verilmelidir;

- 15 dakika, işin dört saat veya daha az sürmesi halinde,
- Dört saatten uzun ve yedi buçuk saate kadar (dahil) yedi buçuk saate kadar süren işlerde 30 dakika
- 1 saat, çalışma yedi buçuk saatten fazla sürdüğünde.

Söz konusu dinlenme indirimleri asgari sürelerdir, uzatılabilir ancak kısaltılamaz (Tuncay,2017).

Gece çalışmaları

Türk İş Kanunu'nun 41/6. maddesinde belirtildiği üzere gece çalışmalarında fazla mesai yapılması yasaktır. 69. maddeye göre gece en fazla 20.00'de başlar, 6'da biter ve her halükarda günde 11 saati aşamaz. Bu madde gereği gece çalışmaları günde 7,5 saati aşamaz.

Gece çalışması 7,5 saati aşarsa, fazla olan saatler için günlük olarak fazla mesai hesaplaması yapılması gerekecektir (Tuncay,2017 ve İş Kanunları).

SONUÇ

Çalışma hayatında haftada 45 saatten fazla çalışmak "Fazla Çalışma" olarak bilinmektedir. 45 saatlik çalışma süresi karşılanmasa bile normalde 45 saatlik çalışma süresi haftanın çalışma günlerine eşit olarak dağıtılacaktır. Ancak tarafların mutabakatı ile işçi günde 11 saat çalışmayı kabul edebilir.

Bu nedenle bir çalışanın haftalık ortalama çalışma saati 2 aylık süre içerisinde 45 saati geçmemeli; bu uygulama Denkleştirme olarak bilinir. Çalışanın ortalama haftalık çalışma süresi böylece günde 11 saat çalışan 45 saatlik haftalık normal çalışma süresini aşsa bile, Denkleştirme prensibini uygulayarak, bu ekstra saat olarak kabul edilmez aşırı çalışmadır. 45 saati aşan her saat için ücret, çalışana saat başına normal çalışma ücretinin %50 fazlası ödenerek hesaplanmaktadır.

Yapılan çalışmadan elde edilen sonuçlar değerlendirildiğinde; bu uygulamanın yasal, sosyal ve ekonomik etkileri göz önüne alındığında, şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Yasal Boyut: Yargı kararları, fazla çalışma uygulamasının yasal çerçevesini belirlemede kritik bir rol oynamaktadır. Bu kararlar, çalışanların haklarını korurken işverenlerin de mevzuata uygun şekilde hareket etmelerini sağlamaktadır. Ancak, yasal düzenlemelerin net olmayışı bazı belirsizlikleri beraberinde getirebilmektedir.

Sosyal Etkiler: Fazla çalışma uygulamasının sosyal etkileri oldukça çeşitlidir. Özellikle uzun süreli çalışma, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, iş ve özel hayat dengesinin bozulması da sosyal ilişkileri ve genel mutluluğu etkileyebilir.

Ekonomik Etkiler: Fazla çalışma uygulamasının ekonomik etkileri de göz ardı edilemez. Özellikle işverenler için kısa vadede maliyet tasarrufu sağlayabilir, ancak uzun vadede verimlilik düşüşü, iş gücü verimliliğinde azalma ve çalışanların memnuniyetsizliği gibi faktörler nedeniyle ekonomik olarak olumsuz sonuçlar doğurabilir.

Çözüm Önerileri: Bu sonuçlar ışığında, fazla çalışma uygulamasının dengeye oturtulması için çeşitli çözüm önerileri geliştirilebilir. Bunlar arasında çalışma saatlerinin düzenlenmesi, esnek çalışma modellerinin teşvik edilmesi, iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması ve çalışanların psikolojik destek alabilecekleri programların oluşturulması gibi adımlar yer alabilir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, Kadir. (1992). *Çalışma sürelerinin hukuki gelişimi ve yeterliliği açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri*, Ankara: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası.
- Astarlı, M. (2011), *Üst düzey yöneticilerin çalışma süreleri ve fazla çalışma ücreti talepleri (Yargıtay kararlarına genel bir bakış)*, İÜHF, İş Dünyası ve Hukuk
- Ayan, M. (2013), *Borçlar hukuku genel hükümler*, 8. Tıpkı B., Konya
- Caniklioğlu, N. & Canbolat, T. (2004), 4857 Sayılı İş kanununda para cezasına bağlanan yükümlülükler ve bu para cezalarının özellikleri, *İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ'ye Armağan*, 7(3), 221-230

- Erol, E. O. (2021). <https://www.cottgroup.com/en/blog/work-life/item/overtime-and-overtime-wage-in-turkish-labor-law> (10.04.2024)
- Gün, B. (2021). *İşçi alacaklarında zaman aşımı süresi* <https://burakgun.av.tr/isci-alacaklarinda-zamanasimi-sureleri/> (13.04.2024)
- Günay, C. İ. (2013). *Hukuki yönden fazla çalışma*, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013/30
- Güzel, A. (2007). *Bireysel iş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve işin düzenlenmesi, Yargıtay'ın iş hukukuna ilişkin kararların değerlendirilmesi*, Ankara
- <https://isbasi.com/blog/fazla-mesai-nedir-fazla-mesai-ucreti-nasil-hesaplanir> (14.04.2024)
- Kandemir, M. (2011). *Fazla çalışmanın azami süresi ve fazla çalışma yasakları*, Legal İSGHD.
- Mıhçı, M. (2021). *Fazla mesai hesaplaması* <https://mihci.av.tr/fazla-mesai-hesaplama/> (14.04.2024)
- Özdemir, Erdem (2008). *Fazla çalışmaya ilişkin güncel yargıtay kararları ve değerlendirilmesi*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), 80-97.
- Ulusoy, Y. (2005). *4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 7, 383-408.