



İŞİN NİTELİĞİNİN FAZLA ÇALIŞMAYA ETKİSİ*

The Effect of the Nature of the Work on Overtime

Ertuğrul YUVALI*

Selçuk CENGİZ**

ÖZ

İş hukuku, işçi ile işveren arasındaki bireysel iş ilişkilerinden doğan hak ve yükümlülükleri düzenleyen, işçiyi ekonomik ve örgütsel olarak daha güçlü konumda bulunan işverene karşı korumayı amaçlayan bir hukuk dalıdır. Bu koruyucu yaklaşımın önemli yansımalarından biri, işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünü korumak ve sosyal yaşamını sürdürebilmesini sağlamak amacıyla çalışma saatlerinin yasal olarak sınırlandırılmasıdır. Bu çerçevede fazla çalışma kurumu, yasal çalışma saatlerini aşan çalışmalar için işçiye artırılmış ücret ödenmesi veya telafi izni verilmesi suretiyle emeğin karşılıksız kalmasını önleyen bir mekanizma olarak düzenlenmiştir.

İş hukuku mevzuatında fazla çalışma, çalışma hayatının normal bir unsuru değil; istisnai bir uygulama olarak kabul edilmektedir. Ancak, uygulamada sıkça karşılaşılmaması, bu kurumun sınırları ve koruyucu düzenlemelerinin önemini artırmaktadır. Özellikle fazla çalışmanın ispatı önemli bir sorun alanı teşkil etmektedir. Çünkü mevzuatta bu konuda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu boşluk, İş Mahkemeleri Kanunu (İMK) m.9 uyarınca Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) hükümlerinin uygulanmasıyla doldurulmaktadır. Buna rağmen, fazla çalışmayı gösteren belgelerin çoğunlukla işverenin kontrolünde olması, işçi açısından ciddi bir ispat zorluğu yaratmaktadır. Bu nedenle, işin niteliği hem fazla çalışmanın varlığının belirlenmesinde hem de kanıtlanmasında merkezi öneme sahiptir. Bu önem, özellikle tanık beyanlarına dayalı uyuşmazlıklarda daha da belirgin hâle gelmektedir.

- **Gönderi:** 24.02.2026 - **Kabul:** 14.05.2026 | **Received:** 24.02.2026 - **Accepted:** 14.05.2026.

Bu çalışma Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalında kabul edilen “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

- * Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, Kayseri, Türkiye
✉ eyuvali@erciyes.edu.tr • ORCID 0000-0002-7272-0897.

- ** Öğr. Gör., Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi Antakya Meslek Yüksekokulu Hukuk Bölümü, Hatay, Türkiye
✉ selcuk.cengiz@mku.edu.tr • ORCID 0000-0003-2304-7699.

Atf Şekli / Cite As: YUVALI, Ertuğrul, CENGİZ, Selçuk (2026). İşin Niteliğinin Fazla Çalışmaya Etkisi. ÇÜHAD, (9), 480-534.

İntihal / Plagiarizm: Bu makale bir intihal engelleme yazılımı aracılığıyla denetlenmiş ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been checked via a plagiarism prevention software and reviewed by at least two referees.



Bu eser Creative Commons Atf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.
This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Bu çalışma, işin niteliğinin fazla çalışma üzerindeki etkisini ve farklı çalışma biçimleri bakımından fazla çalışmanın değerlendirilmesi ile ispatna ilişkin sorunları, uygulama ve yargı kararları ışığında incelemektedir.

Anahtar Kelimeler: İspat, Fazla Çalışma, Çalışma Süreleri, İşin Niteliği, Yargı Kararları.

ABSTRACT

Labor law is a branch of law that regulates the rights and obligations arising from the individual employment relationship between the worker and the employer, aiming to protect the worker against the employer who is in a stronger position economically and organizationally. One significant reflection of this protective approach is the legal limitation of working hours to protect the worker's physical and mental integrity and to enable them to maintain their social life. Within this framework, the institution of overtime work is regulated as a mechanism that prevents labor from going uncompensated by paying the worker increased wages or granting compensatory time off for work exceeding the legal working hours.

In labor law legislation, overtime work is not considered a normal element of working life but an exceptional practice. However, its frequent occurrence in practice increases the importance of the limits and protective regulations of this institution. Especially, the proof of overtime work constitutes a significant problem area. Because there is no explicit regulation on this matter in the legislation. This gap is filled by applying the provisions of the Code of Civil Procedure (HMK) pursuant to Article 9 of the Labor Courts Law (İMK). Nevertheless, the fact that documents showing overtime work are mostly under the control of the employer creates a serious evidentiary difficulty for the worker. For this reason, the nature of the work is of central importance both in determining the existence of overtime and in proving it. This importance becomes even more pronounced especially in disputes based on witness statements.

This study examines the impact of the nature of the work on overtime and the problems related to the evaluation and proof of overtime in different forms of work, in light of practices and judicial decisions.

Keywords: Proof, Overtime, Working Hours, Nature of Work, Judicial Decisions.

GİRİŞ

İş hukukunun temel dayanaklarından biri olan “*işçinin korunması ilkesi*”¹, işçinin ekonomik ve kişisel varlığının her türlü sömürüye karşı güvence altına alınmasını amaçlamaktadır. Tarihsel olarak iş hukukunun doğuş sebebi de işçiyi koruma ihtiyacıdır². Günümüzde karmaşıklaşan çalışma ilişkilerinde işçi, yalnızca ücret ve benzeri haklarının ihlali bakımından değil; bağımlılık ilişkisi nedeniyle psikolojik, fiziksel ve sosyal riskler (cinsel veya psikolojik taciz, ayrımcılık, ücretin ödenmemesi gibi) bakımından da korunmaya ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle, işçinin kişiliğinin ve sağlığının korunması, özel ve kamu

¹ Ayrıntı bilgi için bkz. SÜZEK, s.19; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.20; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s.12; ÖZDEMİR, s.1241; KEMER, s.25; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR, s.155; CENGİZ, Haklar, s.95.

² JAVİLLIER, s.45; YUVALI, Genel Bir Bakış, s.55.

hukuku düzenlemeleriyle desteklenen temel bir ilkedir³. İş hukuku sistematüğinde işçinin korunması ilkesine yönelik birçok örnek bulunmakla⁴ birlikte, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, işçiyi korumanın en önemli araçlarından birisidir⁵.

4857 sayılı İş Kanunu (İK)⁶ m.63'e göre, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir"⁷. Haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar, İK m.41'de fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Sözü geçen hüküm şu şekildedir: "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır". Bununla birlikte, İK m.66 uyarınca, çalışma süresi kavramı yalnızca işçinin fiilen çalıştığı zaman dilimlerini ifade etmemekte; aynı zamanda kanunda açıkça belirtilen ve çalışılmış sayılan süreler kapsamında değerlendirilen zamanları da içermektedir⁸. İK m.41 uyarınca, "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir"⁹. Dolayısıyla anılan hükümde yer alan "gibi" ibaresi, sayılan nedenlerin sınırlı olmadığını ve benzer durumların varlığı hâlinde de fazla çalışmaya başvurulabileceğini ifade etmektedir¹⁰. Nitekim, bazı işlerin belirli süre içinde tamamlanma zorunluluğu veya gecikme hâlinde doğabilecek zararların önlenmesi gereği, dönemsel olarak normal sürenin aşılmasını zorunlu kılabilir. Bu durumda, fazla çalışma, üretimi artırma amacından ziyade işin gereği olarak ortaya çıkmaktadır.

Fazla çalışmanın tespitinde işin niteliği, işyerinin kapasitesi, işçi sayısı ve organizasyon biçimi gibi unsurlar önem taşımaktadır. Yargıtay da fazla çalışmanın belirlenmesinde işin yoğunluğu ve özelliğinin araştırılması gerektiğini vurgulamaktadır¹¹. İşçinin görev yaptığı bölümün çalışma düzeni, bayram ve genel tatil günlerindeki faaliyet durumu gibi hususlar da ayrıca incelenmelidir¹². Bu noktada, işin nasıl organize edildiği, çalışma süresinin önceden belirlenebilir olup olmadığı, işçinin iş süreci üzerindeki fiili etkisi ve denetim derecesi, fazla çalışmanın fiilen gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde olduğu kadar, bunun hukuken ispatlanmasında da önem arz etmektedir¹³.

³ DUNAND, s.271; YUVALI, Genel Bir Bakış, s.57.

⁴ YILDIRIM, s.36; ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, ULUTAŞ, s.331.

⁵ YÜCEL BODUR, s.289-290; DOĞAN, s.1181; EKİN, s.342; YILMAZ, s.13-14

⁶ RG 10.06.2003, 25134.

⁷ KAYIRGAN, s.54-57; YUVALI, Karar Tahlili, s.248; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR, s.170; ASTARLI, s.24-25; EKİN, s.340-344; YILMAZ, s.24.

⁸ ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.135-137; YILMAZ, s.24-25; EKİN, s.339-340.

⁹ YUVALI, Karar Tahlili, s.249.

¹⁰ KARACAN ÇETİN, s.109; YUVALI, Genel Bir Bakış, s.58.

¹¹ Y. 22. HD, T.17.06.2020, E.2017/43395, K.2020/7002; Y. 22. HD, T.03.07.2019, E.2016/17885, K.2019/14869; Y. 9. HD, T.06.10.2020, E.2020/2636, K.2020/10702:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹² "...Öncelikle davacı işçinin yaptığı iş ve çalıştığı bölüm tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, buna göre tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmalı ve sonuca gidilmelidir.", Y. 9. HD, T.21.06.2007, E.2007/14601, K.2007/19850:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Aynı yönde: Y. 22. HD, T.04.03.2020, E.2017/28429, K.2020/4183:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹³ YUVALI, Fazla Çalışma, s.15; KARAÇETİN, s.108.

Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi, bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür¹⁴. İK'da “*ispat yükü*”¹⁵ne ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından, konu genel hükümlere çözüme kavuşturulacaktır¹⁶ (Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK)¹⁷ m.190/1; Türk Medeni Kanunu (TMK)¹⁸ m.6). Bu kapsamda, genel ispat kuralını düzenleyen TMK ile İMK¹⁹'nın atfi gereği uygulanan HMK²⁰ hükümleri devreye girmektedir. Fazla çalışma her türlü delille ispat edilebilecektir²¹. Ancak, yazılı belge bulunan dönemlerde öncelik bu belgelere verilmelidir²². İşçi fazla çalışma olgusunu ispat ettiğinde ise ispat yükü yer değiştirmektedir²³. Bu aşamada, işveren, ispatlanan fazla çalışmaların karşılığının ödendiğini veya işçiye serbest zaman kullandırıldığını yazılı delillerle kanıtlamak durumundadır. Ayrıca, işçi ve işveren tarafından sunulan delillerin somut, tutarlı ve inandırıcı olması da gerekmektedir. Zira, HMK ile getirilen “*somutlaştırma yükü*”²⁴, tarafların dayandıkları vakıaları ispata elverişli biçimde açıkça ortaya koymalarını ve hangi delilin hangi vakıanın ispatına yönelik olduğunu net şekilde belirtmelerini zorunlu kılmaktadır (m.194). Tanık beyanları çeliştiğinde hâkim, davayı aydınlatma ödevi kapsamında bilirkişi incelemesine, keşfe veya isticvaba başvurabilecektir (HMK m.31)²⁵.

Çalışmamızda, işin niteliğinden kaynaklanan özel çalışma biçimlerinde fazla çalışma iddialarının ispatı, genel ilkeler ve yerleşik yargı kararları çerçevesinde değerlendirilmeye çalışılacaktır.

¹⁴ CENGİZ, İspat, s.323; YUVALI, İspat ve Deliller, s.5; YUVALI, Fazla Çalışma, s.15.

¹⁵ Ayrıntı bilgi için bkz. YAVAŞ, s.754; PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s.358; ARSLAN, YILMAZ, TAŞPINAR AYVAZ, HANAĞASI, s.422; ALBAYRAK, s.950; OKUR, s.588; YUVALI, İspat ve Deliller, s.6; TANRIVER, s.833; BUDAK, KARAARSLAN, s.263; KEMER, s.45; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR, s.541.

¹⁶ YEŞİLMEN, s.884; MÜLAYİM, s.134; CENGİZ, s.38.

¹⁷ RG, 04.02.2011, S.27836.

¹⁸ RG, 08.12.2001, S.24607.

¹⁹ RG, 25.10.2017, S.30221.

²⁰ RG, 04.02.2011, S.27836.

²¹ SÜZEK, s.841; CENGİZ, s.38; KARAÇETİN, s.131; ÜNAL ADANIR, s.138.

²² Bkz. HMK m.192: “*Kanunun belirli bir delille ispat zorunluluğunu öngörmediği hâllerde, Kanunda düzenlenmemiş olan diğer delillere de başvurulabilir.*”. Ayrıca, “*Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür... fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir.*”, Y. 9. HD, T.17.06.2025, E.2025/2025, K.2025/5139: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.26.01.2021, E.2019/3225, K.2021/2396: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.13.02.2026); KARACAN ÇETİN, s.130; YUVALI, İspat ve Deliller, s.6; ODAMAN, s.68; YUVALI, Karar Tahlihi, s.250.

²³ İspat yükünün yer değiştirmesi, yargılama sürecinde delil durumuna bağlı olarak, taraflardan birine ait olan delil ikame yükünün karşı tarafa geçmesini ifade etmektedir. ALBAYRAK, s.952; YUVALI, Fazla Çalışma, s.36.

²⁴ Ayrıntı bilgi için bkz. PEKCANITEZ, ATALAY, ÖZEKES, s.355; YUVALI, İspat ve Deliller, s.10; TANRIVER, s.902; BUDAK, KARAARSLAN, s.270.

²⁵ YHGK, T.14.05.2014, E.2013/22-1920, K.2014/666: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.13.02.2026).

I. İŞİN NİTELİĞİNDEN KAYNAKLANAN ÖZEL ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

A. ÜST DÜZEY YÖNETİCİ

Küreselleşme süreci şirketler ve şirket yönetimleri üzerinde doğrudan etkili olmuştur. Nitekim, şirketlerin faaliyet alanlarının genişlemesi ve istihdam kapasitelerinin artması, organizasyon yapılarının yeniden düzenlenmesini zorunlu kılmıştır²⁶. Bu dönüşüm, şirket yönetiminde üst düzey yöneticilerin daha belirgin bir konum kazanmasını “üst düzey yönetici” kavramının yalnızca işletme ekonomisinde değil, çalışma yaşamında da yaygın şekilde kullanılmasına sağlamıştır²⁷. Şirketler ve şirket yönetimleri üzerinde yaşanan bu dönüşüm üst düzey yöneticilerin iş hukukunun inceleme alanına girmesine neden olmuştur. Bu bağlamda “üst düzey yönetici” kavramı hukuk öğretisinde ve yargı kararlarında da yer bulmaktadır. Hatta kanun koyucu da “üst düzey yönetici” kavramına 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda (SSGSSK) açıkça yer vermiştir. Ancak, Türk hukukunda üst düzey yönetici kavramı için henüz yeknesak bir tanım oluşmaz. Üst düzey yöneticiler, işveren adına hareket ederler ve işletmenin yönetiminde görev alırlar. Çalışma hayatında genellikle CEO, genel müdür gibi unvanlar taşır ve yönetici grubu içinde sınırlı bir kesimi oluştururlar²⁸. Bununla birlikte her yönetici üst düzey yönetici sayılmaz. Açıklamalar ışığında bir tanım yapmak gerekirse, üst düzey yönetici, işyerinde işveren adına hareket eden, çalışma süresini büyük ölçüde serbestçe belirleyen, personelin işe alınması ve işten çıkarılması süreçlerinde yetki kullanan ve genellikle yüksek ücretle çalışan kişi olarak tanımlanabilecektir²⁹.

İş hukuku açısından üst düzey yönetici ve işveren vekili kavramları birbirine yakın anlamlar taşısa da her zaman örtüşmez. Her üst düzey yönetici işveren vekili iken, her işveren vekili üst yönetici değildir³⁰. Karşılaştırmalı hukukta üst düzey yöneticiler, “2003/88 sayılı Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Direktif)”³¹nde ve çeşitli ulusal mevzuatlarda genel çalışma süresi rejiminden ayrı düzenlemelere tabi tutulmuştur³².

Alman hukukunda tarihsel olarak işçiler mavi yakalı (Arbeiter) ve beyaz yakalı (Angestellte) olarak sınıflandırılmıştır³³. Her ne kadar zamanla bu ayrım önemini kaybetse de beyaz yakalılar içinde yer alan üst düzey yönetici işçiler (leitende Angestellte) ayrı bir hukuki statü oluşturmuştur³⁴. Üst düzey yönetici

²⁶ ÜNAL ADANIR, s.31; İSHAKBEYOĞLU, s.125.

²⁷ ÜNAL ADANIR, s.31; İSHAKBEYOĞLU, s.125.

²⁸ ÜNAL, s.133.

²⁹ URHANOĞLU, KAYNAR KIROĞLU, s.484; ÜNAL ADANIR, s.31; KARACAN ÇETİN, s.145.

³⁰ NARMANLIOĞLU, s.650; DOĞAN YENİSEY, s.74; ASTARLI, s.56-57; ÜNAL ADANIR, s.31; İSHAKBEYOĞLU, s.125.

³¹ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>, (E.T.13.02.2026).

³² ÜNAL ADANIR, s.31; İSHAKBEYOĞLU, s.125.

³³ HROMADKA, s.65; JUNKER, Rn. 107.

³⁴ HROMADKA, s.65; JUNKER, Rn. 107.

kavramı, Alman hukukunda yasal bir dayanağa sahiptir³⁵. Gerçekten de Alman hukukunda, “*İşyeri Teşkilat Kanunu (İTK)*”nda üst düzey yöneticilere ilişkin statünün belirlenmesine yönelik ölçütler öngörülmüştür (§ 5/3). Anılan kanun uyarınca, bu ölçütler şu şekildedir: “*i. İşyeri ya da işyeri bölümünde çalışan işçileri bağımsız olarak işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olan veya ii. Genel temsil yetkisi olan ve bu yetkisi işveren için önemsiz olmayan veya iii. İşletme veya işyerinin varlığı ve gelişimi için gerekli olan, özel deneyim ve bilgi gerektiren diğer görevleri düzenli olarak yerine getiren; kararlarını ya talimatlardan bağımsız olarak ya da talimatları önemli ölçüde etkileyecek şekilde alan kişidir*”³⁶. Anlaşılacağı üzere, Alman hukukunda üst düzey yöneticiler hukuken işçi sıfatını taşımakla birlikte³⁷, işveren fonksiyonlarına kısmen katılmaktadır. İTK (§ 5/3) ve “*Alman Çalışma Süreleri Kanunu (ÇSK)*” (§ 18) kapsamında yer almadıkları gibi, “*Feshe Karşı Koruma Kanunu*”nun iş güvencesi hükümleri § 14’ten de yararlanamazlar. Bu durum, Alman hukukunda üst düzey yöneticiliğin bağımsız bir hukuki kategori olduğunu göstermektedir³⁸.

İsviçre hukukunda üst düzey yöneticiler (höhere leitende Tätigkeit) İsviçre İş Kanunu’nun (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel-ArbG)³⁹ kapsamı dışında bırakılmıştır (m.3/1-d). İsviçre kanun koyucusunun bu yöndeki tercihinin sebebi üst düzey yöneticilerin işletme içindeki ayrıcalıklı konumları nedeniyle kamu hukuku niteliği taşıyan iş hukuku korumasına ihtiyaç duymadıkları varsayımdır⁴⁰. Anılan kişiler, İsviçre İş Kanunu uyarınca yalnızca sağlık koruması hükümlerine tabidir (m.3a). Buna karşın “*İsviçre İş Kanunu 1 Sayılı Yönetmelik (Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz)*”⁴¹’te üst düzey yönetici, şirket veya bölüm üzerinde kalıcı etki yaratan kararlar alma yetkisine sahip kişi olarak tanımlanmıştır (m.9). Ancak, koşulların şirketin özellikleri ve büyüklüğüne göre değişiklik göstermesi nedeniyle üst düzey yöneticilerin meslek ve unvanlarına göre kesin ve net bir listenin oluşturulması oldukça güçtür⁴². İsviçre Federal Yüksek Mahkeme (Schweizerisches Bundesgericht) de üst düzey yöneticilik sıfatının işçinin unvanına göre değil, fiili durumu esas alınarak belirlenmesi ve bu kavramın dar yorumlanması gerektiğini kabul etmektedir⁴³. İsviçre Federal Yüksek Mahkemesi 2015 tarihli bir kararında,

³⁵ İşyeri Teşkilat Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz-BetrVG), Çalışma Süreleri Kanunu (Arbeitszeitgesetz-ArbZG) ve Feshe Karşı Koruma Kanunu’nda (Kündigungsschutzgesetz-KSchG) üst düzey yöneticiye yönelik özel düzenlemeler yer almaktadır. Bkz. JUNKER, Rn. 108.

³⁶ ÜNAL ADANIR, s.8.

³⁷ JUNKER, Rn. 108.

³⁸ Aynı yönde: ÜNAL ADANIR, s.8.

³⁹ 13.03.1964 karar tarihli ArbG’in güncel hali için bkz. https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/de, (E.T.13.02.2026).

⁴⁰ SECO, Art9, 109-1; ayrıca bkz. EMMEL, höhere leitende, s.17.

⁴¹ 10.05.2000 tarihli Yönetmelik’in güncel hali için bkz. <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2000/243/de#a73>, (E.T.13.02.2026).

⁴² SECO, Art9, 109-1.

⁴³ SECO, Art9, 109-1; SCHWEIZERISCHES BUNDESGERICHT, 4A_38/2020, 22.07.2020; EMMEL, höhere leitende, s.17; EMMEL, Überstundenabgeltung, s.68; DELAVY, s.221.

küçük bir şirkette genel müdürün yetkilerinin şirketin tamamı üzerinde kalıcı etki yaratmaması nedeniyle üst düzey yönetici sayılmayacağına hükmetmiştir⁴⁴. Ayrıca Yüksek Mahkeme kararlarında, işçinin üst düzey yönetici olup olmadığına ücretini, işe alma ve çıkarma yetkisini, imza ve talimat verme yetkisini dikkate almasına rağmen bu ölçütlerin üst düzey yöneticiliğin tespitinde tek başına yeterli olmadığını da belirtmiştir⁴⁵.

Lüksemburg hukukunda ise İş Kanunu (Code du Travail) L.162-8, üst düzey yöneticileri (cadres supérieurs) yüksek ücret alan ve görev sürelerini kendisi belirleyebilen kişiler olarak tanımlamaktadır⁴⁶. Ancak yüksek ücret tek başına yeterli değildir; etkili yönetim yetkisi, karar alma yetkisinin açıkça belirlenmiş olması ve çalışma saatleri üzerinde önemli bir serbesti sağlanması gerekmektedir. 2022 tarihli Lüksemburg Yüksek Mahkemesi (CAL-2019-00314) kararı, ücretin üst düzey yöneticiliğin belirlenmesinde önemli bir ölçüt olduğunu kabul etmekle birlikte, tek başına yeterli olmadığını vurgulamıştır⁴⁷. Lüksemburg hukukunda üst düzey yöneticiler, çalışma süreleri, fazla mesai ve gece çalışması gibi hükümlerin dışında bırakılmıştır (Code du Travail L.211-3/6).

İş hukuku mevzuatımızda, işveren vekili kanuni bir terim olarak kanunlarda tanımlanmakta (İK m.2/4); buna karşılık üst düzey yönetici, hukuki terminolojide yer almasına rağmen tek bir anlam ifade etmediği için uzlaşılan bir tanımlanma yapılamamaktadır⁴⁸. Nitekim, “üst düzey yönetici” kavramı, yalnızca hukuki bir kavram olmayıp, işletme organizasyonu ile doğrudan bağlantılıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’na (YHGK) göre, “üst düzey yönetici” kavramı hem hukuki hem de organizasyonel boyut taşıyan; işveren vekili ile ilişkili olmakla birlikte onu da kapsayan daha geniş bir konumu ifade etmektedir⁴⁹. Gerçekten de üst düzey yönetici, işletme organizasyonu içinde karar alma, temsil ve stratejik yönlendirme yetkilerine sahip olmaları nedeniyle klasik işçi kategorisinden kısmen ayrılmaktadır. Bu farklı konum, özellikle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma bakımından hukuki rejimin nasıl uygulanacağı sorusunu gündeme getirmektedir. Birçok hukuk sisteminde üst düzey çalışanlar ya çalışma süresi hükümlerinin tamamen dışında bırakılmakta ya da özel ve esnek bir rejime tabi tutulmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) düzeyinde çalışma sürelerine ilişkin temel düzenleme “2003/88 sayılı Çalışma Süreleri Direktifi (Direktif)”⁵⁰dir. Direktif m.2’ye göre “Çalışma süresi, ulusal yasalara ve/veya uygulamalara uygun olarak, işçinin işverenin emrinde ve faaliyetini veya görevlerini yerine getirerek

⁴⁴ SCHWEİZERISCHES BUNDESGERICHT, 2C_745/2014, 27.03.2015; DELAVY, s.221.

⁴⁵ EMMEL, höhere leitende, s.17; EMMEL, Überstundenabgeltung, s.69.

⁴⁶ Güncel hali için bkz: https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/code/travail/20220416#livre_premier.titre_vi, (E.T.13.02.2026).

⁴⁷ https://www.stradalex.lu/fr/slu_src_publ_jur_lux/document/ca_lu_23-22, (E.T.13.02.2026).

⁴⁸ ÜNAL ADANIR, s.82; URHANOĞLU, KAYNAR KIROĞLU, s.511; ÇELEBİ DEMİR, s.117-118.

⁴⁹ YHGK, T.16.04.2019, E.2015/22-3698, K.2019/469; YHGK, T.20.12.2017, E.2017/22-2523, K.2017/2004; İstanbul BAM 26. HD, T.02.07.2020, E.2019/2181, K.2020/1166: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.13.02.2026).

⁵⁰ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>, (E.T.13.02.2026).

çalıştığı herhangi bir dönemi ifade eder". Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD), bu kavramın yorumunda ulusal hukuk düzenlemelerinden ziyade, iş sağlığı ve güvenliğini merkeze alan Direktif hükümlerinin esas alınması gerektiğini belirtmektedir⁵¹. Divan içtihadına göre çalışma süresinin belirlenmesinde, faaliyetin yoğunluğu veya işçinin performans düzeyi ölçüt olarak kabul edilmemektedir⁵². Ayrıca Direktif m.6/1-b uyarınca "*Fazla mesai dahil olmak üzere her yedi günlük dönem için ortalama çalışma süresi 48 saati geçmez*". Bu nedenle, çalışma süresinin belirlenmesi kadar ölçülmesi de büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte Direktif m.17, "*çalışma süresi ölçülmeyen veya önceden belirlenmeyen ya da çalışan tarafından belirlenebilen*" kişiler bakımından bazı hükümlerden sapmaya izin vermektedir. Bu kapsamda, bilhassa "*üst düzey yöneticiler*" zikredilmiştir. Ancak burada mutlak bir kapsam dışılık değil, sınırlı bir sapma söz konusudur. Bunlar; "*günlük dinlenme (m.3)*", "*ara dinlenme (m.4)*", "*hafta tatili (m.5)*", "*haftalık çalışma süresi (m.6)*", "*gece çalışma uzunluğu (m.8)*", "*referans dönemler (m.16)*" başlıklardır. Ayrıca, Direktif'te fazla çalışma ayrı bir madde olarak düzenlenmemiş olup haftalık azami süre içinde ele alınmıştır. Dolayısıyla, ilgili maddeden istisna tutulan üst düzey yöneticiler fazla çalışma sınırından muaf olabileceklerdir⁵³.

Alman hukukunda ÇSK, çalışma süresini ara dinlenmeler hariç işin başlangıcından bitimine kadar geçen süre olarak tanımlamakta (§ 2/1)⁵⁴ ve kural olarak günlük 8 saatlik azami süre öngörmektedir (§ 3). Ancak ÇSK, İTK (§ 5/3)'te tanımlanan üst düzey yöneticiler (leitende Angestellte) bakımından uygulanmamaktadır (§ 18). İTK (§ 5/3) uyarınca⁵⁵, üst düzey yöneticiler, bağımsız şekilde işe alma ve işten çıkarma yetkisine sahip olan, genel vekâletname veya ticari temsil yetkisi bulunan ya da işletmenin gelişimi açısından belirleyici görevleri talimatlardan büyük ölçüde bağımsız olarak yerine getiren kimseler olarak tanımlanmaktadır⁵⁶. Bu kapsam dışılık, çalışma sürelerinin kaydı yükümlülüğünün de bulunmaması sonucunu doğurmaktadır⁵⁷. Öte yandan, Alman hukukunda fazla çalışma ise, kanunda özel olarak düzenlenmemiş, esasen sözleşme serbestisi çerçevesinde şekillenmiştir⁵⁸. Fazla çalışma ücreti sözleşmede

⁵¹ Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger, C-151/02, 09.09.2003, § 58:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A62002CJ0151&utm_source, (E.T.13.02.2026); Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, 03.10.2000, § 48-50:https://eu.vlex.com/vid/sentencia-tribunal-justicia-3-838638217?utm_source, (E.T.13.02.2026).

⁵² Bkz. Ville de Nivelles v Rudy Matzak, C-518/15, 21.02.2018, § 56:https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62015CJ0518&utm_source, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: Dellas u.a. v. Premier ministre, C-14/04, 01.12.2005, § 43:<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:62004CJ0014>, (E.T.13.02.2026).

⁵³ ÜNAL ADANIR, s.87.

⁵⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html>, (E.T.13.02.2026).

⁵⁵ <https://ikt-sat.verdi.de/+++file++53a2950faa698e68a900215c/download/Betriebsverfassungsgesetz.pdf>, (E.T.13.02.2026).

⁵⁶ Tanımın eleştirisi için bkz. HENSSLER, LUNK, s.1425.

⁵⁷ BAG, 13.09.2022-1 ABR 22/21 § 56:<https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2022/12/1-ABR-22-21.pdf>, (E.T.13.02.2026).

⁵⁸ ÜNAL ADANIR, Fazla Çalışma, s.1298; SCHAUB, KOCH, s.1.

özel olarak belirlenmemişse fazla çalışma karşılığı, normal çalışma saatine ilişkin ücretle ödenir; ilave zam uygulanmaz⁵⁹. Alman hukukunda üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talebi ise ÇSK'nın bu çalışanları kapsam dışı bırakması nedeniyle tartışmalı bir konudur. Bununla beraber Alman hukukunda üst düzey yöneticilere ilişkin Federal Mahkemelerin kabul ettiği yerleşmiş bir uygulama bulunmaktadır. Örneğin, Federal İş Mahkemesi 2012'de verdiği bir kararda “önemli ölçüde yüksek ücret” alan işçilerin fazla çalışma karşılığında ek ücret alamayacakları belirtilmiştir⁶⁰. Bu bağlamda yargı, fazla çalışma ücreti açısından “üst düzey yöneticilik” yerine “yüksek ücretlilik” ölçütünü esas almakta ve yüksek ücretli çalışanların fazla çalışma ücreti hakkı bulunmadığını hükme bağlamaktadır. Ayrıca kararda “önemli ölçüde yüksek ücret” kavramı somutlaştırılmıştır. Öğretide bir görüşe göre, her ne kadar Alman içtihatlarında fazla çalışma ücreti hakkı bulunmayan grup olarak genellikle yüksek ücretli işçiler öne çıksa da yüksek ücretli çalışanlar ile üst düzey yöneticiler ayrı gruplar olarak değerlendirilmemelidir⁶¹. Yasal tanımda üst düzey yöneticilerin ücret ölçütü yer almasa da pratikte üst düzey yöneticilerin belirlenen tavanı aşan ücretleri almaları ve yerleşmiş mahkeme kararları nedeniyle fazla çalışma ücreti talep edemedikleri görülmektedir.

İsviçre hukukunda İş Kanunu (Arbeitsgesetz)'na ve söz edilen Kanun'a dayanılarak çıkarılan 1 sayılı Yönetmelik (Ordinance 1 to the Labour Code)'te çalışma süresini işçinin işveren için ulaşılabilir olduğu zaman dilimi olarak tanımlamaktadır⁶². Bununla birlikte, üst düzey yöneticiler (höhere leitende Tätigkeit) Kanun kapsamı dışında bırakılmış; dolayısıyla fazla çalışma hükümleri ile çalışma süresinin kaydına ilişkin yükümlülükler bu kişiler bakımından uygulanmamıştır⁶³.

Hukukumuzda ise, çalışma süresinin tanımı, İK'da değil İK'ya dayanılarak çıkarılan “İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (ÇSY)⁶⁴”nde yapılmıştır (m.3/1). Yönetmelik, fiili çalışma sürelerinin yanı sıra kanunen çalışma süresinden sayılan hâlleri (İK m.66) de kapsamaktadır (ÇSY m.3/1). Hukukumuzda işverenin çalışma sürelerini kayıt altına alma yükümlülüğü düzenlenmiş olmakla birlikte (İK m.67 ve ÇSY m.9) uygulamada bu yükümlülüğe aykırılıklar görülmektedir⁶⁵. Bu nedenle, işverenin kayıt tutma yükümlülüğüne aykırılığının ispat hukuku bakımından sonuç doğurup doğurmayacağı hususu tartışmalıdır. Öğretide bir görüşe göre, her iki taraf da tanıkla ispat yoluna başvurursa bile tanık beyanları arasında çelişki varsa, çalışma sürelerini belgelemekle yükümlü olan işveren aleyhine karar

⁵⁹ ÜNAL ADANIR, Fazla Çalışma, s.1298; SCHAUB, KOCH, s.1.

⁶⁰ BAG, 22.02.2012, 5 AZR 765/10, § 21/a:https://urteile-gesetze.de/rechtsprechung/5-azr-765-10?utm_source, (E.T.13.02.2026).

⁶¹ ÜNAL ADANIR, s.93.

⁶² https://lawbrary.ch/law/822_111/ArGV%201/v2023.09/de/s123456/verordnung-1zum-arbeitsgesetz-argv-1/#s123456, (E.T.13.02.2026).

⁶³ SECO, Art73a, 173a-1.

⁶⁴ RG 06.04.2004, 25425.

⁶⁵ AYDEMİR, s.45-74; YUVALI, Fazla Çalışma, s.36.

verilebilecektir⁶⁶. Benzer şekilde, delillerin eşit olduğu durumlarda işçinin korunması gerektiği gerekçesiyle bu yönde kararlar verilmiş olduğu da tespit edilmiştir⁶⁷.

Öğretideki bir diğer görüş, maddi hukuktan doğan işverenin belgeleme yükümlülüğünün ispat hukuku üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmadığını savunmaktadır⁶⁸. Bu görüşe göre, belgeleme yükümlülüğünün ihlali ispat yükünü kendiliğinden tersine çevirmez⁶⁹. Nitekim, HMK m.220 uyarınca, belgenin ibrazı talep edilip işveren tarafından sunulmadığı durumlarda, mahkeme yalnızca istisnai ve sınırlı hallerde belgenin içeriğini işçinin beyanına dayanarak değerlendirebilecektir. Bununla birlikte, işveren, fazla çalışmanın karşılığını ödemediğini ispatlamakla yükümlü olup, işçiye zamlı ücret ödemediğini ya da serbest zaman kullandığını ispat edecektir. Ancak işveren, işçinin çalışma süreleri bakımından üst düzey yönetici olduğunu ortaya koyarak da bu yükümlülüğünü yerine getirebilecektir⁷⁰. Nitekim, Yargıtay bir kararında, *“Tanıklar ise beyanlarında davalı işyerindeki çalışma düzeni hakkında bilgi vermiş olup, davacının üst düzey yönetici olduğundan ve söz konusu mermer ocağında davacıya emir ve talimat veren herhangi bir çalışanın bulunup bulunmadığından bahsetmemişlerdir. Fazla mesai ücretinin taraflar arasında kararlaştırılan ücretin içerisinde olduğuna ilişkin de dosyaya yazılı bir delil sunulmamıştır. Hal böyle olunca, davacının üst düzey yönetici olduğu veya yapılacak fazla mesainin taraflar arasında kararlaştırılan ücretin içerisinde bulunduğu kabul edilemeyeceğinden yazılı gerekçe ile davacının fazla mesai ücreti talebinin reddine karar verilmesi yerinde değildir.”* şeklinde hüküm kurmuştur⁷¹. Kararda açıkça ifade edilmese de komşu vakıa⁷² ispatlandığında hâkimin buradan sonuç çıkaracağı ve işverenin fazla çalışmanın karşılığını ödeme yükümlülüğünün bulunmadığını ispat etmiş sayacağı sonucuna ulaşılmaktadır.⁷³ Komşu vakıa, işçinin üst düzey yönetici olarak çalışmasıdır. İşveren, ispat yükü kapsamında işçinin çalışma sürelerini kendisinin belirlediğini ortaya koyduğunda hâkim, hayat tecrübelerine dayanarak üst düzey yönetici konumundaki işçinin ücretinin fazla çalışmayı da kapsayacak şekilde kararlaştırıldığını kabul edebilecektir. Nitekim, uygulamada işverenler, üst düzey yönetici

⁶⁶ ÇİL, Çalışma Süreleri, s.95.

⁶⁷ İstanbul BAM 31. HD, T.16.05.2019, E.2017/2553, K.2019/1135; Y. 22. HD, T.30.10.2017, E.2017/8927, K.2017/23475:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁶⁸ Aynı yönde: ÜNAL ADANIR, s.100. Aksi yönde: ÇİL, Çalışma Süreleri, s.95; İstanbul BAM 31. HD, T.16.05.2019, E.2017/2553, K.2019/1135; Y. 22. HD, T.07.11.2018, E.2017/17221, K.2018/23778; Y. 22. HD, T.04.05.2018, E.2017/12458, K.2018/10733:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁶⁹ KAR, s.728; BAŞKURU, s.154; ÜNAL ADANIR, s.100.

⁷⁰ Arrêt de la Cour d’appel du 12 novembre 2020, n° CAL-2018-00193:https://anon.public.lu/D%C3%A9cisions%20anonymis%C3%A9es/CSJ/08_Chambre/2020/20201112_CAL-2018-00193_126a-accessible.pdf, (E.T.13.02.2026).

⁷¹ Y. 9. HD, T.08.02.2021, E.2020/9147, K.2021/4263:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁷² Komşu vakıa, asıl iddia edilen çekişmeli vakıanın ispatını kolaylaştırmak amacıyla, hayatın olağan akışına göre o vakıa ile bağlantılı yan vakıaların ispatlanmasıdır. ÖZTÜRK YILMAZ, ASTARLI, s.40; ALBAYRAK, s.963.

⁷³ ÜNAL ADANIR, s.156-157.

pozisyonundaki işçilere diğer işçilere kıyasla daha yüksek ücret belirlemektedir⁷⁴. Bu nedenle üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti taleplerinin reddine ilişkin Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadı, fiilî karineye dayalı bir ispat yöntemine dayanmaktadır⁷⁵.

İş hukuku mevzuatımızda üst düzey yönetici kavramı açıkça tanımlanmadığı için üst düzey yöneticiler bakımından fazla çalışmaya ilişkin hükümler bakımından da açık bir istisna öngörülmemiştir. Bu nedenle, İK'nın fazla çalışmaya ilişkin hükümleri kural olarak üst düzey yöneticiler için de uygulanır. Fakat, Yargıtay, geliştirdiği ölçütlerle bazı üst düzey yöneticilerin "*fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı*" yönünde yerleşik bir içtihat oluşturmuş⁷⁶ ve anılan grubu fiilen koruyucu hükümler dışında değerlendirmiştir⁷⁷.

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre, bir işçinin üst düzey yönetici sayılabilmesi için asli ve vazgeçilmez ölçüt, "*çalışma sürelerini kendisinin belirlemesi*"dir⁷⁸. Nitekim, işçi mesaisini serbestçe düzenleyemiyorsa, unvanı ne olursa olsun fazla çalışma ücreti bakımından diğer işçilerden farklı bir konumda değerlendirilmemektedir. Bu temel ölçütün tespitinde, işyerinde "*çalıştığı yerde en üst düzey/yetkili yönetici olmak*" ve/veya "*çalıştığı yerde emir ve talimat verecek kimsenin olmaması*" gibi yardımcı ölçütlerden yararlanılmaktadır⁷⁹. Ayrıca, "*ücretin yüksekliği*" bazı kararlarda ikincil bir ölçüt

⁷⁴ URHANOĞLU, KAYNAR KIROĞLU, s.487; MÜLAYİM, s.158; Y. 9. HD, T.20.10.2025, E.2025/7997, K.2025/8076:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁷⁵ Aynı yönde: ÜNAL ADANIR, s.157; KAR, s.742; ÇELEBİ DEMİR, s.121.

⁷⁶ Üst düzey yöneticilerin "*fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı*" yönünde ifadelere yer verilmekte ise de, bu kişilerin kanun tarafından açıkça kapsam dışı bırakılmadığı gözetildiğinde, söz konusu yaklaşımın teknik olarak bir hak yoksunluğundan ziyade, somut olayda "*fazla çalışma ücreti taleplerinin reddi şeklinde*" anlaşılması daha isabetli olacaktır. Bkz. ÜNAL ADANIR, s.215; ASTARLI, s.53.

⁷⁷ "*Dairemizin yerleşik uygulamasına göre işyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz.*", Y. 9. HD, T.20.10.2025, E.2025/7997, K.2025/8076:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.01.11.2021, E.2021/11082, K.2021/15236; Y. 9. HD, T.28.09.2021, E.2021/6100, K.2021/13143; Y. 9. HD, T.04.02.2021, E.2020/5293, K.2021/3486:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026); URHANOĞLU, KAYNAR KIROĞLU, s.508; ASTARLI, s.53.

⁷⁸ "*İşçinin sinyalizasyon arıza ve bakım teknikeri olarak görev yaptığı, şantiye şefi gibi bir ünvan ve görevinin bulunmadığı, mesai saatlerini kendisi belirleyecek nitelikte üst düzey yönetici olmadığı da tanık anlatımları içeriği ile sabit olup, işverenin bu hususta ileri sürdüğü istinaf itirazı yersizdir.*", Ankara BAM 7. HD, T.06.03.2025, E.2024/1351, K.2025/618:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: YHGK, T.16.04.2019, E.2015/22-3698, K.2019/469; YHGK, T.15.03.2017, E.2014/22-2421, K.2017/508:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026); EKİN, s.360.

⁷⁹ "*... üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar.*", Y. 9. HD, T.16.06.2021, E.2021/5963, K.2021/10335:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

olarak dikkate alınmakla birlikte⁸⁰, tek başına belirleyici kabul edilmemektedir⁸¹. Nitekim, Yargıtay, yüksek ücret olgusunun tek başına çalışma sürelerini serbestçe belirleme yetkisinin varlığını göstermeyeceğini çeşitli kararlarında açıkça ortaya koymuştur⁸².

Ayrıca, “işveren tarafından fazla çalışmaya ilişkin açık bir talimat verilmemiş olması” da bazı kararlarda olumsuz bir ölçüt olarak değerlendirilmiş⁸³; ancak bu yaklaşımın, esas ölçüt olan “çalışma sürelerini belirleme serbestisi” ile tam anlamıyla örtüşmediği görülmüştür. Uygulamada, üst düzey yönetici kavramı yalnızca çalışma süreleri bağlamında değil, daha geniş ve ayrışık bir içerikle kullanılmaktadır. Bu nedenle, pozisyon itibarıyla yönetici olarak nitelendirilen birçok işçinin, çalışma saatlerini fiilen belirleyememesi sebebiyle üst düzey yönetici kapsamında kabul edilmediği görülmektedir⁸⁴.

Yargıtay tarafından “Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edildiğine ilişkin sözleşme hükümleri” de yargı uygulamasında ayrı bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir. Ancak, Yargıtay’ın “fazla çalışmanın ücret içinde kararlaştırılmasına sınırlı geçerlilik tanıyan kararları”⁸⁵ ile üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı yönündeki kararları⁸⁶ tartışmalı bir alan oluşturmaktadır. Zira, fazla çalışmanın ücret içinde öngörülmesi, üst düzey yöneticiler bakımından geçerlilik kazanamayacağına ilişkin çeşitli yargı kararları mevcuttur⁸⁷. Örneğin; Bursa BAM, bölge sorumlusu olarak çalışan bir işçinin üst düzey yönetici olması nedeniyle fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağını belirterek, iş

⁸⁰ “...dava dilekçesi ile dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının fazla çalışma alacağına esas alınan 06.02.2017 tarihi itibarıyla ücretinin net 10.000,00 TL olduğu ve söz konusu ücretin ilgili dönem asgari ücretinin yaklaşık 7,12 katına karşılık geldiği anlaşılmıştır. Hal böyle olunca, mevcut delil durumuna göre davacının işyerinde kendi mesaisini belirleyebilecek şekilde üst düzey yönetici olarak çalıştığı...”, Y. 9. HD, T.28.09.2021, E.2021/6100, K.2021/13143:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.28.01.2021 E.2020/4792, K.2021/2728; Y. 9. HD, T.16.09.2019, E.2019/5445, K.2019/15961; Y. 9. HD, T.25.05.2021, E.2021/3474, K.2021/9509:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁸¹ EKMEKÇİ, YİĞİT, s.435; ÇELEBİ DEMİR, s.134; ÜNAL ADANIR, s.186.

⁸² “...tamk beyanları, dosya arasında bulunan ve davalı tarafından itiraz edilmeyen imzasız nöbet çizelgeleri ve e-postalar dikkate alındığında 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.”, Y. 9. HD, T.16.05.2022, E.2022/5312, K.2022/6071:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Y. 9. HD, T.15.06.2010, E.2008/31166, K.2010/18791:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁸³ “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.”, Y. 9. HD, T.02.10.2025, E.2025/7406, K.2025/7378:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.2024/10872, E.2024/15302, K.27.11.2024; Bursa BAM 3. HD, T.24.12.2020, E.2019/3495, K.2020/2398; Antalya BAM 10. HD, T.21.12.2020, E.2020/2519, K.2020/2605:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁸⁴ ÜNAL ADANIR, s.195.

⁸⁵ “İş akdi ile tarafların işçinin ücretine fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğunu kararlaştırmaları mümkündür.”, YHGK, T.30.05.2018, E.2015/7-2875, K.2018/1142:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.23.02.2021, E.2020/2554, K.2021/4666; Y. 9. HD, T.25.02.2021, E.2020/8680, K.2021/4899; Y. 9. HD, T.16.02.2021, E.2020/2581, K.2021/3935:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁸⁶ Bursa BAM 3. HD, T.14.10.2022, E.2020/1669, K.2022/2015:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁸⁷ Y. 9. HD, T.06.03.2024, E.2024/1303, K.2024/4311; Y. 9. HD, T.08.11.2023, E.2023/10280, K.2023/16953:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

sözleşmesinde fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu hükmü ile üst düzey yöneticilik savunmasını çelişkili bulmuştur⁸⁸. Yargıtay da fazla çalışmanın ücret içinde belirlenmesini, işçinin çalışma süreleri bakımından üst düzey yönetici olmadığının bir göstergesi olarak değerlendirmiştir⁸⁹. Benzer şekilde, İstanbul BAM, satış ve pazarlama koordinatörünün mesaisini kendi belirlemediğini ve sözleşmede fazla mesainin ücret kapsamına dâhil olduğunu dikkate alarak fazla çalışma ücretine hak kazanabileceği sonucuna ulaşmıştır⁹⁰. Yine, Gaziantep BAM da şube müdürü olan davacının üst düzey yönetici olmaması nedeniyle fazla çalışma ücretine hak kazandığını belirlerken sözleşmedeki fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu hükmüne atıfta bulunmuştur⁹¹.

Öğretide bir görüş, anılan yargı kararları ile aynı doğrultuda görüş savunmaktadır⁹². Anılan görüşe göre, üst düzey yöneticinin fazla çalışmalarının ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükümleri, mesaisini kendisinin belirlediği ve fazla çalışma ücretine hak kazanmadığı yönündeki uygulamayla çelişmektedir. Söz edilen görüş, mevcut olmayan bir alacağın ücret içinde ödendiğinden söz edilemeyeceğini belirterek, sözleşmesinde bu yönde hüküm bulunan işçi bakımından çalışma süresinin kendisi tarafından belirlendiğine ilişkin işveren savunmasının geçerli olmadığını ileri sürmektedir. Bununla birlikte, anılan yargı kararları ve öğretide görüşünden ayrılan güncel bir Yargıtay kararı bulunmaktadır⁹³. Güncel bir Yargıtay kararında davacı, “işletme müdürü” olduğunu belirtirken; davalı işveren, davacının üst düzey yönetici konumunda bulunduğunu, çalışma sürelerini kendisinin belirlediğini ve yaptığı fazla çalışmaların karşılığının ödendiğini ileri sürmüştür. Bu beyanlara rağmen kararda, davacının fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığının tespitinde üst düzey yönetici olup olmadığına ilişkin bir inceleme yapılmamış; uyuşmazlık, fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükmü esas alınarak çözümlenmiştir. Dolayısıyla, anılan kararda, önceki kararlardan farklı olarak, üst düzey yöneticiler bakımından fazla çalışmanın ücrete dâhil edilmesinin tek başına yeterli olmadığı varsayımından hareket edilmemiş ve doğrudan fazla çalışma ücretinin varlığı sonucuna ulaşılmamıştır. Yüksek Mahkeme açıkça aksi yönde bir değerlendirme yapmasa da işverenin fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğuna ilişkin savunması kapsamında ispat yükünü yerine getirdiği kabul edilerek hüküm kurulmuştur.

⁸⁸ Bursa BAM 3. HD, T.16.12.2020, E.2019/2236, K.2020/2289:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁸⁹ Y. 9. HD, T.21.05.2019, E.2016/2364, K.2019/11702:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁹⁰ İstanbul BAM 26. HD, T.11.06.2020, E.2018/585, K.2020/901:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁹¹ Gaziantep BAM 7. HD, T.16.04.2018, E.2017/1357, K.2018/672:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁹² ÇİL, Fazla Çalışma, s.296.

⁹³ “... davacının haftalık çalışma süresi 1 saat ara dinlenmelerinin düşülmesi ile 50 saat olup bunun 45 saati aşan 5 saati fazla çalışmadır. Ancak iş sözleşmesinde fazla çalışmanın aylık ücrete dahil olduğuna dair hüküm bulunduğundan, bu hükme göre haftalık 5 saat fazla çalışmanın da ücrete dahil olduğu anlaşılmalıdır; davacının fazla çalışma alacağının reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD, T.28.01.2021, E.2020/4770, K.2021/2722:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

Üst düzey yöneticilik ile fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme hükümlerinin çelişmediği yönünde daha net ve isabetli bir karar yakın tarihli Gaziantep BAM tarafından verilmiştir⁹⁴. Anılan kararda Gaziantep BAM, üst düzey yöneticilik ile fazla çalışmanın ücret içine dâhil edilmesinin çelişkili olmadığını, aksine birbirini destekleyen gerekçeler oluşturduğunu ortaya koymuş; işçi üst düzey yönetici olsa da sözleşmede fazla çalışmanın temel ücret içinde kararlaştırılmış olması, işçinin fazla çalışma ücreti talebinin reddi için yeterli görülmüştür.

Öğretide bir görüşe göre, iş sözleşmesinde işçinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğini öngören hükümler geçersiz kabul edilmektedir⁹⁵. Bu görüş uyarınca, anılan hükümler, fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu şeklinde yorumlanamayacağı gibi işçinin üst düzey yönetici olduğu anlamına da gelmez. Zira işçinin çalışma süreleri bakımından üst düzey yönetici sayılması, tarafların nitelendirmesine değil, çalışma sürelerini fiilen kendisinin belirleyip belirlemediğine bağlıdır. Buna karşılık uygulamada üst düzey yöneticilerin sözleşmelerine bu yönde hükümlerin konulması yaygın bir durumdur⁹⁶. Öğretide bir başka görüşe göre, fazla çalışmanın ücret içine dâhil edilmesi, tek başına işçinin çalışma sürelerini kendi belirlemediği ve üst düzey yönetici olmadığı anlamına gelmemektedir⁹⁷. Anılan görüşe göre, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti alamaması uygulaması, açık bir mevzuat hükmüne dayanmayıp; Yargıtay kararları ile şekillenmektedir. Bu nedenle- hâkim, somut olayın özelliklerine göre işçinin üst düzey yönetici olup olmadığını belirlemekte ve aynı unvana sahip iki işçi arasında farklı değerlendirmeler yapılabilmektedir. Ancak anılan görüşe göre, yönetici olmayan işçilerde bile fazla çalışma ücretinin temel ücret içinde kararlaştırılması mümkünken, üst düzey yöneticiler bakımından aksinin kabulü isabetli olmayacaktır. Öğretide, Yargıtay'ın fazla çalışmanın ücret içinde kararlaştırılmasına ilişkin kararını eleştiren bir diğer görüş, bu kayıtların yalnızca sınırlı bir geçerliliğe sahip olabileceğini savunmaktadır. Anılan görüş, yüksek ücretli, kendi çalışma süresini belirleyen veya yönetici konumu nedeniyle çalışma süresi ölçülemeyen çalışanlar için bu hükümlerin geçerli olabileceğini belirtmektedir⁹⁸. Anılan görüş, üst düzey yöneticilerin yanı sıra müdürleri de bu kapsama dâhil ederek bu gruplara fazla çalışma ücreti ödenmeyeceği sonucuna ulaşmakta; fazla çalışmanın ücrete dâhil edildiğine ilişkin sözleşme kayıtlarının aslında yeni bir düzenleme getirmediğini vurgulamaktadır. Yukarıda ele alınan yargı kararlarında, fazla çalışmanın ücrete dâhil edildiğine ilişkin sözleşme kayıtları her ne kadar bir yenilik olarak görünse de, bu yeniliğin olumlu değil olumsuz yönde bir gelişme olduğunu söyleyebiliriz. Katıldığımız görüş uyarınca, uygulamada yönetici olmayan işçiler bakımından dahi fazla çalışmanın ücrete dâhil edilmesinin mümkün

⁹⁴ Gaziantep BAM 9. HD, T.16.05.2018, E.2017/2671, K.2018/1181:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

⁹⁵ ASTARLI, Sözleşme Hükümleri, s.15.

⁹⁶ ÜNAL ADANIR, s.204.

⁹⁷ ÜNAL ADANIR, s.134.

⁹⁸ ALP, s.115-116.

olduğu kabul edilirken; üst düzey yöneticiler yönünden fazla çalışmanın ücret içinde kararlaştırılmayacağı kabulü isabetli olmayıp, terk edilmelidir⁹⁹.

Yargıtay içtihatlarıyla üst düzey yöneticiliğin kabulü ve fazla çalışma ücretine hak kazanamadıklarının tespitinde dikkate aldığı diğer ölçütler arasında “işletmenin ve işyerinin tamamını sevk ve idare etmek”¹⁰⁰, “iş güvencesi kapsamı dışındaki işveren vekili olmak”¹⁰¹, “işe alma ve işçi çıkarma yetkisi”¹⁰², “ödeme ve alışveriş yapma yetkisi”¹⁰³ ve “fazla çalışma ücretine hak kazanmayacağına ilişkin sözleşme hükümleri”¹⁰⁴ yer almaktadır.

Açıklamalarımızdan anlaşılacağı üzere, Yargıtay kararlarında, üst düzey yöneticilik sıfatının kabulü ve bu sıfatın fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından sonuçları, somut ölçütler üzerinden şekillenmektedir. Bu çerçevede, YHGK’nın konuya ilişkin bir kararında, üst düzey yönetici kavramının kapsamı ele alınmış; kavramın İK m.2’de düzenlenen işveren vekilliği ile bağlantılı olmakla birlikte, salt bu sıfatla sınırlı olmadığı belirtilmiştir¹⁰⁵. Belirtilen kararda, işyerinin bütünü sevk ve idare eden, işçilerin çalışma düzenini ve saatlerini belirleyebilen, emir ve talimat verme ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip kişilerin üst düzey yönetici sayılabileceği ifade edilmiştir. Bununla birlikte, aynı işyerinde kendisini denetleyen ve çalışma saatlerini belirleyen başka bir yönetici ya da şirket ortağının varlığı hâlinde, ilgili kişinin üst düzey yönetici sayılması mümkün görülmemiştir. Ayrıca, bu sıfatın belirlenmesinde, çalışma gün ve saatlerinin bağımsız şekilde tespit edilebilmesi ile görev ve sorumlulukla uyumlu bir ücret ödenmesinin birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda, Yargıtay’ın başka bir kararında ise işçinin aldığı ücretin düzeyi de incelemeye dâhil edilmesi gereken bir unsur olarak kabul edilmiştir¹⁰⁶.

Yargıtay’ın başka kararlarında da fazla çalışma ücreti talebi içeren davalarda öncelikle işçinin üst düzey yönetici konumunda olup olmadığının belirlenmesi gerektiği; bu değerlendirmede yalnızca unvanın değil, çalışma saatlerini düzenleme yetkisinin ve işçiye talimat verebilecek daha üst bir merciin bulunup

⁹⁹ Aynı yönde: ÜNAL ADANIR, s.134.

¹⁰⁰ “...davacının üst düzey işveren vekili olmadığı, işletmenin veya işyerinin tamamını sevk ve idare eden işveren vekili konumunda bulunmadığı anlaşılmış, davalı tarafın bu yöndeki istinaf sebebi yerinde görülmemiştir.”, İstanbul BAM 32. HD, T.30.01.2020, E.2017/3007, K.2020/109:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰¹ Y. 9. HD, T.13.09.2022, E.2022/8588, K.2022/8979; Bursa BAM 9. HD, T.23.10.2020, E.2019/758, K.2020/1781; İstanbul BAM 30. HD, T.05.10.2020, E.2020/1932, K.2020/1931:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰² YHGK, T.16.04.2019, E.2015/3698, K.2019/469; Y. 9. HD, T.25.11.2019, E.2019/345, K.2019/20863:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰³ Y. 9. HD, T.16.06.2021, E.2021/5963, K.2021/10335:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰⁴ İstanbul BAM 30. HD, T.27.07.2020, E.2018/1310, K.2020/1640:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰⁵ YHGK, T.16.04.2019, E.2015/3698, K.2019/469:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰⁶ “Dosya içeriğine göre ve davacının en son aldığı aylık ücret miktarına, davacının çalışma düzenine göre üst düzey yönetici olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.”, Y. 9. HD, T.11.01.2021, E.2020/3713, K.2021/61:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

bulunmadığının esas alınması gerektiği belirtilmiştir¹⁰⁷. Bununla birlikte, fazla çalışma alacağına ilişkin uyuşmazlıklarda işçinin mesleği veya unvanı tek başına belirleyici değildir¹⁰⁸. Yargı kararlarında çeşitli unvanlara yer verilmekle birlikte, asıl ölçütlerin çalışma saatlerinin serbestçe belirlenip belirlenememesi ve ücret düzeyi olduğu; bu ölçütlere göre kimi taleplerin kabul, kimilerinin ise reddedildiği görülmektedir. Nitekim, Yargıtay, “şantiye şefi”¹⁰⁹, “genel müdür”¹¹⁰, “bölge müdürü”¹¹¹, “işletme müdürü”¹¹², “direktör”¹¹³, “başhekim”¹¹⁴ ve “şube müdürü/banka müdürü”¹¹⁵ unvanıyla çalışan işçilerin çalışma saatlerini kendilerinin belirledikleri ve yüksek ücret aldıkları gerekçesiyle fazla çalışma taleplerinin reddedilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Buna karşılık Yargıtay, “genel müdür yardımcısı”¹¹⁶, “operasyon

¹⁰⁷ Y. 9. HD, T.14.09.2022, E.2022/8061, K.2022/9204:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁰⁸ EKMEKÇİ, YİĞİT, s.435; ÇELEBİ DEMİR, s.117.

¹⁰⁹ YHGK, T.15.03.2017, E.2014/22-2421, K.2017/508; Y. 9. HD, T.04.12.2019, E.2016/9476, K.2019/21633; İstanbul BAM 24. HD, T.01.07.2020, E.2020/1001, K.2020/1081; Y. 9. HD, T.04.02.2021, E.2020/5293, K.2021/3486; Y. 9. HD, T.20.06.2022, E.2022/7234, K.2022/8054:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹⁰ Y. 22. HD, T.15.06.2017, E.2017/28002, K.2017/14548:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Yüksek Mahkemenin genel müdürün konumu/unvanı nedeniyle üst düzey yönetici olduğunu belirtmekle yetindiği kararları da mevcuttur: “Somut olayda davacının genel müdür olarak davalı otel işyerinde çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla bulunduğu işyerinde üst düzey yönetici konumunda olan...”, Y. 22. HD, T.20.02.2018, E.2015/25313, K.2018/4022:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Bununla birlikte Yüksek Mahkeme, somut uyuşmazlıkta genel müdürün çalışma saatlerini düzenleyen bir üst amirin bulunması hâlinde, fazla çalışma ücretine hak kazanacağı sonucuna ulaşmaktadır. Y. 7. HD, T.02.04.2014, E.2014/7926, K.2014/15061; Antalya BAM 10. HD, T.21.12.2020, E.2020/2519, K.2020/2605:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹¹ Y. 9. HD, T.19.11.2014, E.2013/7134, K.2014/34630; Y. 22. HD, T.24.02.2015, E.2013/32138, K.2015/7065; Y. 9. HD, T.16.06.2015, E.2014/8118, K.2015/21787; Y. 9. HD, T.24.11.2020, E.2019/7000, K.2020/16545:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Aksi yönde karar için bkz. Y. 7. HD, T.30.06.2014, E.2014/7781, K.2014/14862:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹² YHGK, T.16.04.2019, E.2015/22-3698, K.2019/469; Y. 22. HD, T.22.09.2014, E.2013/15880, K.2014/24880:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Aksi yönde: Y. 9. HD, T.12.11.2019, E.2016/8506, K.2019/19619:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹³ Y. 22. HD, T.07.11.2022, E.2022/11234, K.2022/14413:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹⁴ Y. 9. HD, T.28.09.2021, E.2021/6100, K.2021/13143; Y. 9. HD, T.15.06.2021, E.2021/4651, K.2021/10274; Gaziantep BAM 9. HD, T.16.05.2018, E.2017/26, K.2018/1181:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Aksi yönde: Samsun BAM 8. HD, T.23.09.2020, E.2020/891, K.2020/1506; Gaziantep BAM 7. HD, T.16.04.2018, E.2017/1357, K.2018/672:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹⁵ Y. 9. HD, T.29.11.2021, E.2021/11762, K.2021/15902; Y. 9. HD, T.03.02.2021, E.2020/5182, K.2021/3314:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹⁶ Y. 22. HD, T.03.07.2019, E.2016/16413, K.2019/14967; Y. 9. HD, T.01.06.2020, E.2016/15776, K.2020/4449:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Genel müdür yardımcılığı unvanı, işçinin genel müdürün “yardımcısı” konumunda bulunduğunu ifade etmekle birlikte, bu durumun çalışma süreleri bakımından kendiliğinden genel müdüre tabiiyet sonucunu doğurduğu söylenemez. Yargıtay kararları da bu doğrultuda olup, fazla çalışma ücreti talepleri açısından diğer üst düzey yöneticiler için geliştirilen ölçütlerin genel müdür yardımcıları bakımından da uygulanmakta olduğu görülmektedir. Bkz. Y. 9. HD, T.30.05.2022, E.2022/5430, K.2022/6672; Y. 22. HD, T.15.06.2017, E.2017/28002, K.2017/14548:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Ancak bu karar öğretide eleştirilmiştir. ÇİL, Arabuluculuk, s.291-292. Aksi yönde: ÜNAL ADANIR, s.164.

müdürü"¹¹⁷, "mağaza müdürü/yardımcısı"¹¹⁸, "fabrika müdürü"¹¹⁹, "pazarlama müdürü"¹²⁰, "satış müdürü"¹²¹, "üretim/teknik grup müdürü"¹²², "lojistik müdürü"¹²³, "departman müdürü"¹²⁴, "konteyner terminal müdürü"¹²⁵, "okul müdürü"¹²⁶, "otel müdürü"¹²⁷, "muhasabe müdürü/sorumlusu"¹²⁸, "personel müdürü"¹²⁹, "mutfak şefi/aşçı başı/kebab ustası"¹³⁰ ve "ocak çavuşu"¹³¹ unvanıyla çalışan işçilerin, çalışma saatlerini serbestçe belirleyemedikleri ve kendilerine emir ve talimat verebilecek üst yöneticilerin bulunduğu gerekçesiyle fazla çalışma ücreti talep edebilecekleri yönünde kararlar vermiştir.

Üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamayacağı meselesi öğretide de yoğun biçimde tartışılmaktadır. Öğretide bazı yazarlar, Yargıtay'ın üst düzey yöneticilerin kural olarak fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı yönündeki yerleşik kararlarını eleştirmektedir¹³². Sözü edilen görüşe göre, kanunda işçiler arasında fazla çalışma bakımından açık bir ayırım yapılmamış olup, herhangi bir işçi grubunun istisna tutulduğuna dair açık bir düzenleme bulunmamaktadır¹³³. Ayrıca, "işyerinde emir ve talimat verecek bir merciin bulunmaması" ölçütünün, günümüz denetim teknolojileri karşısında belirleyiciliğini yitirdiği; yüksek ücret veya unvan gibi ölçütlerin tek başına sonuca götürmeye elverişli olmadığı ifade edilmektedir¹³⁴. Öğretide diğer bazı görüşler ise, üst düzey yöneticilerin işçi sıfatını koruduklarını, çalışma sürelerini belirleme serbestisinin fiilen fazla çalışma yapılmadığı anlamına

¹¹⁷ Y. 22. HD, T.04.12.2019, E.2016/24350, K.2019/22386:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹⁸ Y. 22. HD, T.24.12.2019, E.2016/25646, K.2019/24137; Y. 9. HD, T.10.2020, E.2017/17246, K.2020/12280; Y. 22. HD, T.04.07.2019, E.2016/18085, K.2019/15075; Adana BAM 7. HD, T.02.07.2020, E.2018/266, K.2020/964; Samsun BAM 8. HD, T.01.06.2020, E.2019/3175, K.2020/982; İzmir BAM 9. HD, T.21.02.2020, E.2018/328, K.2020/196:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹¹⁹ Y. 9. HD, T.18.11.2019, E.2019/7262, K.2019/20160:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026). Aksi yönde: Y. 22. HD, T.14.03.2014, E.2013/2273, K.2014/5963; Y. 9. HD, T.28.01.2021, E.2020/4792, K.2021/2728:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁰ Y. 9. HD, T.25.02.2021, E.2020/2627, K.2021/5098:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²¹ Y. 9. HD, T.15.09.2020, E.2016/21813, K.2020/7843; İstanbul BAM 31. HD, T.10.07.2020, E.2018/2441, K.2020/1219:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²² İstanbul BAM 26. HD, T.11.06.2020, E.2018/1324, K.2020/917:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²³ Y. 9. HD, T.10.05.2016, E.2015/2051, K.2016/11665; Y. 22. HD, T.14.03.2018, E.2015/27331, K.2018/6674:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁴ Y. 7. HD, T.09.05.2014, E.2013/27533, K.2014/10307:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁵ Y. 9. HD, T.25.11.2014, E.2013/51, K.2014/35459:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁶ Bursa BAM 3. HD, T.24.12.2020, E.2019/3495, K.2020/2398:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁷ Y. 9. HD, T.31.03.2014, E.2012/7915, K.2014/10744:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁸ Y. 9. HD, T.26.12.2011, E.2009/38954, K.2011/49665; Y. 9. HD, T.02.02.2021, E.2019/3227, K.2021/3106:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹²⁹ Y. 7. HD, T. 19.10.2015, E.2015/19685, K.2015/19685:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹³⁰ YHGK, T.24.12.2008, E.2008/9-774, K.2008/785; Y. 9. HD, T.26.01.2021, E.2019/6662, K.2021/2385:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹³¹ Y. 9. HD, T.08.02.2021, E.2020/9147, K.2021/4263:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

¹³² ÇİL, Araboluculuk, s.292-293; ÇİL, Çalışma Süreleri, s.104.

¹³³ ÇİL, Araboluculuk, s.288-289; ÇİL, Çalışma Süreleri, s.104.

¹³⁴ ÇİL, Araboluculuk, s.292-293; ÇİL, Çalışma Süreleri, s.104.

gelmeyeceğini ve bu nedenle fazla çalışma ücretinden tümünden yoksun bırakılmalarının isabetli olmadığını savunmaktadır¹³⁵. Belirtilen görüşe göre, üst düzey yöneticilerin çalışma sürelerini belirleme serbestisine sahip olmaları, fiilen fazla çalışma yapmadıkları anlamına gelmez ve bu nedenle fazla çalışma ücretinden yoksun bırakılmaları kanuna aykırıdır. Özer¹³⁶ ve Süzek¹³⁷ de mevzuatta üst düzey yöneticiler bakımından açık bir yasak bulunmadığı sürece, yalnızca çalışma saatlerini belirleme yetkisinin fazla çalışma ücretine engel oluşturamayacağı görüşünü paylaşmaktadır. Bununla birlikte, çalışma saatlerini bizzat belirleyen yöneticiler bakımından fazla çalışmanın ispatının çoğu zaman güç olduğu; bu nedenle unvandan ziyade somut olayda çalışma süresini kimin belirlediğinin esas alınması gerektiği de belirtilmektedir. Eyrenci¹³⁸ ile Ekmekçi/Yiğit¹³⁹ de benzer şekilde, üst düzey yöneticilerin sahip oldukları geniş çalışma serbestisi nedeniyle fazla çalışmalarını serbest zamanla telafi edebilmelerinin mümkün olduğunu, bu durumun fazla çalışma ücreti taleplerinin reddini haklı kılabileceğini ifade etmektedirler¹⁴⁰. Bununla birlikte, Ekmekçi/Yiğit, Yargıtay'ın üst düzey yönetici konumundaki işveren vekillerinin fazla çalışma iddialarına temkinli yaklaşımını isabetli bulmakla birlikte, ücretin yüksekliği, unvan veya işyerinde daha üst bir amirin bulunması gibi ölçütlerin tek başına esas alınmasının yanıltıcı olabileceğini de belirtmektedir¹⁴¹. Eyrenci ise özellikle “*ücret yüksekliği*” ölçütünü eleştirerek bu kavramın göreliliğini ve karar gerekçelerinde açık biçimde tanımlanmadığını ifade etmekte; yüksek ücretin en fazla yasal sınırlar içindeki (yıllık 270 saatlik) fazla çalışmanın karşılığının ücret içinde varsayılmasına dayanak oluşturabileceğini savunmaktadır¹⁴². Fakat, öğretide, Yargıtay uygulamasını isabetli bulan başka bir görüş de mevcuttur¹⁴³. Sözü edilen görüşe göre, kendi çalışma süresini düzenleme ve hatta ücretlendirme üzerinde etkide bulunma imkânına sahip bir yöneticinin fazla çalışmasını bordroya yansıtmanın hayatin olağan akışına aykırıdır. Ayrıca, yüksek ücret ve geniş bir otonomi karşılığında çalışan üst düzey yöneticilerin, zaman zaman ortaya çıkan yoğun çalışmalar için ayrıca fazla çalışma ücreti talep etmelerinin hakkaniyetle bağdaşmayacağı ileri sürülmektedir¹⁴⁴. Bu yaklaşımda, fazla çalışmanın tespitinin güçlüğü de önemli bir pratik gerekçe olarak gösterilmektedir.

Diğer bir görüş ise, Yargıtay'ın, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı yönündeki yerleşik kararlarını ilke olarak benimsemekle birlikte, anılan Yargıtay yaklaşımını açık bir

¹³⁵ DOĞAN YENİSEY, s.74. Aynı yönde: NARMANLIOĞLU, s.650.

¹³⁶ ÖZER, s.150,154.

¹³⁷ SÜZEK, s.846; Benzer yönde: CİVAN, s.740-741.

¹³⁸ EYRENCİ, s.470.

¹³⁹ EKMEKÇİ, YİĞİT, s.434-435.

¹⁴⁰ EYRENCİ, s.470.

¹⁴¹ EKMEKÇİ, YİĞİT, s.435.

¹⁴² EYRENCİ, s.469-470; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN, s.290-291.

¹⁴³ AKYİĞİT, s.431.

¹⁴⁴ BAYCIK, s.354; ASTARLI, s.66-67.

hukuki dayanağa sahip olmaması, “üst düzey yönetici” kavramının kapsamı, ölçütleri ve sınırlarının yeterince belirli olmaması nedenleriyle eleştirmektedir¹⁴⁵. Anılan görüşe göre, üst düzey yönetici kavramının belirlenmesinde daha nesnel ölçütlerin esas alınması gerekmektedir. Bu kapsamda, İK m.18’de iş güvencesi hükümlerinin kapsamı dışında bırakılan işveren vekillerinin kıyasen dikkate alınması ya da Alman hukukunda olduğu gibi sosyal güvenlik primine esas kazancın üst sınırının aşılması ölçütünün benimsenmesi önerilmektedir¹⁴⁶. Ayrıca, ücret yüksekliği ölçütü bakımından yeknesak bir içtihat oluşturulmasının gerekliliği de vurgulanmaktadır¹⁴⁷.

Katıldığımız görüşe göre, üst düzey yönetici olsa dahi yalnızca yüksek ücret gerekçesiyle fazla çalışmanın ücrete dâhil sayılması işçi haklarını sınırlamaktadır¹⁴⁸. Zira, bu yöndeki iddia, işveren tarafından ancak yazılı ve işçi tarafından kabul edilmiş belgelerle ispatlanabilir; aksi hâlde yorum yoluyla işçi aleyhine sonuç çıkarılması, “işçi lehine yorum ilkesi”¹⁴⁹ aykırıdır. Ayrıca, öğretide de hem yöneticinin mesaisini kendisinin belirlediği hem de fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu savunmalarının birlikte ileri sürülmesinin çelişkili olduğu vurgulanmaktadır¹⁵⁰. Dolayısıyla, katıldığımız görüş uyarınca, tartışmanın merkezine, işçinin unvanı veya ücret düzeyi değil; çalışma saatlerini fiilen kendisinin belirleyip belirlemediği ve buna bağlı olarak fazla çalışmanın ispatında “*fiili bir imkânsızlığın*”¹⁵¹ bulunup bulunmadığı yerleştirilmelidir¹⁵². Gerçekten de işveren vekili sıfatını taşıyan, işyerinin tamamını veya bir bölümünü sevk ve idare eden, işçi alma ve işten çıkarma yetkisine sahip üst düzey yöneticilerin görece yüksek bir ücret almalarının olağan olduğu söylenebilir. Ancak, yalnızca bu gerekçeyle üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine hiçbir şekilde hak kazanamayacaklarının kabul edilmesi, İK hükümleriyle bağdaşmayacaktır. Zira, ücret ile fazla çalışma alacağı, hukuki nitelik itibarıyla birbirinden farklı kavramlar olup, işçi aleyhine genişletici yorumlara konu edilmemelidir. Bu çerçevede, işçinin unvanı ve aldığı ücret düzeyinden bağımsız olarak, fazla çalışmanın tespitinde “*fiili bir imkânsızlığın*” söz konusu olması hâlinde, ispat yükü üzerinde bulunan işçinin fazla çalışma alacağı talebinin ispatlanamaması nedeniyle reddi gündeme gelebilecektir. Nitekim, işçi, çalışma saatlerini tamamen kendisi belirleyebiliyor, örneğin bir gün fazla çalışıp bunu başka bir gün izin kullanarak telafi edebiliyor ve çalışma sürelerinin kayıt altına alınması fiilen mümkün olmuyorsa, fazla çalışmanın ispat edilememesinin sonuçlarına katlanmak durumunda kalacaktır. Fakat, her ne kadar işçinin

¹⁴⁵ ALP, s.122-123; ÇELEBİ DEMİR, s.139-140.

¹⁴⁶ ALP, s.122-123; ÇELEBİ DEMİR, s.139-140; ÜNAL ADANIR, s.216.

¹⁴⁷ ÇELEBİ DEMİR, s.139-140.

¹⁴⁸ Aynı yönde: BAŞKURU, s.158.

¹⁴⁹ SÜZEK, s.23 vd.; KEMER, s.22; OKUR, s.589; KAYIK AYDINALP, s.29; BAŞBUĞ, YÜCEL BODUR, s.528.

¹⁵⁰ ÇİL, Fazla Çalışma, s.296; OCAK, s.351; Y. 9. HD, T.05.04.2016, E.2014/35695, K. 2016/8490: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.13.02.2026).

¹⁵¹ SÜZEK, s.800; TUNCAY, s.87; BAŞKURU, s.157.

¹⁵² Aynı yönde: BAŞKURU, s.159.

üst düzey yönetici konumunda bulunduğu ve çalışma saatlerini belirleme yetkisine sahip olduğu ileri sürülse dahi, fazla çalışmasını somut delillerle ispat edebilmesi hâlinde, ortada fiili bir imkânsızlık bulunduğundan söz edilemeyecektir. Bu durumda, işçinin fazla çalışma talebinin yalnızca üst düzey yönetici olduğu, yüksek ücret aldığı veya çalışma saatlerini kendisinin belirlediği gerekçeleriyle reddedilmesi hukuken isabetli olmayacaktır¹⁵³.

Katıldığımız görüşe göre, olması gereken hukuk bakımından mevcut içtihatlarla şekillenen bu alanın açık ve net bir yasal düzenleme ile temellendirilmesi gerekmektedir¹⁵⁴. Zira, uygulamada, üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanamayacağı hususunda yargı kararlarıyla geliştirilen ölçütler belirli bir istikrar sağlamış olmakla birlikte, bu alanın normatif bir dayanağa kavuşturulmaması hukuki belirlilik ve öngörülebilirlik ilkeleri bakımından sorunlar yaratmaktadır. Dolayısıyla, çalışma sürelerine ilişkin mevzuatta üst düzey yöneticilere yönelik açık ve kapsamlı bir düzenlemeye yer verilmesi, hem hukuki güvenliğin sağlanması hem de uygulamada yeknesaklığın temini açısından büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla İK, Basın İş Kanunu¹⁵⁵ ve Deniz İş Kanunu¹⁵⁶ bakımından genel nitelik taşıyan Türk Borçlar Kanunu (TBK)¹⁵⁷'nda düzenleme yapılması değerlendirilebilir. Nitekim, İsviçre ve Alman hukuklarında olduğu üzere, hukukumuzda da üst düzey yöneticilerin çalışma sürelerine ilişkin ayırık ve özel düzenlemelerin öngörülmesi, uygulamada ortaya çıkan ve yargı kararlarına yansıyan ihtiyacın bir sonucudur¹⁵⁸.

B. TIBBİ MÜMESSİL (İLAÇ SATIŞ DANIŞMANI)

Arapça kökenli “*mümessil*” kelimesinin Türkçe karşılığı “*temsilci*”dir¹⁵⁹. Tıbbi mümessillik ise, uygulamada, “*satış temsilcisi*” veya “*tanıtım temsilcisi*” şeklinde ifade edilmektedir¹⁶⁰. Buradaki “*tıbbi*” nitelendirmesi, bu mesleği diğer sektörlerdeki satış temsilciliklerinden ayıran temel unsuru oluşturmakta olup, tıbbi satış faaliyetinde amaç, ilacın doğrudan hastaya satışı değil; doktorlar ve eczaneler aracılığıyla tanıtımının yapılması ve bu yolla satış sürecinin desteklenmesidir¹⁶¹. İlaç firmaları adına ilaç tanıtımı görevini üstlenen kişiler “*tıbbi satış mümessili*” olarak adlandırılmaktadır¹⁶². Öğretide, tıbbi satış

¹⁵³ Y. 9. HD, T.21.10.2020, E.2016/28097, K.2020/12768; Y. 9. HD, T.10.06.2020, E.2017/15693, K.2020/5197; Y. 22. HD, T.02.10.2019, E.2017/24377, K.2019/17965:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026); ÖZER, s.150; ÜNAL ADANIR, s.186.

¹⁵⁴ Aynı yönde: ÜNAL ADANIR, s.219.

¹⁵⁵ RG, 20.06.1952, S.8140.

¹⁵⁶ RG, 29.04.1967, S.12586.

¹⁵⁷ RG, 04.02.2011, S.27836.

¹⁵⁸ ÜNAL ADANIR, s.220.

¹⁵⁹ https://sozluk.gov.tr, (E.T.13.02.2026).

¹⁶⁰ ÖZBUCAK ALBAR, s.120.

¹⁶¹ ÖZBUCAK, s.9.

¹⁶² ÖZBUCAK ALBAR, s.120.

mümessili, belirli bir süre içerisinde bağımsız şekilde ilaç tanıtımı ve satış faaliyetlerini yürütebilen; bu kapsamda doktor ve eczane ziyaretleri gerçekleştiren, grup tanıtım etkinliklerine katılan, ilaç alım ihalelerini takip eden ve ilgili firma faaliyetlerini izleyerek sürece katkı sunan, gerekli bilgi ve beceriye sahip nitelikli kişi olarak tanımlanmaktadır¹⁶³.

Tıbbi satış mümessilleri, temsil ettikleri firmaların ürünlerini, müşteri konumundaki hekim ve eczacılara belirli bir plan çerçevesinde gerçekleştirdikleri ziyaretler yoluyla kişisel satış tekniğini kullanarak tanıtmakta; bu süreçte ürünlerin özelliklerini ve faydalarını açıklayarak satış faaliyetini yürütmektedirler¹⁶⁴. Tıbbi satış mümessillerinin genel çalışma koşulları değerlendirildiğinde, işgücü piyasasında yer alan diğer satış personeline kıyasla daha ağır, yorucu ve stresli bir yapıya sahiptir¹⁶⁵. Özellikle klasik anlamda mesai kavramının tam olarak uygulanmadığı; çalışma sürecinin büyük ölçüde doktorların uygunluk durumuna ve eczanelerin çoğu zaman nöbet sistemine göre şekillendiği, bu nedenle günün hemen her anının fiilen çalışma zamanı olarak değerlendirilebildiği bir çalışma düzeni söz konusudur¹⁶⁶. Bununla beraber, ilaç mümessilleri, çalışma saatlerini büyük ölçüde kendileri planlayan; ancak hedef, kota ve raporlama sistemiyle sıkı biçimde denetlenen bir işçi grubunu oluşturmaktadır¹⁶⁷. Dolayısıyla, tıbbi mümessil, çalışma organizasyonları gereği klasik işyeri düzeninden farklı bir çalışma modeline tabii olup; saha temelli, performans odaklı ve çoğu zaman esnek zamanlı yürütülen tıbbi satış faaliyetleri, fazla çalışmanın tespiti ve ispatı bakımından kendine özgün sorunlar doğurmaktadır¹⁶⁸.

Uygulamada Yargıtay, üst düzey yönetici olmasa bile bazı meslek gruplarında çalışan işçilerin fazla çalışma alacağı iddialarını değerlendirirken, işin niteliği ve çalışma saatlerini işçilerin kendilerinin belirlediği gerekçesiyle tanık beyanlarına sınırlı değer vermekte ve fazla çalışmanın yalnızca yazılı veya objektif delillerle ispatlanabileceği yönünde kararlar vermektedir¹⁶⁹. Bu yaklaşım, özellikle tıbbi mümessiller (ilaç tanıtım temsilcileri, satış danışmanları vb.) bakımından daha da belirginleşmektedir. Gerçekten de Yargıtay'ın, tıbbi mümessillerin (ilaç mümessili, ilaç satış danışmanı vb.) çalışma saatlerini, programlarını ve günlük ziyaret listelerini kendilerinin belirledikleri gerekçesiyle fazla mesai ücretine hak

¹⁶³ ÖZBUCAK ALBAR, s.120; İPCİOĞLU, UYSAL, s.144; ÖZBUCAK, s.10.

¹⁶⁴ ÇİFTÇİ, TÜFEKÇİ, s.4399; ÖZBUCAK ALBAR, s.120.

¹⁶⁵ ÖZBUCAK ALBAR, s.120.

¹⁶⁶ ÖZBUCAK ALBAR, s.120.

¹⁶⁷ ÖZKAN ÜRÜN, CEYLAN, s.158.

¹⁶⁸ BAŞKURU, S.160.

¹⁶⁹ “Davacı işçinin aylık ücret ve hedeflenen satış miktarına göre prim karşılığı çalışan distribütör ve bölge yöneticisi olduğu ve bu durumda da çalışma saatleri ve gününü kendi ayarlayan bir üst yönetici olduğu halde fazla mesai ve genel tatil alacakları isteğinin kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.”, Y. 9. HD, T.25.09.2003, E.2003/2312, K.2003/15347:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde kararlar için bkz. Y. 9. HD, T.07.05.2014, E.2012/6400, K.2014/14839; Y. 9. HD, T.25.05.2022, E.2022/5793, K.2022/6467:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.13.02.2026).

kazanamayacaklarına dair kararları mevcuttur¹⁷⁰. Bununla birlikte, Yargıtay, işçinin ziyaretlerini işveren tarafından önceden belirlenen bir plan çerçevesinde gerçekleştirdiği ve çalışma saatleri üzerinde serbestçe tasarruf imkânının bulunmadığı durumlarda haftalık yasal çalışma süresini aşması durumunda fazla çalışmanın varlığının kabul edilmesi gerektiğini de açıkça ifade etmektedir¹⁷¹. Yargıtay'ın bu yaklaşımı görünürdeki bağımsızlığın değil, fiilî çalışma düzeninin esas alınması gerektiğini ortaya koymaktadır. Öğretide, Süzek de salt üst düzey yönetici olmayı ölçüt kabul etmeksizin unvanı ne olursa olsun, somut olayın koşullarına göre işçinin çalışma süresini kendisinin belirlediği ve fazla çalışmanın kanıtlanmasının olanaksız olduğu hallerde, fazla çalışma talebinin reddedilebileceğini belirtmektedir¹⁷².

Tıbbi mümessillerin fazla çalışma yaptığına ilişkin iddia, iş yargılamasında geçerli ispat kuralları çerçevesinde ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak değerlendirilmelidir¹⁷³. Zira, tıbbi mümessil, işin niteliği gereği çoğu zaman işyeri dışında ve genellikle tek başına çalışmakta olup, çalışma saatlerinin kesin ve objektif biçimde belirlenmesini güçleştirmektedir¹⁷⁴. Tanık deliline başvuru durumlarda, davacı işçi işyeri dışında tek başına çalışıyor olsa dahi, işyerinde benzer çalışma programına sahip diğer işçilerin tanık beyanlarına itibar edilmesi gerektiği kabul edilmelidir¹⁷⁵. Ayrıca, ziyaretlerin büyük ölçüde araçla gerçekleştirildiği gözetilerek ulaşım süreleri de fiilî çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır¹⁷⁶.

¹⁷⁰ "...davacının yaptığı işin niteliği, günlük çalışma programını kendisinin hazırladığı, ziyaret saatlerini ve sürelerini kendilerinin belirlediği, gün içinde işveren veya amirinin bulunmadığı dikkate alındığında fazla çalışma alacağına hükmedilmesi isabetsizdir.", Y. 9. HD, T.07.05.2014, E.2012/6400, K.2014/14839:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.24.05.2012, E.2010/12055, K.2012/18365; Y. 9. HD, T.11.10.2017, E.2015/13462, K.2017/15484:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); OCAK, s.377. BAŞKURU, s.159; DOĞAN YENİSEY, s.73-74.

¹⁷¹ Y. 9. HD, T.14.12.2015, E.2014/25501, K.2015/35338:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁷² SÜZEK, s.846. Benzer yönde: Y. 9. HD, T.11.10.2017, E.2015/13462, K.2017/15484:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁷³ "Davacının tıbbi satış temsilcisi olduğu, dosyaya sunulan mail içeriklerine göre çalışmasının sürekli bölge müdürünün kontrolü altında bulunduğu ve davacının kendi mesaisini kendisinin belirlemediği, yine davacı tarafından yasal faiz talep edildiğinden taleple bağlı kalınarak yasal faize karar verilmesinin yerinde olduğu, dosyada davacının çalışmasına ilişkin yazılı delil bulunmadığı ve tanık anlatımlarına bakılması gerektiği anlaşıldığından tarafların bu yönere ilişkin istinaf talepleri yerinde değildir.", Ankara BAM 9. HD, T.18.11.2020, E.2020/2343, K.2020/2402:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); ÖZKAN ÜRÜN, CEYLAN, s.158.

¹⁷⁴ BAŞKURU, s.161.

¹⁷⁵ Y. 22. HD, T.04.03.2019, E.2017/20969, K.2019/4793:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). İşyerinde çalışmayan tanıkların beyanlarına itibar edilemeyeceğine ilişkin karar için bkz. Y. 9. HD, T.11.12.2019, E.2017/13045, K.2019/22134:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁷⁶ "...davacı ilaç mümessili olarak çalışmakta işyeri tarafından kendisine tahsis edilen araç ile sorumluluk alanındaki eczaneler ve doktorları ziyaret etmektedir. Bu ziyaretler esnasında yalnız olduğundan dinlettiği tanıkların çalışma düzenini bilebilmeleri mümkün değildir. Tanıkların açıklamaları davacının değil kendi çalışmalarına ilişkindir. Diğer taraftan işin niteliği gereği açıklandığı şekilde çalışan ilaç mümessillerinin ziyaret edilecek yerlere gidişlerinin kendilerinin programladıkları, bir başka ifadeyle çalışma saat ve şeklini kendilerinin belirlediklerinin kabulü gerekir. Bu itibarla açıklandığı şekilde çalıştığı anlaşılan davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerine kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Y. 9. HD, T.11.10.2017, E.2015/13462, K.2017/15484:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); ÖZER, s.154; BAŞKURU, s.161.

C. TIR ŞOFÖRLERİ

Tır şoförlerinin çalışma düzeni, klasik işyeri organizasyonundan farklı olarak hareketli, sınır aşan ve çeşitli teknik düzenlemelere tabi bir yapıya sahip bulunmaktadır. Tır şoförlerinin çalışma düzeni bakımından, yurt içi ve yurt dışı taşımacılıkta sürüş ve dinlenme sürelerine ilişkin farklı normatif rejimlerin uygulanması, fazla çalışmanın tespiti ve ispatı açısından kendine özgü sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Uygulamada, işçi statüsünde çalışan tır şoförlerinin fazla çalışma iddiaları incelenirken, yurt içi ve yurt dışı seferler arasında ayırım yapıldığı görülmektedir¹⁷⁷.

Yargıtay, yurt içi tır şoförleri bakımından ülkedeki denetim eksikliğini de gözeterek fazla çalışmanın yazılı delil veya tanık beyanlarıyla ispatlanabileceğini kabul etmektedir¹⁷⁸. Ancak, Yargıtay, takograf kayıtlarının mevcut olduğu hâllerde incelemenin öncelikle takograf kayıtları üzerinden yapılması gerektiğini vurgulamakta¹⁷⁹ ve kayıtlarla fazla çalışma ortaya konulmuşsa buna karşılık gelen ücretin ödenmesi gerektiğini belirtmektedir¹⁸⁰. Nitekim, Yargıtay, yurt içinde tır şoförü olarak çalışan davacının fazla çalışma talebine ilişkin uyuşmazlıkta, yerel mahkemenin davacının aracı tek başına kullandığı ve tanıkların çalışma düzenini bilemeyeceği gerekçesiyle verdiği ret kararını; davacının takometre kayıtlarına dayanmış olması ve bu kayıtların bilirkişi marifetiyle incelenmeksizin hükme esas alınması gerekçeleriyle hukuka aykırı bularak bozmuştur¹⁸¹. Ayrıca, davacı işçinin delil olarak takograf kayıtlarına dayanması halinde, HMK m.220 uyarınca davalı işverenden söz konusu kayıtlar talep edilmelidir.¹⁸² İşveren bunları süresinde sunmaz, geçerli bir mazeret göstermeden ibraz etmez veya elinde bulunduğunu inkar edip teklif edilen yemini kabul etmezse, mahkeme artık tanık beyanları da dahil diğer delilleri dikkate alarak davacı işçinin fazla çalışma iddiasını değerlendirecektir¹⁸³. Yargıtay, takograf kayıtlarının bulunmadığı

¹⁷⁷ KAYIRGAN, s.183; ÖZKAN ÜRÜN, CEYLAN, s.147.

¹⁷⁸ Y. 22. HD, T.13.03.2019, E.2016/13382, K.2019/5894; Y. 9. HD, T.30.01.2013, E.2010/39450, K.2013/3675:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁷⁹ “Öncelikle var ise davacının kullandığı araca ait takograf kayıtları getirilerek bu kayıtlara göre davacının haftalık bazda ne kadar çalışma yaptığı ve fazla çalışmasının bulunup bulunmadığı...”, Y. 9. HD, T.24.06.2019, E.2016/17112, K.2019/13906:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).). Benzer yönde: Ankara BAM 30. HD, T.21.10.2020, E.2020/285, K.2020/343, Ankara BAM 7. HD, T.01.03.2021, E.2019/1929, K.2021/511; Adana BAM 13. HD, T.15.09.2022, E.2022/11, K.2022/42:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Nitekim, Karayolları Trafik Kanunu(KTK) m.31/1-b Karayolları Trafik Yönetmeliği(KTY) m.99/2’ye göre, “kamyon, çekici ve otobüslerde takograf cihazı bulundurulması ve kullanılması zorunludur”. Ayrıca, takograf kayıtlarının araç işletenleri tarafından 5 yıl boyunca saklanması gerekmektedir (KTY m.98/B-2).

¹⁸⁰ Y. 22. HD, T.20.12.2013, E.2013/544, K.2013/29871; Y. 9. HD, T.25.12.2013, E.2013/1999, K.2013/34952; Y. 9. HD, T.13.11.2019, E.2015/34061, K.2019/19788; Y. 7. HD, T.08.05.2014, E.2014/1928, K.2014/10131:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸¹ Y. 9. HD, T.16.03.2015, E.2013/16734, K.2015/10559:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸² “...davacının dava dilekçesinde takometre kayıtlarına dayandığı da dikkate alınarak araç takometre kayıtlarının tamamının davalı taraftan HMK m.220 kapsamında istenmeli ve bu kayıtlara göre hesap raporu alınarak fazla çalışma alacağının belirlenmesi için bozulmuştur...”, Y. 9. HD, T.04.12.2019, E.2019/7808, K.2019/21607:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸³ Y. 9. HD, T.02.03.2021, E.2021/1098, K.2021/5275:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

durumlarda ise, tanık deliline dayanılabileceği, hatta fazla çalışmanın her türlü delille kanıtlanabileceğini ifade etmektedir¹⁸⁴. Ancak, Yargıtay'a göre, fazla çalışma iddiaları, günlük araç kullanma süresine ilişkin yasal sınırlamalar nedeniyle inandırıcı delillerle ortaya konulmalıdır¹⁸⁵. Nitekim, Yargıtay kararlarında, uzun yol şoförlerinin değişken çalışma düzeni karşısında kural olarak salt görgüye dayalı tanık anlatımlarına da itibar edilebileceğini kabul edilmekle beraber¹⁸⁶; tır şoförünün kendisiyle benzer çalışma düzenine sahip olmakla birlikte aynı seferde görev yapmayan tanıkların beyanlarına, işin niteliği gereği şoförün hangi saatlerde çalışıp çalışmadığını doğrudan bilemeyecekleri gerekçesiyle itibar etmemektedir. Bununla beraber Yargıtay, bir kısım dönem için takograf kaydı, diğer dönem için tanık beyanı mevcutsa her dönemin kendi delil durumuna göre ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir¹⁸⁷.

Yurtiçi sefer yapan tır şoförleriyle ilgili değinilmesi gereken bir diğer husus da Karayolları Trafik Yönetmeliği (KTY) m.98/A hükmüdür. KTY m.98/A'da, "*Ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dahil 9 kişiyi geçen araçların şoförlerinin 24 saatlik herhangi bir süre içinde toplam olarak 9 saatten ve devamlı olarak 4,5 saatten fazla araç sürmelerinin yasak olduğu,*" belirlenmiştir. Kural olarak, yurtiçi sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışmanın ispatında işyeri kayıtları, özellikle giriş-çıkış belgeleri ve işyeri iç yazışmaları önemli delil niteliği taşımaktadır. Ancak, bu tür yazılı belgelerle ispatın mümkün olmadığı durumlarda, tarafların dinlettiği tanık beyanları doğrultusunda sonuca ulaşılması gerekmektedir. Öte yandan, takograf kaydı bulunan dönemlerde bu kayıtlar esas alınmalı; kayıt bulunmayan dönemlerde ise, tanık beyanlarına başvurulmalıdır. Bununla birlikte, Yargıtay'a göre fazla çalışmanın hesaplanmasında KTY m.98/A'da öngörülen günlük 9 saatlik araç kullanma sınırının dikkate alınması gerekmekte olup, bu hususun göz ardı edilmesi bozma sebebi sayılmaktadır¹⁸⁸.

¹⁸⁴ Y. 9. HD, T.30.01.2013, E.2010/39450, K.2013/3675:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸⁵ "... ilke kararımız doğrultusunda, dosyada takograf kayıtlarının bulunması halinde, kendisi ile aynı seferde bulunmayan tanıkların beyanları esas alınarak davacının fazla mesai yaptığı kabul edilemeyeceğinden, fazla çalışmanın ispatı konusunda takograf kayıtlarına itibar edilmesi...", Y. 9. HD, T.16.12.2019, E.2016/11086, K.2019/22456:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.07.11.2019, E.2016/7158, K.2019/19444:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸⁶ "Görgüye dayalı tanık beyanı, ilgili işçiyle birlikte seyahat etmesi, işinin yanında olması anlamına gelmektedir.", Y. 9. HD, T.26.06.2019, E.2016/4972, K.2019/14356:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Ayrıca tır şoförünün kendisiyle aynı düzende çalışan tanıkları bildirmesi halinde de aynı seferde görev yapmamaları gerekçesiyle günlük çalışma saatlerini bilmeleri mümkün olmamaktadır. İlgili tanıklar dahi görgü tanığı olarak uygulamada kabul edilmemektedir. Y. 9. HD, T.15.03.2022, E.2022/2550, K.2022/3399:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸⁷ Y. 22. HD, T.02.06.2020, E.2017/29282, K.2020/5378:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁸⁸ "Dosyaya sunulan takograf kayıtları trafik birliği tarafından çözümlenmiş ve yapılan incelemede kayıt bulunan dönem için davacının yasal çalışma süresinin üzerinde bir çalışmasının bulunmadığı belirlenmiştir. Karara dayanak yapılan birliği raporunda ise, kayıt bulunmayan dönem için tanık beyanları esas alınarak, Karayolları Trafik Kanunu Yönetmeliği'nin 98/A maddesindeki günlük 9 saat araç kullanmaya ilişkin yasal sınırlamalar gözlemlenmeden, davacının haftanın 7 günü günde 15 saat çalıştığı kabul edilerek yapılan hesaplamada haftalık 42 saat üzerinden fazla çalışma ücret alınacağı belirlenmesi isabetsiz olmuştur.", Y. 9. HD, T.15.09.2020, E.2016/22576, K.2020/7831:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 22. HD, T.23.10.2019, E.2017/24450, K.2019/19704; Y. 22. HD, T.09.12.2019, E.2017/25826, K.2019/22753:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

Mevzuatımızda, yurt içi tır şoförlerinde olduğu gibi uluslararası tır şoförleri bakımından da fazla çalışma ve diğer işçilik alacakları yönünden temel düzenleme İK'dır. Bununla birlikte, uluslararası tır sürücülere her ne kadar İK hükümlerine tabi olsa da, Türkiye'nin taraf olduğu "Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Çalışan Personelin Çalışmalarına İlişkin Avrupa Anlaşması"(m.6, m.7, m.8, m.9, m.10) ile "Uluslararası Karayolu Taşımacılığı Yapan Taşıtlarda Kullanılan Takograf Cihazları Hakkında Yönetmelik" hükümleri (m.4, m.10, eki), işin yürütülmesi ile sürüş ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi bakımından uygulama alanı bulmaktadır¹⁸⁹. Yargıtay'a göre, "Uluslararası alanda çalışan tır şoförlerinin ücretleri genelde asgari ücret ve sefere bağlı prim esasına göre belirlenmektedir. Bazı işveren uygulamalarında ise garanti ücret olarak adlandırılan asgari ücret ödenmeyip, sadece sefere bağlı prim ödemesi yapılmaktadır. Bu ihtimalde de tır şoförünün ücreti salt sefer primlerinden oluşur. Sefer primi, uygulamada harcırah olarak adlandırılmakta ve gidilen ülkeye göre değişkenlik gösterebilmektedir. Sözü edilen sefer primi, yol geçiş ücretleri ve diğer masraflar için verilen, Türkiye'ye dönüşte belge karşılığı kapatılan avanstan farklı olup, tamamen işçiye ödenen ücret niteliğindedir. Yerleşik Yargıtay kararlarında da uluslararası alanda faaliyet gösteren tır şoförlerinin yasal asgari ücretle çalışmayacağı kabul edilmektedir"¹⁹⁰.

Yargıtay, yerleşik kararlarında yurt dışı tır şoförlerinin çalışma sürelerinin sıkı denetim altında olduğunu vurgulamaktadır. Nitekim, Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulamasına göre, yurt dışı sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma iddialarını salt soyut ve görgüye dayalı tanık beyanlarıyla ispat etmeleri kural olarak mümkün değildir¹⁹¹. Yurt dışı sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma iddialarında yazılı ve teknik delil aranmaktadır¹⁹². Hatta davacı ile aynı çalışma sisteminde bulunan bir başka şoförün, aynı seferde davacıyla birlikte olmaması nedeniyle tanıklığına değer verilememektedir¹⁹³. Bu yaklaşımın temelinde,

¹⁸⁹ https://www5.tbmm.gov.tr/tutanaklar/KANUNLAR_KARARLAR/kanunbmmc083/kanunbmmc083/kanunbmmc08304411.pdf; <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=13986&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, (E.T.14.02.2026); Şua, Tır Şoförleri, s.22-23.

¹⁹⁰ Y. 22. HD, T.19.06.2017, E.2017/18881, K.2017/14627:<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026).

¹⁹¹ "Yurtdışı tır şoförlerinin salt tanık deliline dayanarak fazla çalışma ücreti talep etmeleri mümkün değildir. Tanıkların anlatımları kendi çalışma saatleri ile ilgili olup, dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle günlük çalışma saatlerini tam olarak bilmeleri imkânsızdır.", Y. 9. HD, T.09.01.2023, E.2022/15904, K.2023/58:<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.12.05.2022, E.2022/4970, K.2022/5929:<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026).

¹⁹² "Davacı, uluslararası tır şoförü olarak çalışmış olup tek başına yolculuk yapması nedeni ile fazla çalışma ve Avrupa ülkelerine sefer yapması nedeni ile hafta tatili çalışmasını ancak yazılı delille ispat edebilecektir. Davacı, bu yönde yazılı delil sunmadığından fazla çalışma ve hafta tatili ücret taleplerini ispatlayamamıştır.", Adana BAM 13. HD, T.13.03.2025, E.2023/26, K.2025/517:<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026). "Sefer primi hesabı yönünden işçinin aylık veya yıllık sefer sayılarının tartışmalı olması ve bu konunun diğer delillerle kesin olarak kanıtlanamaması durumunda işçinin yurda giriş ve çıkış kayıtları emniyet birimlerinden getirilmeli ve buna göre değerlendirme yapılmalıdır", Y. 9. HD, T.14.09.2020, E.2016/22997, K.2020/7476: <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Ankara BAM 30. HD, T.13.03.2025, E.2024/660, K.2025/620:<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026).

¹⁹³ KAYIRGAN, s.183; ÖZKAN ÜRÜN, CEYLAN, s.147; "... Tanık anlatımlarına göre, iş yerinde şehirlerarası ve yurt dışında taşıma işi yapıldığı, dinlenen tanıkların davacı ile birlikte sefere çıkan kişiler olmadıkları anlaşılmaktadır. İzah edilen nedenle fazla mesai süresinin tespiti yönünden görgüye dayalı olmayan tanık anlatımlarına değer verilemeyeceği kabul

şoförlerin aracı tek başlarına kullanmaları¹⁹⁴ ve dinlenen tanıkların çoğu kez davacıyla aynı seferde görev yapmamış olmaları nedeniyle günlük fiili çalışma sürelerini doğrudan gözlemleyememeleri yatmaktadır¹⁹⁵. Bu nedenle Yargıtay, yurt dışı sefer yapan tır şoförlerinin fazla çalışma yaptıklarını kural olarak takograf kayıtları gibi objektif verilerle ortaya koymaları gerektiğini kabul etmektedir¹⁹⁶.

Kanaatimizce, Yargıtay'ın yurt dışına çıkan tır şoförlerinin fazla çalışmalarını yalnızca yazılı delillerle ispat etmeleri yaklaşımı yerindedir. Zira, yurt dışına çıkan tır şoförleri mesailerini kendileri planlamakta ve ilgili ülke mevzuatına uymak koşuluyla serbestçe çalışmaktadırlar¹⁹⁷.

Ç. KONUT KAPICILARI (APARTMAN GÖREVLİLERİ)

Konut kapıcısı kavramı, Türk Dil Kurumu tarafından “*apartman, site vb. yerlerde bekçilik, temizlik, alışveriş gibi işlerle görevli kimse*” şeklinde tanımlanmakta olup¹⁹⁸, İK'da kavrama açıkça yer verilmemektedir. Bununla beraber, bu kavram, “*Konut Kapıcıları Yönetmeliği (KKY)*”¹⁹⁹ m.3'te tanım yapılmıştır. Tanım şu şekildedir: “*Konut Kapıcısı: Anataşınmazın bakımı, korunması, küçük çaptaki onarımı, ortak yerlerin ve döşemelerin bakımı, temizliği, bağımsız bölümlerde oturanların çarşı işlerinin görülmesi, güvenliklerinin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi ve bakımı ve benzeri hizmetleri gören kişi*”dir (m.3/1). Hükümde yer alan “*ve benzeri*” ibaresi, sayılan görevlerin tahdidi olmadığını, kapıcının işin niteliğiyle uyumlu benzer hizmetleri de üstlenebileceğini göstermektedir²⁰⁰.

Konut kapıcılığı ilişkisinin hukuki niteliği, ücret yanında konut tahsisi ile su, elektrik ve ısınma giderlerinin karşılanması gibi unsurlar içermesi nedeniyle öğretilerde ayrıca tartışılmıştır. Öğretilerde baskın görüş, sözleşmenin iş görme edimini merkezine almakla birlikte barınma ve yan edimleri de kapsayan kendine özgü (sui generis) bir karma sözleşme olduğu yönündedir²⁰¹. Bununla birlikte, KKY m.6 uyarınca

edilmiştir.”, Samsun BAM 7. HD, T.20.03.2025, E.2023/170, K.2025/657:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.07.07.2020 E.2016/19496, K.2020/7108; Y. 22. HD, T.02.07.2020, E.2017/6734, K.2020/8463:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 22. HD, T.27.02.2020, E.2016/30971, K.2020/3822; Y. 9. HD, T.17.12.2019, E.2016/14142, K.2019/22557; Samsun BAM 7. HD, T.17.04.2020, E.2018/3488, K.2020/66:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁹⁴ Y. 9. HD, T.22.05.2014, E.2014/13804, K.2014/16548:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁹⁵ ÇİL, İlke Kararları, s.778; İSHAKBEYOĞLU, s.130.

¹⁹⁶ Y. 22. HD, T.24.03.2015, E.2013/37507, K.2015/11249; Y. 9. HD, T.06.10.2016, E.2015/4816, K.2016/17474:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Öte yandan uluslararası tır şoförleri mesailerini kendileri belirledikleri gibi günlük tır kullanımıyla ilgili sıkı trafik mevzuatına uymak zorundadırlar. Y. 9. HD, T.23.01.2013, E.2010/39429, K.2013/2594:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁹⁷ Aynı yönde: İSHAKBEYOĞLU, s.130-131.

¹⁹⁸ https://sozluk.gov.tr, (E.T.14.02.2026).

¹⁹⁹ RG, 03.03.2004, S.2539.

²⁰⁰ YARDIMCIOĞLU, s.872.

²⁰¹ UŞAN, s.72; ŞAKAR, s.137; DEMİR, s.581; YUVALI, s.1744. Kapıcılık sözleşmesinin çift tipli bir karma sözleşme olduğu yönünde bkz. EREN, s.979.

kapıcı ile yapılan sözleşmelere “iş sözleşmesi”²⁰² hükümleri uygulanacağından²⁰³, nitelendirme konusundaki görüş ayrılığı uygulama bakımından sonuca etkili değildir.

Kapıcı ile işveren arasında kurulan hukuki ilişkinin niteliği iş sözleşmesi olduğundan, bu sözleşmede işçi sıfatı kural olarak kapıcıya aittir²⁰⁴. Ancak uygulamada kapıcılık hizmetinin aile bireylerinin katkısıyla yürütülmesi, işçi sıfatının tespitini güçleştirebilmektedir²⁰⁵. Her ne kadar iş sözleşmesinin varlığı kamu düzenine ilişkin olup hâkim tarafından resen incelenebilse de kapıcılık faaliyetlerinde aile içi yardımlaşmanın yaygınlığı, ilişkinin iş sözleşmesi değil yardım ilişkisi olduğu yönünde güçlü bir fiili karine doğurmaktadır²⁰⁶. Yargıtay kararları bütüncül biçimde değerlendirildiğinde, bu karinenin esas alındığı görülmektedir. Benzer şekilde, İsviçre hukukunda da konsiyerjin eşinden yardım almasının mesleki teamül hâline geldiği ifade edilmektedir²⁰⁷. Bu nedenle uygulamada, iş sözleşmesinin kapıcı olduğunu iddia eden kişiyle mi yoksa eşiyle mi kurulduğu hususunda uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır.

Hukukumuzda TBK m.395’e göre, “Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür”. Bu hüküm, İsviçre Borçlar Kanunu (İBK) m.320 ile paraleldir. Karşılaştırmalı hukukta, özellikle konut kapıcıları bakımından, iş görme borcunun başkası tarafından yerine getirilmesi sınırlı bir şekilde kabul edilmektedir²⁰⁸. Öğretide, üçüncü kişilerin ifa yardımcısı olarak değerlendirilebileceği ve zincirleme iş sözleşmelerinin kurulmasının mümkün olabileceği ileri sürülmüştür (İBK m.101, TBK m.116)²⁰⁹. Buna göre, asıl işçi, kendi işvereni karşısında işçi sıfatını korurken; yardım eden kişi bakımından işveren konumunda değerlendirilebilecektir. Buna karşılık, İsviçre öğretisinde bir görüş uyarınca, yardım eden kişinin ücretinin doğrudan işveren tarafından ödenmesi hâlinde, bu kişi ile işveren arasında açık veya örtülü bir iş sözleşmesinin varlığının kabul edilmesi gerektiğini

²⁰² Tanım için bkz. ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.87; SÜZEK, s.140; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s.165; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN, s.27; CENGİZ, İspat, s.643.

²⁰³ ALP, Konut Kapıcıları, s.256; YUVALI, s.1743.

²⁰⁴ ALP, Konut Kapıcıları, s.256; YARDIMCIOĞLU, s.875.

²⁰⁵ “...kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilebileceği, kapıcılık hizmetlerinin genellikle kapıcının tüm aile fertlerinin (karı veya koca ve çocukların) katkıları ile yürütüldüğü düşünüldüğünde davacının eşi olan ...’in yaptığı hizmetler eşine yardım niteliğinde olduğundan davacının davalı işyerinde 03.06.2011-31.12.2014 tarihleri arası çalıştığı kabul edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde davanın reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y. 22. HD, T.19.12.2019, E.2017/26174, K.2019/23769:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); YUVALI, s.1742.

²⁰⁶ ÖZDEMİR, s.762-763.

²⁰⁷ DUNAND, s.50.

²⁰⁸ AUBERT, s.1974-1975; DUNAND s.49-50.

²⁰⁹ AUBERT, s.1974-1975; DUNAND, s.49-50.

savunmaktadır²¹⁰. Bu yaklaşımda, yardım eden kişinin işveren yükümlülüklerini üstlenecek ekonomik güce sahip olmaması ve fiilen işveren adına hareket etmesi belirleyici görülmektedir.

Hukukumuzda ise, İsviçre hukukunda olduğu gibi iş görme borcunun başkası tarafından yerine getirilmesi meselesi, özellikle konut kapıcıları bakımından önem taşımaktadır. Yargıtay, kapıcılık sözleşmesinde edimin kural olarak bizzat ifa edilmesi gerektiğini; ancak, bu kuralın tamamlayıcı nitelikte olduğunu ve sürekli olmamak kaydıyla başkası tarafından ifanın mümkün bulunduğunu kabul etmektedir²¹¹. Söz edilen kararda, Yargıtay, eşin katkısını kapıcılık işinin doğası içinde değerlendirmekte; buna karşılık işveren ile yardımcı kişi arasında bağımsız bir iş sözleşmesinin varlığının kabulü için kapıcılık ilişkisinin ötesine geçen ve ayrıca kurulmuş bir hukuki bağın bulunmasını aramaktadır. Anılan kararda vurgulandığı üzere, kapıcının görev süresince başka bir işte sürekli ve sigortalı çalışmaması, görevin bütünüyle eşe devredilmediğinin göstergesi sayılmaktadır. Bununla birlikte, bazı güncel kararlarda²¹², eşin başka bir işte sigortalı olarak çalışması olgusuna rağmen yapılan katkının aile içi yardım kapsamında değerlendirildiği görülmekte olup; bu yaklaşım, öğretide tartışmalara konu olmaktadır²¹³. Bu aşamada, belirleyici olan husus, kapıcılık faaliyetinin bütünüyle kapıcı tarafından mı yoksa eşinin fiili katkısıyla mı yerine getirildiğinin açıklığa kavuşturulmasıdır²¹⁴. Öğretide, işin kapsamı iki kişinin sürekli çalışmasını gerektiriyorsa yardımcı kişi ile işveren arasında ayrı bir iş sözleşmesinin kurulduğunun kabul edilmesi gerektiği²¹⁵; iş tek kişi tarafından yürütülebilecek nitelikteyse diğer eşin katkısının kural olarak aile içi yardım sayılması gerektiği ifade edilmektedir²¹⁶. Ancak, kapıcının eşinin işçi sıfatını taşıdığını ileri süren taraf, bu iddiasını ispatla yükümlüdür²¹⁷. Nitekim, Yargıtay da çalışma olgusunun ve hizmet süresinin ispat yükünün işçiye ait olduğunu belirtmektedir²¹⁸. Kanaatimizce, sözleşme eşlerden biriyle kurulmuş olsa dahi kapıcılık edimleri fiilen diğer eş tarafından yerine getiriliyor ve bu durum işveren tarafından açık veya örtülü biçimde kabul ediliyorsa, sözleşmenin fiilen işi ifa eden eşle kurulduğu kabul edilmelidir. Buna karşılık, eşin katkısı arızı nitelikte kalıyor ve işin bütünü devredilmiyorsa, bu durum aile içi yardımlaşma kapsamında değerlendirilir

²¹⁰ AUBERT, s.1974-1975.

²¹¹ "...kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası tarafından da ifa edilebileceği, kapıcılık hizmetlerinin genellikle kapıcının tüm aile fertlerinin (karı veya koca ve çocukların) katkıları ile yürütüldüğü düşünüldüğünde davacının eşi olan... 'in yaptığı hizmetler eşine yardım niteliğinde olduğundan davacının davalı işyerinde 03/06/2011-31/12/2014 tarihleri arası çalıştığı kabul edilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken", Y. 22. HD, T.19.12.2019, E.2017/26174, K.2019/23769:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 7. HD, T.21.02.2014, E.2014/825, K.2014/4355:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²¹² Bkz. Dn.210.

²¹³ ÖZDEMİR, s.762.

²¹⁴ UŞAN, s.95; YUVALI, s.1745.

²¹⁵ Aynı yönde: DEMİR, s.581-582; UŞAN, s.95; AKYİĞİT, s.115; YARDIMCIOĞLU, s.876.

²¹⁶ ÖZDEMİR, s.763; YUVALI, s.1745.

²¹⁷ YUVALI, s.1745; ÖZKAN ÜRÜN, CEYLAN, s.141.

²¹⁸ Y. 22. HD, T.19.12.2019, E.2017/26174, K.2019/23769:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

ve bağımsız bir iş sözleşmesinin varlığından söz edilemez²¹⁹. Dolayısıyla, TBK m.395 kapsamında bizzat çalışma borcunun kapıcılar bakımından uygulanmasında, sözleşmenin niteliği, işin kapsamı, yardımın sürekliliği ve ekonomik organizasyon içindeki konum birlikte değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım, hem iş sözleşmesinin kişisel niteliğini hem de sosyal gerçekliği dikkate alan dengeli bir çözüm sunma bakımından isabetli olacaktır.

Konut kapıcılığı sözleşmelerinde işveren sıfatı, KKY m.3 gereğince konutun maliki veya ortaklarına ait olmaktadır²²⁰. Malik olmayan kiracılar ya da oturma hakkı sahipleri işveren sayılmamaktadır²²¹. Öte yandan, kat mülkiyeti kurulmamış yapılarda işveren sıfatı, malik veya paydaşlara ait olacakken²²²; kat mülkiyeti tesis edilmiş binalarda işveren sıfatı, kat malikleri kuruluna ait olacaktır²²³.

Konut kapıcıları bakımından en önemli uyumsuzluk alanlarından biri, fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin iddiaların ispatlanması hususudur. KKY m.7/1 uyarınca, “Çalışma süresi genel olarak haftalık 45 saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanununun 63 üncü maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz”. KKY m.7/2 uyarınca, “Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir”²²⁴.

Kapıcılık hizmetinin niteliği gereği iş hayatı ve özel hayatın iç içe geçmesi²²⁵, serbest zaman imkânı ve uzun ara dinlenmeleri içermesi nedeniyle fazla çalışmanın tespiti özel bir güçlük arz etmektedir. Bu nedenle, Yargıtay, kapıcıların fazla çalışma iddialarının yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlanması

²¹⁹ UŞAN, s.95; YUVALI, s.1745-1746; DEMİR, s.581-582; TEMİR, s.62.

²²⁰ ALP, Konut Kapıcıları, s.256; ŞAKAR, s.140; DEMİR, s.579; YUVALI, s.1749.

²²¹ ŞUA, s.34-35; UŞAN, s.69; USTA, s.369; DEMİR, s.579; ALP, Konut Kapıcıları, s.257; TEMİR, s.50.

²²² UŞAN, s.68; OKAY, s.46.

²²³ UŞAN, s.69; ALP, Konut Kapıcıları, s.256-257.

²²⁴ TEMİR, s.73.

²²⁵ “...Kapıcılık çalışması kendine özgü çalışma şartları olan, serbest zaman kullanma imkânı bulunan, ara dinlenme süresi fazla olan çalıştığı apartmanın kapıcı dairesinde ikamet edilmesi sebebiyle özel hayat ve iş hayatının iç içe geçtiği bir çalışma biçimidir.”, Y. 9. HD, T.14.10.2020, E.2016/25918, K.2020/11974:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); KAYIRGAN, s.178; ÖZKAN ÜRÜN, CEYLAN, s.140. Yeri gelmişken belirtelim ki benzer durum gece bekçileri bakımından da geçerli olup; bekçilik görevini yürüten işçinin kendisine tahsis edilen bekçi evinde kalması durumunda, özel yaşamı ile iş yaşamının iç içe geçmesi nedeniyle söz konusu sürenin fazla çalışma olarak değerlendirilmediği kabul edilmektedir. Adana BAM 7. HD, T.01.10.2020, E.2018/2958, K.2020/1354:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Konut kapıcılarında da belirtildiği üzere, işyerinde görev yapan bekçi sayısı ve çalışma alanının kaç kişi ile güvenliğinin sağlanacağı dikkate alınmalıdır. Benzer şekilde, vardiyalı çalışma olup olmadığı ve işçinin hangi vardiyada görev yaptığı da belirlenmelidir. Y. 9. HD, T.30.06.2021, E.2021/6599, K.2021/11150:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

gerektiğini kabul etmektedir²²⁶. Kanaatimizce, kapıcıların çalışma saatlerini kısmen de olsa kendilerinin ayarlayabilmeleri dikkate alındığında, Yargıtay'ın yaklaşımı yerindedir. Yukarıda da belirtildiği üzere, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, iddiasını ispatla yükümlü olup, kural olarak iddiasını her türlü delille ortaya koyabilir²²⁷. Dolayısıyla, konut kapıcılarının fazla çalışma iddialarının ispatında apartman karar defterleri, gelir-gider kayıtları ve çalışma çizelgeleri gibi belgeler dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, işverenin kontrolünde düzenlenen anılan belgelerin gerçeği yansıtıp yansıtmadığı ayrıca araştırılmalıdır²²⁸.

Konut kapıcılığının kendine özgü yapısı, Yargıtay uygulamasında konut kapıcılarının fazla çalışma taleplerinin değerlendirilmesini diğer işçilerden farklılaştırmaktadır²²⁹. Bu bağlamda Yargıtay uygulamasında, fazla çalışmanın değerlendirilmesinde binanın büyüklüğü, daire sayısı, ısınma sistemi (kömürlü, doğalgazlı; merkezi veya bireysel)²³⁰ ve sunulan hizmetlerin kapsamı gibi unsurlar göz önünde bulundurulmaktadır. Salt tanık beyanları yeterli görülmemekte; gerekirse keşif ve bilirkişi incelemesiyle kapıcının günlük iş yükü somutlaştırılmaktadır²³¹. Bu değerlendirmeler sonucunda, normal çalışma süresi içinde görevlerini tamamlayabileceği belirlenen kapıcıların fazla çalışma talepleri reddedilmektedir²³². Kanaatimizce, özel yaşam alanı ile çalışma ilişkisi iç içe geçmiş bulunan kapıcıların günlük çalışma süreleri; hizmet sunulan apartmanın fiziksel özellikleri, bağımsız bölüm sayısı ve yerine getirilen işlerin

²²⁶ Y. 9. HD, T.22.02.2010, E.2008/16445, K.2010/4474; Y. 9. HD, T.02.07.2012, E.2010/17719, K.2012/25321; Y. 9. HD, T.13.09.2018, E.2017/8525, K.2018/15721:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²²⁷ ALP, Konut Kapıcıları, s.273-274.

²²⁸ ALP, Konut Kapıcıları, s.274-275; TEMUR AYDIN, s.139.

²²⁹ ALP, Konut Kapıcıları, s.265 vd..

²³⁰ “Davalı işverenin kapsam ve kapasitesi ile ilgili olarak apartman kat ve daire sayısının net olarak tespiti, bahçesinin büyüklüğü, ağaç sayısı gibi durumları araştırılmalı ve davacının yaptığı işler kapsamının neler olduğunun belirlenmesi yönünden günde kaç kez servise çıktığı, sipariş getirme ve götürme işinin ne kadar zaman aldığı, çöp toplama, temizlik ve bahçe bakımı işlerinin hangi aralıklarla yapıldığı, ayrıca sitenin nasıl ısındığının tespit edilerek buna göre doğalgaz açım ve kapama işinin yılın hangi dönemlerinde ve gün içerisinde hangi zaman diliminde yapıldığı, kalorifer yakılıyorsa şayet davacı işçinin bu iş için ayırdığı süre gibi hususlar tek tek tespit edilerek bu işlerin ne kadar sürede yapılacağı ve dolayısıyla davacının kapıcılık ve kapıcılık dışında yaptığı işler ve bu işlerin çalışma süreleri belirlenerek davacının gün içerisinde hangi saatler içinde çalışıp ne kadar süre ile dinlendiği belirlenmeli, tanıklar tekrar çağrılıp dinlenilerek ayrıntılı beyanları alınmalı, keşif yapılarak çalışma sistemi ve süresi tespit edilmelidir.”, Y. 9. HD, T.19.10.2020, E.2017/17126, K.2020/12485:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²³¹ “Davacı, davalı işverenlikte kapıcı görevini yürütmüştür. Afaki kabulle haftada 18 saat fazla mesai yaptığının kabulü hatalıdır. Mahkeme tarafından yapılacak iş, uzman bilirkişi refakati ile davalı işyerinde keşif yapmaktır.”, Y. 9. HD, T.16.01.2020, E.2016/11892, K.2020/511:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Bu nedenle apartman sakini olmayan ve dolayısıyla davacının çalışma koşullarını bilecek durumda bulunmayan tanık beyanları ile fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil alacaklarının değerlendirilmesi yapılamaz. Bkz. ŞUA, s.55; BAŞKURU, s.165; ALP, Konut Kapıcıları, s.278. “Kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısı, bir günde yaptığı işlerin neler olduğu, bu işlerin ne kadar zamanda yapılacağı, buna göre günlük ve haftalık çalışma süresi ile tam zamanlı mı, kısmi zamanlı mı çalıştığı mahallinde bilirkişi refakatiyle keşif yapılarak ve tanıkların bu konularda ayrıntılı beyanları alınarak çalışma şekli ve süreleri tespit edildikten sonra fazla çalışma süreleri varsa hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır.”, Y. 9. HD, T.14.10.2020, E.2016/25918, K.2020/11974; Y. 22. HD, T.24.01.2013, E.2012/10807, K.2013/790:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); OCAK, s.333.

²³² “...davacının bir kısım başka işler yaptığına dair delil bulunmaktadır. Bütün bu olgular birlikte değerlendirildiğinde, davacının 2 haftada bir 7,5 saat fazla mesai yaptığını kabul etmek doğru değildir. Davacının fazla mesai ücreti isteğinin reddine karar vermek yerine kabulü doğru olmamıştır...”, Y. 7. HD, T.01.10.2015, E.2014/19237, K.2015/17618:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

kapsamı gibi unsurlara bağlı olarak farklılık gösterecektir. Bu nedenle, somut olayda gerçek çalışma süresinin sağlıklı biçimde belirlenebilmesi, keşif yapılması suretiyle mümkündür.

Ayrıca, yargı kararlarında, kapıcının boş zamanlarında başka bir işte çalışmasının fazla çalışma iddiasını zayıflattığı da kabul edilmektedir²³³. Nitekim, Yargıtay bir kararında kapıcının çalışma süresi boyunca başka bir işveren nezdinde düzenli çalışmasının bulunması hâlinde fazla çalışma ücretine hükmedilemeyeceğini belirtmiştir²³⁴. Benzer şekilde, Antalya BAM da “*Davacının çalışması esnasında ek iş niteliğinde olarak bir site sakininin çocuğuna da bakıyor olması, davacının dava konusu sitede ikamet edip çalışma hayatı ve günlük hayatının iç içe geçmiş olması birlikte değerlendirildiğinde; fazla çalışma talebinin reddi gerektiği*” yönünde hüküm kurmuştur²³⁵. Dolayısıyla, konut kapıcısının, kapıcılık hizmetine ek olarak çocuk bakıcılığı, bahçıvanlık, bekçilik gibi başka görevler de üstlenmesi hâlinde, fazla çalışma ücretine hak kazanma bakımından bu ek işin niteliği ve çalışma düzeni belirleyici olmaktadır. Bununla birlikte Yargıtay, aynı anda iki farklı apartmana hizmet verilmesine karar verilmesi hâlinde fazla çalışmanın varlığının kabul edilmesi gerektiği yönünde kararlar da vermiştir²³⁶.

Öte yandan, konut kapıcısının aynı zamanda apartman yöneticisi olarak seçilmesi, uygulamada karşılaşılan özel durumlardan biridir. Konut kapıcısının aynı zamanda apartman yöneticisi olması halinde, fazla çalışma ücreti hesabında yalnızca kapıcı sıfatıyla fiilen çalıştığı dönem esas alınmalı; yöneticilik görevinin başladığı tarihten itibaren ise çalışma saatlerini kendisinin belirleme yetkisi bulunduğundan, fazla çalışma ücreti talebinin kabulü mümkün olmamalıdır²³⁷.

²³³ “Kapıcı hizmetleri aralı işler olarak adlandırılan ve vazifeleri aslında aralıksız sürmüyüp, vakit vakit ifa edilmesi icap eden işlerden olup işlerin yapıldığı vakitler arasında kalan boş zamanları kapıcının dilediği gibi kullanma imkanı olduğundan bu zamanların günlük çalışma süresine dahil edilmesi mümkün değildir.”, Y. 22. HD, T.22.01.2020, E.2016/27282, K.2020/1032:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.14.10.2020, E.2016/25918, K.2020/11974; Ankara BAM 7. HD, T.16.12.2020, E.2019/428, K.2020/3089; Kayseri BAM 7. HD, T.28.03.2024, E.2022/1611, E.2024/454; Diyarbakır BAM 8. HD, T.13.03.2025, E.2022/2787, K.2025/555:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²³⁴ “Davacının kalorifer yakımı, temizlik ve bahçe düzenleme işlerini yaptığı, servise çıkma durumunun söz konusu olmadığı, ayrıca davalının da kabulünde olduğu ve sosyal güvenlik kurumu kayıtlarında görüldüğü üzere, çalışma süresi boyunca düzenli şekilde başka bir işveren nezdinde de çalışmasının bulunduğu anlaşılınca, fazla çalışma ücreti alacağına reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”, Y. 22. HD, T.24.06.2020, E.2017/185, K.2020/7587:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²³⁵ Antalya BAM 10. HD, T.10.07.2020, E.2020/1127, K.2020/1200:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: İstanbul BAM 30. HD, T.18.05.2017, E.2017/474, K.2017/715:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²³⁶ Y. 7. HD, T.27.06.2013, E.2013/4916, K.2013/12059:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); EKİN, s.359.

²³⁷ YARDIMCIOĞLU, s.881; “Somut uyuşmazlıkta, davalı tarafından sunulan karar defterine göre davacının 07.09.2009 tarihinde yönetici seçildiği bu tarihe kadar kapıcı olarak çalıştığı, yöneticilik yaptığı dönemde kendi mesaisini kendisinin belirlediği anlaşılmaktadır. Ancak davacının kapıcılık yaptığı dönemde apartmanın kaloriferli olması sebebiyle tanık beyanları gözetilerek kış aylarında yaptığı fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil çalışmaları hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Taleplerin yazılı gerekçe ile tümden reddi isabetsiz olmuştur.”, Y. 22. HD, T.03.07.2018, E.2018/9647, K.2018/16570:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

D. İCAP NÖBETLERİ

İşçinin çalışma süresinin belirlenmesi, yalnızca fazla çalışma alacağının hesabı bakımından değil; azami çalışma ve asgari dinlenme sürelerinin korunması açısından da temel öneme sahiptir. İcap nöbeti, işçinin işveren tarafından belirlenen bir zaman dilimi içerisinde işyerinde fiilen çalışmaksızın ancak, ihtiyaç duyulması hâlinde derhal işe “çağrıya hazır”²³⁸ şekilde bekletildiği çalışma düzenini ifade etmektedir²³⁹. “İcap nöbeti” sürelerinin hukuki niteliği öğretisi ve yargı kararlarında tartışmalıdır. Zira, işyeri dışında icap nöbetinde bulunan işçi, çağrı gerçekleşmediği sürece kişisel faaliyetlerde bulunabilse de her an işe çağırılma ve kısa sürede işyerine ulaşma yükümlülüğü nedeniyle zamanını tamamen serbestçe planlayamamaktadır²⁴⁰. İcap nöbeti çalışmalarında işverenin işçiyi bildirimde bulunmaksızın her an işe çağırma yetkisine sahip olması, işçinin nöbet süresince işyerine süratle intikalini engelleyebilecek faaliyetlerden kaçınmasını zorunlu kılmaktadır²⁴¹. Bu nedenle, işçi, işverene karşı sürekli erişilebilir olmakla yükümlü bulunmaktadır²⁴². Uygulamada icap nöbetinin en tipik örnekleri, doktor, hemşire, ambulans şoförü ve işyerlerinde tamir işinden sorumlu işçiler gibi personellerin çalışma düzeninde görülmektedir²⁴³. Buna ek olarak, icap nöbeti uygulaması yalnızca sağlık sektörüyle sınırlı olmayıp; elektrik üretim ve nakil istasyonlarında görevli işçiler, itfaiyeciler ile kamuya yararlı özel kuruluşlar tarafından işletilen yurtlarda çalışan öğretmenler, teknik servis, kurtarma, bakım ve gözetim hizmetleri (hastabakıcılar ve hastabakıcı yardımcıları) gibi meslek gruplarında da görülmektedir²⁴⁴.

Nöbet usulü çalışma yeni bir model olmamakla birlikte, teknolojik gelişmelerin sağladığı imkânlar bu sistemin uygulama alanını önemli ölçüde genişletmiştir. Cep telefonları, elektronik çağrı cihazları ve anlık mesajlaşma uygulamaları sayesinde işçi, ihtiyaç duyulduğu anda bulunduğu yerden kolaylıkla işyerine çağrılabilir; bu durum işveren bakımından organizasyonel esneklik sağlamaktadır. Bu bağlamda, üzerinde tartışma bulunan konulardan biri; işçinin işyerinde, evinde ya da kendisi ya da işveren tarafından belirlenen başka bir yerde, işverenden gelecek iş görme çağrısını beklediği nöbet süresinin hukuki niteliğinin ne olduğudur.

²³⁸ Çağrıya üzerine çalışma hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. YUVALI, Esneklik Politikaları, s.43-44; ÇELİK, CANİKLİOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.224; SÜZEK, s.277; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s.438.

²³⁹ Tanım için bkz. İSHAKBEYOĞLU, s.133; ŞAHİN EMİR, s.342; AYKAÇ, s.112; ÜNAL ADANIR, Fazla Çalışma, s.1313.

²⁴⁰ Bkz. Dn. 51.

²⁴¹ PHİLLİPS, s.2633; SCHWARTZ, s.219-220.

²⁴² BAECK, DEUTSCH, WİNZER, § 2 Rn. 48-49; BAG 24.10.2000, 9 AZR 634/99:https://www.anwalt24.de/urteile/bag/2000-10-24/9-azr-634_99?utm_source, (E.T.14.02.2026).

²⁴³ ŞAHİN EMİR, s.342; AYKAÇ, s.112; ASTARLI, Vorel Kararı, s.26; ÖKTEM SONGU, s.150; ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.31; MÜLLER-GLÖGE, PREİS, SCHMİDT, § 2 Rn. 29; Y. 9. HD, T.26.01.2021, E.2020/4705, K.2021/2257:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²⁴⁴ ÖKTEM SONGU, s.150; AYKAÇ, s.103.

Karşılaştırmalı hukukta konu ayrıntılı biçimde düzenlenmiştir. Nitekim, “ÇSK” işçinin hazır bulunma durumunu; işe hazır olma, nöbet hizmeti ve çağrıya hazır olma (Arbeitsbereitschaft)²⁴⁵ şeklinde üç ara kategoride ele almaktadır²⁴⁶. İşe hazır olma kategorisinde, işçi, işyerinde bulunmakta; ancak fiilen çalışmamaktadır. Anılan kategoride çalışmak için hazır beklenen süreler doğrudan çalışma süresi olarak değerlendirilmektedir. Nöbet hizmeti kategorisinde ise, işçi, işyeri içinde veya dışında belirlenen bir yerde hazır bulunmakta ve çağrı üzerine derhal fiili çalışma yükümlülüğünü yerine getirmektedir²⁴⁷. ABAD kararları ve 2004’te kanunda yapılan değişikliklerle, bu süreler çalışma süresi kapsamına alınmıştır²⁴⁸. Bununla birlikte, Vorel kararı uyarınca işveren, fiilen çalışılan süre ile nöbette beklenen süre için farklı ücret uygulayabilmektedir²⁴⁹. Üçüncü kategori olan çağrıya hazır olmada ise, işçi, konaklama yerini belirleme serbestisine sahiptir. Belirtilen kategoride, yalnızca çağrı üzerine fiilen çalışılan süreler çalışma süresi olarak kabul edilmektedir²⁵⁰. Ancak, çağrıya cevap süresinin çok kısa tutulduğu hallerde, serbest konaklama imkânının kısıtlanması nedeniyle bu süreler nöbet hizmeti kapsamında değerlendirilir²⁵¹. Bu sınıflandırma, işçinin fiili çalışmaya her zaman ihtiyaç duymasa da, çağrıya hazır olma yükümlülüğünün özel yaşam üzerindeki etkisini göstermektedir²⁵².

Fransız hukukunda ise, nöbet süresi (astreinte), işçinin işyerinde bulunmaksızın, işverenin sürekli ve derhal iş görme talebine hazır şekilde beklediği zaman olarak tanımlanmaktadır²⁵³. Kanun, işçinin nöbetteyken çağrı üzerine fiilen çalıştığı süreyi çalışma süresi olarak kabul etmekte; buna karşın çağrıya hazır şekilde beklenen sürelerin de ya maddi ya da dinlenme biçiminde telafi edilmesi zorunludur²⁵⁴. Bu nedenle, işverenler, nöbette beklenen süreleri fiilen çalışılan sürenin tamamı olmasa da tazmin etmekle yükümlüdür²⁵⁵. Ayrıca, nöbete tabi işçilerin bireysel nöbet programları hakkında makul süre içinde bilgilendirilmesi gerekmektedir²⁵⁶.

Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın kararları da konuya yön vermiştir. ABAD’ın Simap v Conselleria de Sanidad kararında işyerinde çağrıya hazır beklenen sürenin tamamının çalışma süresi olduğu kabul

²⁴⁵ ROLFS, , GIESEN, , KREİKEBOHM, UDSCHİNG, s.5-7; HROMADKA, MASCHMANN, s.33-40.

²⁴⁶ SUCIU, ION, s.270; ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.26; ALPAGUT, s.329; ŞAHİN EMİR, s.334-335; ÖKTEM SONGU, s.150.

²⁴⁷ SUCIU, ION, s.270; ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.26; ŞAHİN EMİR, s.337.

²⁴⁸ SUCIU, ION, s.270; ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.26; ŞAHİN EMİR, s.337.

²⁴⁹ ŞAHİN EMİR, s.337; AYKAÇ, s.103.

²⁵⁰ SUCIU, ION, s.270; ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.34; ALPAGUT, s.330.

²⁵¹ ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.34; ŞAHİN EMİR, s.339.

²⁵² ŞAHİN EMİR, s.340; AYKAÇ, s.103; ALPAGUT, s.330.

²⁵³ Code du travail, France, L31219:https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195760/#LEGISCTA000006195760, (E.T.14.02.2026).

²⁵⁴ AYKAÇ, s.103.

²⁵⁵ KATSABIAN, DAVIDOV, s.23.

²⁵⁶ RAY, ROJOT, s.128.

edilmiş²⁵⁷; Landeshauptstadt Kiel v Jaeger kararında ise sözü edilen yaklaşım pekiştirilmiştir²⁵⁸. Vorel v Nemocnice Cesky Krumlov kararında ise, nöbet süresinin tamamı çalışma süresi sayılmakla birlikte, fiili çalışma ile bekleme süresi için farklı ücret öngörülebileceği belirtilmiştir²⁵⁹. İşyeri dışındaki nöbetler bakımından Ville de Nivelles v Rudy Matzak kararında, işçinin özgürlüğü ciddi biçimde sınırlanıyorsa bekleme süresinin de çalışma süresi sayılabileceği kabul edilmiş²⁶⁰; RJ v Stadt Offenbach am Main kararında ise, değerlendirmede çağrı sıklığı, işçinin hareket serbestisi ve kişisel yaşam üzerindeki sınırlamaların bütüncül biçimde ele alınması gerektiği vurgulanmıştır²⁶¹. Öğretide, RJ ve benzeri kararların, Matzak kararından sonra daha dar yorumlar getirdiği; ABAD'ın bu konuda karar vermekte temkinli davrandığı, uygulamada temel ölçütün işverenin işçi sağlığını koruma yükümlülüğü kapsamında işçinin zaman yönetim özgürlüğünün ne ölçüde kısıtlandığı olması gerektiği ifade edilmektedir²⁶².

Yukarıda söz edildiği üzere hukukumuzda, İK'da çalışma süresi kavramı açıkça tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, çalışma süresi, ÇSY m.3'te tanımlanmaktadır. Anılan düzenlemedeki tanım şu şekildedir: “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir”. Öğretide, çalışma sürelerinin işyerinde gerçekleşmesinin zorunlu olmadığı, işverenin talimatına hazır beklenen her sürenin çalışma süresi sayılması gerektiği belirtilmektedir²⁶³. Ayrıca, “tele çalışma”²⁶⁴ örneğinde olduğu gibi işin niteliğinden kaynaklanan bekleme süreleri de bu kapsamda ele alınmalı; işçi ara dinlenme sırasında işyerinde bulunmakla birlikte çalışıyor veya işverenin talimatı doğrultusunda çalışmaya hazır bekliyorsa, bu süreler çalışma süresine dâhil edilmelidir²⁶⁵.

Yargıtay, yerleşik içtihatlarında 24 saat çalışma ve bunu izleyen 24 ya da 48 saat dinlenme esasına dayalı sistemlerde, işçiye işyerinde uyuma imkânı tanınmışsa 10 saatlik dinlenme düşülerek 14 saat fiili çalışma; bu imkân yoksa 4 saat ara dinlenmesi kabul edilerek 20 saat fiili çalışma bulunduğu sonucuna ulaşmakta ve günlük 11 saati aşan kısım için fazla çalışma ücretine hükmetmektedir²⁶⁶. Ayrıca, anılan hükümde Yargıtay, hafta içi tutulan 24 saatlik nöbetlerde ertesi gün nöbet izni kullanılması hâlinde 8 saatlik

²⁵⁷ Bkz. Dn.49. Karara yönelik değerlendirmeleri için bkz. DEMİRAL, s.155 vd; AKTEKİN, s.222-228; AYKAÇ, s.105.

²⁵⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/%20EN/TXT/?uri=CELEX%3A62002CJ0151>, (E.T.14.02.2026). AKTEKİN, s.225 vd.; ŞAHİN EMİR, s.337.

²⁵⁹ Vorel v Nemocnice Cesky Krumlov, C-437/05, 11.01.2007: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CO0437&utm_source, (E.T.14.02.2026).

²⁶⁰ Bkz. Dn.51.

²⁶¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62019CJ0580&from=EN>, (E.T.14.02.2026).

²⁶² DULAY YANGIN, KUTLU MUTLUER, s.24.

²⁶³ ASTARLI, Çalışma Süreleri, s.147; ALP, Tele Çalışma, s.839; MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, BAYSAL, s.1263; EKMEKÇİ, YİĞİT, s.434; ARICI, s.171; AKYİĞİT, s.430; SÜZEK, s.806; CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.757.

²⁶⁴ Ayrıntılı bilgi için bkz. ERAT, s.557 vd.

²⁶⁵ SÜMER, KAYIRGAN, s.817.

²⁶⁶ Y. 9. HD, T.17.09.2020, E.2016/22112, K.2020/8240; Y. 22. HD, T.12.02.2020, E.2016/29576, K.2020/2255:<https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026); YUVALI, Fazla Çalışma, s.30.

mesainin mahsup edilmesi gerektiğini, cuma ve cumartesi gecesi nöbetlerinde ise ertesi gün tatil olması nedeniyle bu indirimin yapılamayacağını kabul etmektedir. Öğretide, Yargıtay'ın yaklaşım eleştirilmekte; iş hukukunda çalışma süresinin yalnızca fiilen çalışılan zamanla sınırlı olmadığı, iş görme ediminin işverenin emrine sunulduğu sürenin de bu kapsamda değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır²⁶⁷. Anılan öğretide görüşüne göre, işçinin 24 saatini işyerinde geçirdiği bir modelde 10 saat kesintisiz dinlendiğinin varsayılması gerçekçi bulunmamakta; buna karşın, fiilen çalışılmayan dönemler için doğrudan fazla çalışma ücreti ödenmesinin de hakkaniyete uygun olmayabileceği, bu tür çalışma biçimleri için özel bir yasal düzenleme yapılmasının isabetli olacağı ifade edilmektedir. Bu nedenle mevcut mevzuat çerçevesinde 19 saatlik çalışmanın esas alınmasının daha dengeli bir çözümdür. Bir başka görüş, 24 saatlik nöbetin yalnızca 14 saatının çalışma sayılmasının mevzuata aykırı olduğunu belirtmektedir²⁶⁸. Zira ÇSY çalışma süresini işte geçirilen süre olarak tanımlamakta; İK m.66/1-c ise işçinin işinde ve her an çalışmaya hazır halde bulunmakla birlikte fiilen çalışmadan beklediği süreleri de iş süresinden saymaktadır. Bu nedenle yargısal uygulamada birlik sağlama amacı anlaşılabilir olsa da somut olayın özelliklerinin göz ardı edilmemesi gerektiği savunulmaktadır²⁶⁹. İspat hâlinde gerçek çalışma ve dinlenme sürelerine göre, ispat edilemeyen durumlarda ise belirli standartlara göre karar verilmesi önerilmektedir²⁷⁰. Ara dinlenmesinde işyerinde kalma zorunluluğu bulunan itfaiyecilere ilişkin değerlendirmelerde de dinlenmenin gerçek anlamda serbest zaman niteliği taşıması gerektiği belirtilmektedir²⁷¹. Öğretide, işçinin iş görmeye hazır olması ile işletme gerekleri nedeniyle işyerinde bulunması arasında ayırım yapılması gerektiği; işletme gereği işyerinde kalınan sürenin ne tam anlamıyla çalışma ne de gerçek dinlenme sayılabileceği ifade edilmektedir²⁷². Bu çerçevede, öğretide bir görüş, TBK m. 394/2 gereğince her hizmetin bir karşılığı bulunduğundan, tam çalışma ücretine ulaşmasa da ek bir ücret talebinin mümkün olabileceğini ileri sürmektedir²⁷³.

Öğretide diğer bir görüş, işyerinde hazır bekleyen ve her an çalışmaya hazır olan işçinin nöbet süresince fiilen çalışmasa dahi bu sürenin tamamının İK m.66/1-c kapsamında çalışma süresi sayılması gerektiğini savunmaktadır²⁷⁴. Başka bir görüşe göre ise, işyerinde veya işverenin belirlediği yerde geçirilen

²⁶⁷ DOĞAN YENİSEY, Değerlendirilme 2013, s.120; MUTLAY, s.80. Yargıtay bazı kararlarında işçinin uyuma imkanını da göz önünde tutmaksızın "bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir." tespitinde bulunmaktadır. Akaryakıt istasyonunda çalışan pompacı hakkında aynı yönde bkz. Y. 22. HD, T.22.10.2019, E.2016/21991, K.2019/19616; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.14.02.2026); SÜMER, KAYIRGAN, s.825.

²⁶⁸ ALPAGUT, Değerlendirilme 2010, s.71; MUTLAY, s.68.

²⁶⁹ DOĞAN YENİSEY, Değerlendirilme 2013, s.120.

²⁷⁰ BAYCIK, s.304; AYKAÇ, s.111.

²⁷¹ SOYER, s.21-23.

²⁷² BAYCIK, s.304; AYKAÇ, s.111.

²⁷³ AYKAÇ, s.111.

²⁷⁴ ŞAHİN EMİR, s.338; EYRENCİ, TAŞKENT, ULUCAN, BASKAN, s.270.

nöbetlerde, işçinin gerçek anlamda serbestçe tasarruf edebildiği ara dinlenmesi süreleri hariç olmak üzere, kalan zamanın çalışma süresi olarak kabulü gerekir²⁷⁵. Belirtilen görüşe göre, işçinin işyerinde iş görmeye hazır bulunması ile işletme gerekleri nedeniyle işyerinde kalması arasındaki ayrımı net biçimde ortaya koymak güçtür. Bu iki durum, uygulamada çoğu kez iç içe geçmekte ve hukuki nitelendirme bakımından sınırların belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Burada belirleyici ölçüt, işçinin talep edildiği anda derhal iş görmeye hazır olup olmadığı ve işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığıdır. Bu nedenle, işin sıklığı ya da işçinin bekleme süresinde kişisel faaliyetlerle meşgul olabilmesi sonuca etkili olmamalıdır. Zira, işçi uyuyor olsa dahi her an uyandırılabilir ve derhal çalışmaya başlayabilecek durumdaysa, işverenin yönetim yetkisi devam etmektedir. İşverenin işçinin nöbet süresince nerede bulunacağını belirlemesi de bu otoritenin göstergesidir. Dolayısıyla, işçinin işyerinde bekleyerek işi derhal ifaya hazır bulunduğu sürelerin kural olarak çalışma süresinden sayılması daha isabetli görünmektedir. Katıldığımız görüş uyarınca, nöbet hizmeti işçinin işyerinde hazır beklemesiyle bütünüyle örtüşmese de ilgili yasal düzenleme ve ABAD kararlarında ortaya konulan ilkeler birlikte değerlendirildiğinde²⁷⁶, işyerinde geçirilen nöbet süresinin tamamının çalışma süresi sayılması gerekmektedir²⁷⁷. Zira, işçi, nöbet süresi boyunca işverenin otoritesi ve denetimi altındadır. Bu nedenle nöbet süresinde geçen zaman ile diğer çalışmaların toplamı yasal normal çalışma süresini aşıyorsa, fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği kabul edilmelidir.

Hukukumuzda işçinin işyerinde iş yapmak için hazır beklemesine ilişkin hükümler bulunmakla birlikte, Alman hukukunda olduğu gibi işyeri dışında geçirilen icap nöbetine özgü müstakil bir düzenleme mevcut değildir. Uygulamada konu, Yargıtay içtihatları çerçevesinde ele alınmaktadır²⁷⁸.

Yargıtay'a göre, icap nöbetinde işyerine gidilerek fiilen çalışılan süre çalışma süresinden sayılır; çağrı olmaması halinde ise, tüm sürenin çalışma süresi kabulü mümkün değildir. Yargıtay, aksi yönde fiili çalışma ispatlanmadıkça icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'inin çalışma süresi olarak kabul edilmesi gerektiğini benimsemektedir. Nitekim, Yargıtay'ın yerleşik kararlarına göre, *"ihtiyaç duyulduğunda işyerine girmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir. Zira davacı her ne kadar serbestçe kullanabileceği bir zamana sahip ise de, işyerine gitmek için her an hazır durumda olması gerekmektedir. Tüm bu hususlar dikkate alınarak Dairemizce icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı*

²⁷⁵ AYKAÇ, s.111.

²⁷⁶ Bkz. Dn.231.

²⁷⁷ Aynı yönde: İSHAKBEYOĞLU, 134; ŞAHİN EMİR, s.338.

²⁷⁸ Y. 9. HD, T.22.04.2025, E.2025/3300, K.2025/3663; Y. 9. HD, T.14.02.2022, E.2022/1028, K.2022/173:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026); ENGİN, s.69 vd.; DÜNDAR, s.55.

kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'nin çalışma süresinden sayılması gerektiği sonucuna" varılmaktadır²⁷⁹. Yargıtay'ın belirtilen kararları, öğretide tartışmalara neden olmaktadır. Yerleşik kararlarını isabetli bulan öğretideki bir görüşe göre, işyerinde tutulan nöbet ile işyeri dışında, işçinin kendi belirlediği yerde beklediği icap nöbeti aynı hukuki rejime tabi tutulamaz²⁸⁰. Zira, işçi işyeri dışında görece serbest olmakla birlikte, çağrıya hazır bulunma yükümlülüğü nedeniyle zamanını bütünüyle özgürce tasarruf edememekte; bu nedenle bekleme süresi tam anlamıyla dinlenme süresi olarak nitelendirilememektedir. Bununla birlikte, söz konusu sürenin tamamının çalışma sayılması da hakkaniyetle bağdaşmayabileceğinden, 1/8 oranı bir denge aracı olarak savunulmaktadır²⁸¹. Yerleşik kararları isabetli bulmayan bir diğer görüş, 1/8 ölçütünün Türk iş hukukunun ikili (çalışma süresi–dinlenme süresi) sistematiğiyle bağdaşmadığını ileri sürmektedir²⁸². Bu görüşe göre, mevcut mevzuatta süre ya çalışma ya da dinlenme süresidir; ara bir kategori öngörülmemiş; eğer icap nöbetinde geçen süre gerçek anlamda dinlenme olarak kabul edilemiyorsa, kural olarak çalışma süresi sayılmalıdır. Bir başka görüş ise, Yargıtay'ın yaklaşımını kanundaki boşluğu doldurma çabası olarak değerlendirmekte; ancak çözümün anayasal dinlenme hakkı ve işçi sağlığının korunması ilkeleri esas alınarak geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır²⁸³. Nitekim, özellikle gece ve hafta sonu çağrılarıyla çalışan işçilerin psiko-sosyal risklere daha açık olduğuna ilişkin bulgular, değerlendirmeyi yalnızca ücret boyutuyla sınırlı tutmanın yetersizliğini ortaya koymaktadır²⁸⁴. Bu nedenle, anılan görüş uyarınca, 1/8 oranının her somut olaya mekanik biçimde uygulanması yerine, olayın özelliklerine dayalı bütüncül bir değerlendirme yapılması gereklidir. Yine, değerlendirmede karşılaştırmalı hukukta geliştirilen ölçütlerden de yararlanılmalıdır. Her somut olayda bekleme süresinin işçiye yüklediği külfet ile işverene sağladığı fayda birlikte ele alınmalıdır. İşçinin bu süre zarfında zamanını özgürce planlama imkânının “objektif ve önemli ölçüde” sınırlanıp sınırlanmadığı temel ölçüt olmalıdır²⁸⁵.

Öğretideki bir diğer görüşe göre ise, işçinin işyerine ulaşmak zorunda olduğu süre, çağrılarının sıklığı, her çağrıda fiilen çalışılan zaman, bekleme süresinde kişisel yaşamını planlayabilme imkânı ve nöbet uygulamasının iş ilişkisindeki yoğunluğu birlikte değerlendirilmelidir²⁸⁶. Anılan görüşe göre, nöbetin her gün ya da iki-üç günde bir tutulması, işçi üzerindeki külfeti ağırlaştırdığı gibi, bu uygulamanın azami

²⁷⁹ Y. 9. HD, T.03.07.2025, E.2025/4402, K.2025/5751; Y. 22. HD, T.12.11.2019, E.2017/24855, K.2019/20946; Y. 22. HD, T.13.05.2019, E.2017/21917, K.2019/10417:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²⁸⁰ ŞAHİN EMİR, s.343-344.

²⁸¹ ŞAHİN EMİR, s.345.

²⁸² AYKAÇ, s.113.

²⁸³ SÜZEK, s.48.

²⁸⁴ ALPAGUT, s.326; DULAY YANGIN, KUTLU MUTLUER, s.26

²⁸⁵ DULAY YANGIN, KUTLU MUTLUER, s.10-11; SÜMER, KAYIRGAN, s.914

²⁸⁶ AYKAÇ, s.114.

çalışma ve asgari dinlenme sürelerine ilişkin emredici hükümleri dolanma amacı taşıyıp taşımadığı sorusunu da gündeme getirmektedir. Zira, çalışma sürelerine ilişkin sınırlar yalnızca ücretle değil, doğrudan işçi sağlığının korunmasıyla ilgilidir. Bu nedenle, icap nöbetinin otomatik olarak hiç çalışma süresinden sayılmaması ya da her durumda 1/8 oranında kabul edilmesi isabetli değildir. Somut olayda işçinin çağrıya ne kadar sürede icabet etmek zorunda olduğu, çağrı sıklığı, fiilî çalışma süresi ve kişisel yaşamının ne ölçüde kısıtlandığı birlikte değerlendirilmelidir. Örneğin, işçinin birkaç dakika içinde işyerinde bulunması bekleniyor ve her nöbette fiilen çağrılıyorsa, bekleme süresinin tamamı çalışma süresi sayılabilmelidir²⁸⁷. Buna karşılık, daha gevşek koşullarda evde bekleme hâlinde farklı bir sonuca varılması mümkündür. Bu noktada, işyeri dışındaki icap nöbeti için daha düşük bir ücret öngören açık bir yasal düzenleme yapılması da düşünülebilir; tarafların sözleşmeyle (asgari ücretin altına düşmemek kaydıyla) farklı bir ücret kararlaştırmaları da mümkündür. Özellikle, hekimler bakımından icap nöbetinin sürdürülemez sıklıkta uygulanması, yalnızca işçi sağlığı değil kamu sağlığı açısından da risk doğurmaktadır²⁸⁸. Bu ölçüde, yoğun bir nöbet sisteminin, hakkın kötüye kullanılması veya kanuna karşı hile teşkil etmesi ihtimali göz ardı edilmemelidir²⁸⁹. Böyle bir durumda, icap nöbetinde geçen sürenin tamamının çalışma süresi sayılması ve koşulları varsa fazla çalışma hükümlerinin uygulanması gerekmektedir. Bu nedenle salt işyeri dışında bekleniyor olması, sürenin otomatik olarak çalışma sayılmaması sonucunu doğurmamalı; karşılaştırmalı hukukta ortaya konulan ölçütler dikkate alınarak çalışma ve dinlenme süreleri hakkında karara varılmalıdır. Katıldığımız görüş uyarınca, somut olayın değerlendirilmesinde; işçinin çağrıya hangi süre içinde icabet etmekle yükümlü olduğu, çağrılarının sıklığı, fiilî çalışma sürelerinin ortalaması ve bekleme süresi boyunca zamanını serbestçe planlayıp planlayamadığı gibi ölçütler esas alınarak çalışma ve dinlenme süreleri hakkında karara varılmalıdır²⁹⁰. Kanaatimizce, işyeri dışında icap nöbeti tutan işçi bakımından fiilen çalışılan sürelerin çalışma süresinden sayılacağı açıktır. Bekleme süresi yönünden ise, 1/8 ölçütü belirli koşullarda makul bir ara çözüm sunmakla birlikte, mutlak ve değişmez bir oran olarak uygulanmamalıdır. Buna karşılık işçi nöbeti işverenin belirlediği yerde veya doğrudan işyerinde geçiriyorsa, işverenin talimat ve denetimi altında bulunmaya devam ettiğinden, nöbet süresinin tamamının çalışma süresi olarak kabulü daha isabetli görünmektedir.

Öte yandan, Yargıtay'ın 1/8 oranını, fiilî çalışmanın çoğu zaman tam olarak ispat edilememesine dayandırması da eleştiriye açıktır²⁹¹. Zira, acil sağlık hizmetleri gibi fiilî müdahale ihtimalinin yüksek

²⁸⁷ AYKAÇ, s.115.

²⁸⁸ TÜRK TABİPLER BİRLİĞİ MERKEZ KONSEYİ, s.7 vd.

²⁸⁹ AYKAÇ, s.116.

²⁹⁰ Aynı yönde: AYKAÇ, s.114.

²⁹¹ “İşçi icap nöbetinde evinde ve bulunduğu yerleşim yerinde zamanı serbestçe değerlendirebilir. İhtiyaç duyulduğunda işyerine girmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. İşçinin nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma nedeniyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır... Tüm bu hususlar dikkate alınarak icap nöbetinde fiilen daha fazla çalışıldığı kanıtlanmadığı takdirde, icap nöbetinde geçen sürenin 1/8'i çalışma

olduğu alanlarda bu oran, ortalama çalışma yoğunluğunu yansıtmayabilir. Ayrıca, bekleme sisteminin işverene sağladığı organizasyonel ve ekonomik fayda da göz ardı edilmemelidir. Sağlık sektöründe nöbet sisteminin sürdürülmesi ciddi maliyet avantajı sağlarken, bu bekleme karşılığında hiçbir ücret ödenmemesi hakkaniyetle bağdaşmaz. Öğretide bir görüşe göre, işyeri dışında tutulan icap nöbetine ilişkin açık ve ayrı bir yasal düzenleme yapılması; bekleme süresi için tam ücret öngörülmesi dahi belirli bir ücret veya telafi edici dinlenme hakkı tanınması isabetli olacaktır²⁹².

Ayrıca, Yargıtay, işin niteliği bakımından icap nöbetine benzerlik gösteren orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde nöbet tutan işçilere ilişkin olarak, yakın tarihli bir kararında fazla çalışma sürelerinin belirlenmesine yönelik önemli bir ilke ortaya koyan karara hükmetmiştir²⁹³. Söz edilen karara göre, işçilerin sosyal tesislerde veya lojmanlarda geçirdikleri, fiilen çalışmadıkları süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır. Ayrıca, orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde nöbet tutan işçiler, toplu iş sözleşmesi uyarınca fazla çalışma yapsın ya da yapmasınlar, günlük üç saatlik fazla çalışma ücreti almakta olup, bu sürenin üzerinde talep edilen fazla çalışma için yazılı delil ile ispat zorunluluğu bulunmaktadır. Yargıtay'ın yaklaşım da göstermektedir ki, nöbet ve hazır bekleme sürelerinin hukuki niteliği ancak somut olayın koşulları, işçinin maruz kaldığı sınırlama derecesi ve işverenin sağladığı fayda birlikte değerlendirilerek adil biçimde belirlenebilecektir.

E. BANKA ÇALIŞANLARI

Bankacılık sektörü, faaliyet alanının genişliği ve ürün çeşitliliğinin fazlalığı nedeniyle toplumun hemen her kesimine hitap etmektedir. Büyük ve küçük ölçekli işletmelerin yanı sıra bireysel müşterilere yönelik sunulan hizmetlerin çeşitliliği, çalışanların iş yükünü artırmakta ve bu durum uygulamada fazla çalışmanın oluşmasına neden olmaktadır. İK kapsamında, işçi sayılan banka çalışanlarının fazla çalışmaya ilişkin uyuşmazlıklarının çözümünde, yargı kararlarıyla çeşitli tespit ve ilkeler ortaya konulmuştur²⁹⁴.

Bir banka çalışanının fazla çalışma yaptığına ilişkin ispatına ilişkin yargı kararlarında yapılan tespitlerden ilki, bankanın açılış ve kapanış saatlerinin dikkate alınması gerekliliğidir²⁹⁵. Ancak, ispat bakımından bu tespit tek başına yeterli değildir. Zira, fazla çalışmanın tespitinde yalnızca işe giriş ve çıkış kayıtlarıyla yetinilmemekte; davalının banka olması nedeniyle işlemlerin bilgisayar şifreleriyle yürütüldüğü dikkate alınarak bilgisayar açılış ve kapanış kayıtları da değerlendirmeye alınmaktadır. Bu kapsamda, fazla

süresinden sayılmalıdır.", Y. 9. HD, T.06.02.2024, E.2023/18311, K.2024/1589:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026). Benzer yönde: Ya. 22. HD, T.12.02.2020, E.2016/29576, K.2020/2255; Y. 9. HD, T.18.01.2022, E.2021/12188, K.2022/529:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.14.02.2026).

²⁹² AYKAÇ, s.116; ÜNAL ADANIR, Fazla Çalışma, s.1315.

²⁹³ ÇİL, İlke Kararları, s.1608-1637.

²⁹⁴ İSHAKBEYOĞLU, s.131.

²⁹⁵ İSHAKBEYOĞLU, s.131; KAYIRGAN, s.181.

çalışmanın ispatı bakımından elektronik sistemlerde tutulan “log kayıtları” esas alınarak değerlendirme yapılmaktadır²⁹⁶. Söz edilen kayıtların değiştirilebilir nitelikte bulunması veya güvenilirliklerine ilişkin tereddüt doğması hâlinde ise, ispat bakımından tanık beyanlarına başvurulması yoluna gidilmektedir. Öte yandan, Yargıtay kararlarında, log kayıtlarının doğrudan işe giriş ve çıkış saatleri olarak kabul edilmemesi gerektiği de ifade edilmektedir²⁹⁷. Bununla birlikte, log kayıtlarının haftalık çalışma süresinin belirlenmesine elverişli nitelikte olması da zorunludur²⁹⁸. Kanaatimizce, Yargıtay uygulaması yerinde olup; bankacılık faaliyetlerinin niteliği gereği bilgisayar kullanımıyla doğrudan bağlantılı olduğu gözetilmelidir. Mahkemece, söz konusu kayıtlar değerlendirilmeden yalnızca tanık beyanlarına dayanılarak sonuca gidilmesi isabetli olmayacaktır. Bu nedenle, gerektiğinde bilirkişiden ek rapor alınarak log kayıtlarının da değerlendirilmesi suretiyle karar verilmesi gerekmektedir.

Banka çalışanlarının fazla çalışma yaptığının ispatına ilişkin yargı kararlarında yapılan tespitlerden ikincisi, emniyet müdürlüğüne bildirim yapıp yapılmadığı hususudur²⁹⁹. Zira, bankalar, normal çalışma saatleri dışında veya hafta sonlarında yapılan çalışmalarla ilgili olarak, ilgili banka şubesinin bulunduğu yerdeki emniyet müdürlüğüne bildirimde bulunmak zorundadır³⁰⁰. Yargıtay, banka çalışanlarının hafta sonu fazla çalışma iddiasının ileri sürüldüğü dosyalarda, emniyet kayıtlarının celp edilmesini zorunlu görmekte; belirtilen kayıtların getirilmemesini ise, bozma nedeni saymaktadır³⁰¹. Nitekim, Yargıtay, “...emniyet

²⁹⁶ “Davalı vekili 2000 yılındaki yönergeyle çalışma süresinin 45 saat olarak düzenlendiğini ileri sürmekte ise de, davacının değişikliğe onay verdiği iddia ve ispat edilmediğine göre anılan değişikliğin davacıya bağlamadığı açıktır. Diğer taraftan davacı bilirkişi raporunda belirtilen çalışma düzeni içinde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptığını LOG kayıtlarıyla ispat etmiştir. Taraflar bu kayıtların aksini yazılı olarak ispat edemediklerinden, davacının çalışmaların daha fazla olduğu, davalının hiç alacak bulunmadığı itirazları yerinde değildir.”, Ankara BAM. 7. HD, T.14.04.2023, E.2023/1093, K.2023/1495; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: İstanbul BAM. 31. HD, T.2704.2023, E.2021/2072, K.2023/1021; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026).

²⁹⁷ “Log kayıtları (bilgisayar açılış kapanış kayıtları) doğrudan iş yerine giriş ve çıkışı gösteren kayıtlar değildir. Bu nedenle davacı tanıkları ve davalı savunması ile tüm dosya kapsamına göre davalı bankada normal çalışma saatlerinin haftanın 5 günü 09.00-18.00 saatleri arasında 40 saat olduğu sabit olup log kayıtlarının esas alındığı dönem yönünden işe girişin kayıtlara göre 09.00’ dan önce olduğu saatlerde kayıta yer alan saate göre, 09.00’ dan geç olduğu saatlerde ise 09.00 olarak kabulü ile yine işten çıkışın kayıtlara göre 18.00’ dan önce olduğu saatlerde 18.00 olarak kabulü. 18.00’ den geç olduğu saatlerde ise kayıta yer alan saatin kabulü ile fazla mesai hesabı yapılmalı iken log kayıtlarında yer alan bilgisayar açılış ve kapanış saatlerinin işe giriş ve çıkış saati olarak değerlendirilmesi doğru olmamıştır.”, Y. 9. HD, T.11.01.2021, E.2020/3840, K.2021/180; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.21.10.2021, E.2021/10596, K.2021/14606; Y. 9. HD, T.11.01.2021, E.2020/3840, K.2021/180; Y. 22. HD, T.14.07.2020, E.2017/45915, K.2020/9515; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026).

²⁹⁸ “Somut uyumsuzlukta, davacı fazla mesai yaptığını, hafta tatillerde çalıştığı iddiasını ispat bakımından tanık beyanı ile tablet log kayıtlarına dayanmıştır. Öncelikle hükme esas raporu hazırlayan bilirkişi tarafından log kayıtlarının tanık beyanları ile birlikte değerlendirmeye tabi tutulduğu açıklanmış ise de, davacıya tahsis edilen tablet log kayıtları çalışma saatlerini belirlemeye elverişli değildir. ...Buna göre, hüküm altına alınan fazla mesai alacağı maddi hataya dayalı hesaba dayanmaktadır.”, Ankara BAM. 7. HD, T.03.03.2023, E.2021/3066, K.2023/711; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026).

²⁹⁹ “...davacının çalıştığı bankanın bulunduğu yerdeki emniyetten hafta sonu ve normal mesai sonrası çalışmalarına ilişkin olarak bildirim yapıp yapılmadığı sorulmalı ve işyerindeki çalışma düzeni ve normal mesai saatleri belirlenmelidir.”, Y. 9. HD, T.11.11.2010, E.2009/42559, K.2010/33595; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: Y. 7. HD, T.09.12.2013, E.2013/12433, K.2013/21738; <https://mevzuat.sinerjias.com.tr>, (E.T.15.02.2026); OCAK, s.22.

³⁰⁰ İŞHAKBEYOĞLU, s.131.

³⁰¹ “...bankalarda cumartesi ve pazar günlerinde çalışma yapılması halinde güvenlik açısından önceden ilgili Emniyet birimlerine yazılı olarak bilgi verildiği gözetilerek davacının çalışma dönemi belirtilmek suretiyle, davacının görev yaptığı

müdürlüğü kayıtlarının da celbedilmediği ayrıca banka içi talimat niteliği taşıyan ve cumartesi çalışılmasına dair kayıtlar ile banka güvenlik defterinin de ibraz edilmediği...üm kayıtların celbi ile tanık beyanları da birlikte değerlendirilerek davacının fazla çalışma alacağıının hesaplanması ve temerrüt tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiği gerekçesiyle hüküm bozulmuştur”³⁰².

Fazla çalışma hesabı yapılırken resmî tatilin hafta içine denk geldiği durumlar, hesaplamadan çıkarılmalıdır. Zira, bankaların resmî tatil günleri ve dinî bayramlarda kapalı olduğu herkesçe bilinen bir olgudur. Bu nedenle, fazla çalışma hesabı yapılırken resmî tatilin hafta içine denk geldiği durumlarda, değerlendirme tatil günleri düşülerek yapılmalıdır³⁰³.

F. ECZANE ÇALIŞANLARI

Fazla çalışma iddialarının ispatı, işyerinin faaliyet yapısına bağlı olarak özellik arz edebilmekte olup, eczaneler gibi belirli açılış ve kapanış saatlerine tabi olan ve nöbet sisteminin ilgili meslek odaları tarafından düzenlendiği işyerlerinde, söz edilen iddiaların soyut beyanlarla değil, teknik ve somut veriler esas alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir³⁰⁴. Nitekim, eczanelerin çalışma saatleri kamusal denetime tabi olduğundan açılış ve kapanış saatlerinin ilgili kurumlardan sorulması ve tanık beyanlarının, ilgili kurumlardan temin edilen bilgilerle birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir³⁰⁵. Bununla birlikte, yargı uygulamasına göre, eczanelerin açılış ve kapanış saatlerini gösteren ilgili kurum ve kuruluşlardan alınan cevaplar, tek başına işçinin fiilî çalışma süresinin tespiti için yeterli kabul edilmemektedir³⁰⁶. Ayrıca, eczane

banka şubesinde cumartesi günleri çalışma yapıp yapılmadığı hususu ilgili Emniyet Müdürlüğünden sorulmalı;... Eksik incelemeye dayalı olarak hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD, T.25.01.2021, E.2019/5484, K.2021/2036:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³⁰² Y. 9. HD, T.20.04.2022, E.2022/3757, K.2022/4940:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³⁰³ *“Davalı bankada bireysel müşteri ilişki yönetmeni olarak çalışan davacı... Fazla mesai ücreti hesaplanırken hafta içine denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günlerinin dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD, T.14.09.2020, E.2016/20221, K.2020/7513:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).*

³⁰⁴ EKİN, s.360-361.

³⁰⁵ *“Bununla birlikte davacının belirlenen hizmet süresi içerisinde iş yerinde başkaca çalışan olup olmadığı SGK'den sorularak netleştirilmelidir. Sonrasında dinlenen davacı tanıklarının beyanları, sağlık müdürlüğü kayıtları ile SGK kayıtları bir bütün olarak değerlendirilmeli, gerekirse dinlenmeyen ve davacının da vazgeçmediği anlaşılmalı 3. Davacı tanığı da dinlenmeli, tüm bu delillere göre dava dilekçesindeki fazla çalışma ve hafta tatili çalışması iddiası kapsamında davacının fazla mesai alacağı ve hafta tatili alacağı olup olmadığı belirlenmelidir.”, İstanbul BAM 50. HD, T.10.01.2024, E.2021/2158, K.2024/14:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.27.01.2016, E.2014/29609, K.2016/2180:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).*

³⁰⁶ *“Somut uyuşmazlıkta, mahkemece fazla mesai alacağıının Eczacılar Odasından gelen yazıya göre hesaplandığı gerekçesiyle bu alacak taktiri indirimi yapılmaksızın hüküm altına alınmış ise de, Eczacılar Odası yazı cevabı davalı işyerinin çalışma saatlerinin belirlenmesinde tek başına yeterli değildir. Davacı tanıklarının ifadeleri ile desteklenen yazı cevabı doğrultusunda davacının fazla mesai yaptığı sabit olsa da, tanık beyanlarının katkısı ile hesaplanan fazla çalışma alacağıından uygun miktarda taktiri indirim yapılmaması hatalıdır.”, Y. 9. HD, T.12.02.2018, E.2015/6892, K.2018/2413:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: “Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Somut uyuşmazlıkta, davacının fazla çalışma iddiasının ispatı yönünden işyerinde mesai saatlerinin Ankara Eczacılar Odası tarafından haftada 6 gün 08:30-19:00 saatleri olarak belirlendiğini ileri sürmekte ise de ilgili meslek odası tarafından işyerinin açık tutulması gereken saatlere ilişkin gerçekleştirilen düzenleme, davacı işçinin ilgili saatlerinin tamamında fiilen çalıştığını göstermeyeceğinden bu husustaki istinaf itirazı yersizdir.”, Ankara BAM 7. HD, T.12.05.2023, E.2022/331, K.2023/1862:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).*

çalışanları da diğer işçilerde olduğu gibi yaptıkları fazla çalışmayı usulüne uygun delillerle ispat etmekle yükümlüdür. Bu bağlamda, eczanede çalışan işçi, fazla çalışma iddiasını tanık beyanlarıyla veya yazılı delillerle ortaya koymak zorundadır³⁰⁷.

Uygulamada yargıya intikal eden eczane çalışanlarının fazla çalışma ücretine ilişkin davalarda, çalışanların eczanelerin kapanış saatlerinden sonra reçete giriş işlemlerinin devam ettiğini ileri sürerek fazla çalışma ücreti talebinde buldukları görülmektedir³⁰⁸. Yargıtay bu konuda, reçete girişlerinin resmi nitelikte işlemler olması nedeniyle resmi kayıtlar dosyaya getirilmeden yalnızca tanık beyanlarına dayanılarak fazla çalışma hesabı yapılmasını isabetli bulmamaktadır³⁰⁹. Katıldığımız görüşe göre, fazla çalışma karşılığında işçiye serbest zaman kullandırıldığı hususu açık ve tereddüde yer vermeyecek şekilde ortaya konulmuşsa, bu durumda tanık beyanlarının da değerlendirmeye alınması hakkaniyete uygun olacaktır³¹⁰.

G. RADYOLOJİ VE RADYOM ÇALIŞANLARI

İşin niteliği gereği fazla çalışmanın ispatında farklı değerlendirmelerin gerekli olduğu durumlardan biri de radyasyona maruz kalan işçilere ilişkin düzenlemeler bakımından ortaya çıkmaktadır. Radyoloji ve radyom alanında çalışanların çalışma sürelerinin hukuki dayanağı “3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun (3153 sayılı Kanun)”³¹¹dur. 3153 sayılı Kanun Ek m.1 uyarınca “İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir”. Söz edilen hükmünde radyasyonla çalışılan işlerde radyasyona maruz kalan çalışanlar için çalışma süresine bakımından üst sınır getirilmiştir. Bununla birlikte, anılan hükümde açık bir yasak öngörülmemiştir. Fakat, “Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik”³¹²’i m.3 hükmü uyarınca, radyasyonla çalışılan işlerde çalışma süresine yönelik, “Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışanlar, 4 ve 5 inci maddelerde belirtilen günlük azami iş

³⁰⁷ “Davacı ve davalı vekillerinin diğer istinaf itirazları yönünden yapılan değerlendirmede ise, her ne kadar Eczacılar Odası tarafından A1 ilçesinde Eczanelerin yazın 08.00-19.00, kışın ise 08.00-18.00 saatleri arasında hizmet verdiği belirtilmiş ise de, davacı belirtilen bu saatler arasında işyerinde fiilen görev yaptığını, tanık anlatımları ile ispatlayamamıştır. Davacı tanıklarının iş yerinde çalışması ve hesaplamalara esas alınacak şekilde görgüye dayalı bulunmamaktadır.”, Ankara BAM 7. HD, T.09.04.2019, E.2018/821, K.2019/1027:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³⁰⁸ EKİN, s.361.

³⁰⁹ “Yapılan işin niteliği dikkate alındığında, davacının tüm çalışma süresi boyunca her akşam reçete giriş işlemleri için saat 22.00’ye kadar çalıştığına sadece tanık beyanları ile kabul edilmesi hakkaniyete aykırıdır. Reçetelerin kaydı işlemi resmi mercie bilgisayar aracılığıyla yapıldığından, ilgili kurum nezdinde reçete giriş zamanlarının en son hangi saate denk geldiği belirlenmeli ve işten çıkış saati bu şekilde tespit edilmelidir. Bu araştırmadan sonuç alınamaması halinde, oluşa ve işin niteliğine daha uygun olan davalı tanıklarının beyanlarına göre fazla mesai ücretinin hesaplanması yoluna gidilmesi gereklidir.”, Y. 22. HD, T.06.03.2014, E.2014/5855, K.20144887:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³¹⁰ Aynı yönde: EKİN, s.361.

³¹¹ RG 28.04.1937, S.3591.

³¹² RG 16.07.2013, S.28709.

sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte çalıştırılmazlar.” düzenlemesi ile açık bir yasak öngörülmüştür. Mevzuatımızda, Yönetmelik’te yer alan fazla çalışma yasağına ilişkin düzenleme dışında, fazla çalışmaya yönelik doğrudan bir yasak öngörülmemiştir. Her ne kadar bu tür işlerde kanunda öngörülen sürelerle uyularak çalışılması ve fazla çalışma yaptırılmaması esas olsa da, bu sürelerin aşılması hâlinde mutlaka hukuki bir yaptırıma bağlanması gerekmektedir³¹³.

Radyasyonla çalışma hâlinde azami çalışma süresinin aşılması veya fazla çalışma yasağının ihlali bakımından, İK ya da ilgili yönetmeliklerde açık bir hukuki yaptırım öngörülmemiştir. Bununla birlikte, 3153 sayılı Kanun Ek m.1 uyarınca, 30.01.2010 tarihinden sonraki dönem için iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırma yapılan yerlerde çalışan personelin haftalık azami çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiştir. 3153 sayılı Kanun’da, çalışma süresi açısından kabul edilen 35 saatlik sınır, kamu ve özel sektör çalışanları arasında bir ayırım öngörülmediğinden her iki sektörde de geçerlidir³¹⁴. Belirtilen düzenleme nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine olmak kaydıyla bu sürenin azaltılması mümkünken artırılması mümkün değildir.

Radyasyonla çalışmaya ilişkin mevzuat bir bütün olarak değerlendirildiğinde, radyasyona maruz kalan işçilere kural olarak fazla çalışma yaptırılmaması gerektiği anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, katıldığımız görüş uyarınca, radyasyona maruz kalan işçiler bakımından öngörülen haftalık 35 saatlik azami çalışma süresinin aşılması hâlinde, mevzuatta özel bir yaptırım öngörülmemiş olması nedeniyle konu, İK hükümleri çerçevesinde ele alınmalıdır³¹⁵. Bu durumda işçi, fazla çalışma yaptığını ileri sürebilir ve bu iddiasını ispat etmesi hâlinde, İK’da öngörülen oranlar üzerinden fazla çalışma ücreti veya serbest zaman talep edebilir. Ayrıca, tarafların, işçi lehine olmak kaydıyla sözleşmeyle daha yüksek oranlı fazla çalışma ücreti kararlaştırmaları da mümkündür. Aynı şekilde, haftalık azami çalışma süresi aşılmamış olsa dahi, ilgili Yönetmelik’te öngörülen ve “*yasak çalışma*” kapsamında değerlendirilebilecek günlük 7,5 saatlik sınırın aşılması hâlinde işçinin fazla çalışma ücreti talep edebileceği kabul edilmelidir³¹⁶. Bu noktada, önemle belirtilmelidir ki, radyasyona maruz kalarak çalışanlar bakımından haftalık çalışma süresi, İK’dan farklı olarak 45 saat değil, 30.01.2010 sonrası dönem için 35 saat olarak uygulanmaktadır. Bu nedenle, 35 saati aşan çalışmalar “*fazla sürelerle çalışma*” değil, doğrudan “*fazla çalışma*” olarak nitelendirilmeli ve

³¹³ YAYVAK NAMLI, s.463.

³¹⁴ YAYVAK NAMLI, s.457.

³¹⁵ Aynı yönde: YAYVAK NAMLI, s.464.

³¹⁶ Y. 9. HD, T.25.04.2023, E.2022/18262, K.2023/596:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Yasak çalışma olmasına rağmen, hukuki yaptırım olarak fazla çalışma ücreti ödenmesini isabetli bulan görüş için bkz; ÇELİK, CANIKLIOĞLU, CANBOLAT, ÖZKARACA, s.777; DOĞAN YENİSEY, s.73; SOYER, Düşünceler, s.805. “*Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik*”te yer alan azami 7.5 saat ile daha az çalışması gereken süreleri aşan çalışmaları yasak çalışma olarak nitelendiren, buna rağmen bu sürelerin aşılması halinde uygulanacak yaptırıma ilişkin farklı öneri ileri süren öğretilerdeki yazar için bkz. SÜZEK, s.835.

buna ilişkin hukuki sonuçlar uygulanmalıdır³¹⁷. Bu kapsamda, işçi, fazla çalışmayı ispatlamak suretiyle İK'da öngörülen oranlarda fazla çalışma ücreti veya karşılığı serbest zamanı talep edebilecektir³¹⁸.

Radyasyonla çalışılan işlerde yıllık 270 saate kadar olan fazla çalışma ücretlerinin aylık ücretlere dâhil edilmesi yönündeki sözleşmeler de geçersizdir. Zira, fazla çalışma kural olarak yasaktır³¹⁹. Buna karşılık, radyasyonla çalışılan işlerde “zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması” kanaatimizce mümkündür. Bu bağlamda, İK m.42’de düzenlenen “zorlayıcı neden”³²⁰ kavramı, radyasyonla çalışılan işlerde ortaya çıkabilecek sağlık hizmetlerine ilişkin acil ihtiyaçları da kapsamaktadır³²¹. Öte yandan, yılda dört hafta kullandırılması gereken “şua”³²² izni, fazla çalışma kapsamında değerlendirilemez. Zira, fazla çalışma, günlük ve haftalık çalışma süreleriyle bağlantılı bir kurum iken; yıllık şua izni, işçinin sağlığını korumaya yönelik olup yıllık ücretli izinle benzer bir amaca hizmet etmektedir. Bu nedenle, yıllık şua izni bakımından yıllık ücretli izne ilişkin hükümlerin uygulanması gerektiği ve iznin kullandırıldığını ispat yükünün işverene ait olacaktır³²³.

Kanun koyucu, 30.01.2010 tarihinde 3153 sayılı Kanun’a eklenen Ek m.1 ile iyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırma yapılan yerlerde çalışan personel bakımından şua çalışmalarında günlük esaslı³²⁴ hesaplama yöntemini terk ederek, haftalık esaslı³²⁵ hesaplama yöntemini benimsenmiştir.

³¹⁷ “İşyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi uygulaması gereğince haftalık çalışma süresi 30 saat olarak belirlendiğinden, 30.01.2010 sonrası dönemde davacının haftada 30 saati aşan çalışmasının 5 saatlik kısmının fazla sürelerle çalışma olduğu, haftada 35 saati aşan çalışmasının ise fazla çalışma olduğu gözetilmeksizin yazılı şekilde verilen karar hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD, T.21.01.2021, E.2021/146, K.2021/1832:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: “3153 sayılı Kanun kapsamındaki iş ve işlemlerde çalışan personelin haftalık 35 saati aşan çalışmaları fazla mesai olarak değerlendirilmelidir.”, Bursa BAM 3. HD, T.01.03.2024, E.2021/3127, K.2024/477:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026); BOYDAK, s.463; YAYVAK NAMLI, s.464.

³¹⁸ OLGAÇ, s.349.

³¹⁹ Yargıtay’ın yasak çalışma bakımından bu şekilde bir anlaşmanın geçersiz olacağına dair verdiği bir karar için bkz. Y. 9. HD, T.28.09.2017, E.2017/23212, K.2017/14525:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³²⁰ Tanım için bkz. YUVALI, Zorlayıcı Neden, s.2; YORULMAZ, s.1347; YİĞİT, s.268; CENGİZ, Deprem, s.103; URHANOĞLU, KAYNAR, s.468; YHGK, T.17.10.2019, E.2017/444, K.2019/1083:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³²¹ Aynı yönde: YAYVAK NAMLI, s.465.

³²² “Şua” Arapça kökenli bir kelime olup “ışın” anlamına gelmektedir. https://sozluk.gov.tr. Kanuni düzenlemelerde, daha önce “şua izni” olarak anılan kavram yerine güncel mevzuatta “sağlık izni” kavramı kullanılmaktadır. PEKŞEN, s.1920.

³²³ Aynı yönde: OLGAÇ, s.350.

³²⁴ “Somut olayda röntgen teknisyeni olarak çalışan davacının fazla mesai alacağı hesaplanırken hükme esas alınan bilirkişi raporunda, 3153 sayılı Kanun’a 5947 sayılı Kanun’la 30.1.2010 tarihinde yapılan değişiklikle getirilen ek 1. madde dikkate alınmaksızın, çalıştığı tüm süre için yukarıda anılan Nizamname’nin 21. maddesine göre fazla çalışma hesaplaması yapıldığı anlaşılmaktadır. Söz konusu kanun yürürlüğe girmeden önceki çalışma dönemi için günlük beş saati aşan çalışmalara göre, anılan kanunun yürürlüğe girmesinden sonraki dönem için ise kanunun ek 1. maddesi uyarınca günlük yedi saati aşan çalışmalara göre fazla mesai alacağı hesaplanması gerekmektedir. Eksik inceleme ve yanılığın değerlendirilmesi ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”, Y. 22. HD, T.02.02.2015, E.2014/27442, K.2015/1956:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.06.05.2019, E.2016/972, K.2019/9865; Y. 9. HD, T.30.3.2017, E.2017/1963, K.2017/5361:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³²⁵ “3153 sayılı Kanun’a 5947 sayılı Kanun’la 30.01.2010 tarihinde yapılan değişiklikle getirilen ek 1. Madde ‘İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir’ hükmünü içermektedir. Bu tarihten sonra günlük değil, haftalık esasa göre 35 saati aşan çalışma fazla mesai olarak kabul edilmelidir.”, Y. 9. HD, T.18.04.2017, E.2017/4659, K.2017/6845:https://mevzuat.sinerjias.com.tr,

Bu nedenle, radyasyona maruz çalışanların çalışma süreleri ve buna bağlı fazla çalışma alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklarda, ihtilafın doğduğu tarih esas alınarak 30.01.2010 öncesi ve sonrası dönemler bakımından ayrı değerlendirme yapılmalıdır. Ayrıca, 3153 sayılı Kanun, Ek m.1’de haftalık 35 saatin hesaplanmasında “*Bu süre içerisinde, Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikte belirtilen radyasyon dozu limitleri de ayrıca dikkate alınır. Doz limitlerinin aşılmaması için alınması gereken tedbirler ile aşıldığı takdirde izinle geçirilecek süreler ve alınacak diğer tedbirler Sağlık Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.*” ifadelerine yer verilerek, Sağlık Bakanlığı tarafından tespit edilecek radyasyon dozu limitlerinin de dikkate alınacağını öngörülmüştür. Ayrıca, anılan hüküm, gerekli görüldüğünde söz konusu sürenin Yönetmelik ile daha düşük bir seviyede belirlenmesine de imkân tanımaktadır. Yine, Yönetmelik kapsamında, vardiya veya nöbet usulü çalışma da mümkündür, ancak haftalık azami süre aşılmamalıdır.

Öte yandan, mevzuatımızda, radyoloji ve radyom alanında çalışanların fazla çalışma iddialarının ispatı, işin niteliğinden ve radyolojik ışınlara maruz kalma olgusundan kaynaklanan özellikler nedeniyle özel ölçütlere tâbi tutulmuştur³²⁶. Bu kapsamda, 3153 sayılı Kanun’un uygulanabilmesi için işçinin öncelikle fiilen radyasyona maruz kaldığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, mahkeme, gerekli gördüğünde uzman bilirkişi³²⁷ eşliğinde keşif yapmalı³²⁸, iş ortamı ve kullanılan cihazın radyasyon yayma niteliği ile doz seviyeleri incelenmelidir³²⁹. Radyasyon dozunun düşük ölçülmesi tek başına maruziyetin bulunmadığını göstermeye yeterli değildir³³⁰. Kanaatimizce, radyoloji ve radyom çalışanlarının haftalık

(E.T.15.02.2026). Benzer yönde: İstanbul BAM 28. HD, T.02.12.2020, E.2018/1276, K.2020/1988:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³²⁶ OLGAÇ, s.339.

³²⁷ “... Dosya kapsamından davacının 3153 sayılı Yasa kapsamında çalışan olup olmadığı, radyasyona maruz kalıp kalmadığı tam olarak anlaşılamamaktadır. Bu nedenle, Mahkemece konusunda uzman bilirkişiler eşliğinde mahallinde keşif yapılarak davacının radyasyon kaynağı olan bir bölümde çalışıp çalışmadığı, 3153 sayılı Yasa kapsamında çalışan olup olmadığı tespit edilerek dava konusu alacak taleplerinin değerlendirilmesi gerekli iken eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Gaziantep BAM 7. HD, T.16.05.2024, E.2024/278, K.2024/566:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.20.02.2024, E.2023/16380, K.2024/2775; Diyarbakır BAM 8. HD, T.11.12.2020, E.2020/684, K.2020/1075:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³²⁸ “...dosya kapsamından davacının 3153 sayılı Yasa kapsamında çalışan olup olmadığı, radyasyona maruz kalıp kalmadığı tam olarak anlaşılamamaktadır. Bu nedenle, Mahkemece konusunda uzman bilirkişiler eşliğinde mahallinde keşif yapılarak davacının radyasyon kaynağı olan bir bölümde çalışıp çalışmadığı, 3153 sayılı Yasa kapsamında çalışan olup olmadığı tespit edilerek dava konusu alacak taleplerinin değerlendirilmesi gerekli iken eksik incelemeyle sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD, T.22.06.2021, E.2021/4689, K.2021/10562:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³²⁹ “...davacının mesleğinin ve işyerinde fiilen yaptığı işin belirlenmesi, bu iş kapsamında radyasyona maruz kalıp kalmadığının tespiti, 3153 Sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun ile bu kanunun uygulamasına yönelik hazırlanan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname hükümlerinin uygulanma şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespit edilmesi...”, Sakarya BAM 10. HD, T.04.03.2020, E.2019/849, K.2020/283:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026). Benzer yönde: Y. 9. HD, T.23.02.2021, E.2021/631, K.2021/4653:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

³³⁰ “Kabule göre somut uyuşmazlıkta, davacının radyoloji uzmanı doktor olarak çalıştığı, doz ölçümlerinin düşük geldiği, bu nedenle mahallinde keşif yapılarak Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname’ye göre davacının radyasyona maruz kalıp kalmadığının araştırılarak, davacının fazla mesai ücreti alacağı ile ilgili olarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik araştırmayla karar verilmesi hatalıdır.”, İstanbul BAM 41. HD, T.08.01.2020, E.2019/3157, K.2020/15:https://mevzuat.sinerjias.com.tr, (E.T.15.02.2026).

azami çalışma süresi ile fazla çalışma hakları, 3153 sayılı Kanun ve ilgili Yönetmelik hükümleri ile somut olayın özellikleri birlikte değerlendirilerek belirlenmelidir. Bu bağlamda, radyasyonla çalışma gibi teknik ve tıbbi yönü ağır basan uyuşmazlıklarda, soyut kabullerle değil somut ve ölçülebilir verilerle değerlendirme yapılmalı, dosimetre kayıtları incelenmeli ve radyoloji ve radyom çalışanlarının fiilen hangi işlemler sırasında ne ölçüde radyasyona maruz kaldığı tespit edilmelidir. Zira, radyasyon maruziyeti, yalnızca çalışma ortamının niteliğine değil, aynı zamanda ölçüm verilerine, cihaz kullanımına ve fiili çalışma düzenine bağlı olarak değişkenlik gösteren teknik bir olgudur. Dolayısıyla, dozimetre raporları ile birlikte tüm delillerin bütüncül biçimde ele alınarak radyoloji ve radyom çalışanlarının ilgili mevzuat kapsamına girip girmediğinin belirlenmelidir.

SONUÇ

İşin niteliğinin fazla çalışmaya etkisine ilişkin olan çalışmamızda, uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve işin niteliğinden kaynaklanan fazla çalışma sorunlarına değinilmeye çalışılmıştır. İncelenen konular, Yargıtay ve BAM'ın en güncel kararları doğrultusunda değerlendirilmiş olup, çalışma kapsamında tespit edilen konular dışında da uygulama açısından farklı durumların ortaya çıkabileceği; ancak tarafımızca özellikle önem arz eden konulara yer verildiği belirtilmelidir.

İş Kanunu m.41/1 uyarınca, “*Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir*”. Söz edilen düzenleme uyarınca işverenler, belirtilen gerekçelerle işçilere fazla çalışma yaptırabilirken; işçiler de buna karşılık ek ücret ya da serbest zaman talep etme hakkına sahiptir. Her ne kadar fazla çalışmanın taraflar açısından karşılıklı yarar doğurduğu durumlar bulunsa da uygulamada işçinin fazla çalışma yaptığını ileri sürmesine rağmen iddiasını ispatlayamamaktır. İşçinin fazla çalışma iddiasının ispatlanamaması nedeniyle işveren de işçinin fazla çalışma ücretini ödememektedir. Belirtilen kısır döngü ise, işçilik alacaklarına ilişkin çok sayıda davanın açılmasına neden olmaktadır. İşte bu noktada, fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde önemli ölçüt olarak işin niteliği ve işyerinin hacmi karşımıza çıkmaktadır. Zira, işyerinin üretim kapasitesi ve istihdam edilen işçi sayısı, fazla çalışmaların tespitinde neredeyse her olayda dikkate alınması gereken unsurlar arasında yer almaktadır. Yargıtay kararlarında söz edilen hususların, bilhassa tanık ifadelerinin çelişkili olduğu durumlarda somut olay çerçevesinde titizlikle incelenmesi gerektiğini belirtmektedir. Tanık ifadelerinin çelişkili olduğu durumlarda, Yargıtay çelişkili beyanların somut olay çerçevesinde titizlikle incelenmesini öngörmektedir. Bu nedenle, fazla çalışma uygulamaları hem mevzuatta hem yönetmeliklerde düzenlenmiş hem de Yargıtay içtihatlarıyla hukuki boşluklar tamamlanmaya çalışılmaktadır.

İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş olup (m.63), günlük çalışma ve gece çalışması süreleri de sınırlandırılmıştır (m.63). Haftalık 45 saati aşan çalışmalar “*fazla çalışma*” olarak

adlandırılmaktadır (m.41). Fazla çalışmanın ispatına ilişkin ise İK'da açık bir düzenleme bulunmadığından genel ispat kuralları uygulanmaktadır. Bu kapsamda, HMK m.190/1 ve TMK m.6 uyarınca işçi fazla çalışma yaptığını; işveren ise, bu çalışmanın ücretinin ödendiğini veya karşılığında serbest zaman kullandırıldığını ispat etmekle yükümlüdür.

İş Kanunu ve ilgili mevzuat incelendiğinde, bazı işlerin niteliği gereği fazla çalışma hükümlerinin sınırlı uygulanabildiği veya tamamen istisna tutulduğu görülmektedir. Fazla çalışma hükümlerinin sınırlı uygulanabildiği işlerden birisi olan üst düzey yöneticiler, yetki ve sorumlulukları sayesinde çalışma sürelerini fiilen kendileri belirleyebilmektedir. Üst düzey yöneticilerin fiilen çalışma sürelerini kendilerinin belirleyebilmesi, üst düzey yöneticilerin fazla çalışmalarının ölçülmesini ve ispatını güçleştirmektedir. Dolayısıyla, uygulamada üst düzey yöneticilerin fazla çalışma talepleri çoğunlukla reddedilmektedir. Verilen ret kararları fiili karineler aracılığıyla ispat kuralları üzerinden gerekçelendirilmektedir. Ancak, salt unvan, yüksek ücret veya işveren vekili sıfatı esas alınarak fazla çalışma hakkının tamamen dışlanması, işçiyi koruma amacına aykırıdır. Karşılaştırmalı hukuk incelemeleri (Almanya, İsviçre, AB) üst düzey yöneticiler için çalışma süreleri ve fazla çalışmaya ilişkin istisnaların sınırlı ve açık yasal düzenlemelerle belirlendiğini göstermekteyken, hukukumuzda bu konuda yeknesak bir tanım veya özel rejim bulunmamaktadır. Hukukumuzda, üst düzey yöneticiler bakımından çalışma süreleri ve fazla çalışmaya ilişkin sözü edilen boşluk, büyük ölçüde Yargıtay içtihatlarıyla doldurulmaktadır. Kanaatimizce, üst düzey yöneticilerin fazla çalışmaya etkisi değerlendirilirken, işçinin fiilen çalışma sürelerini kendisinin belirleyip belirlemediği ve fazla çalışmanın ispatında objektif bir imkânsızlığın bulunup bulunmadığı esas alınacak ölçüt olmalıdır. Bu nedenle, hukuk güvenliğinin sağlanması için, karşılaştırmalı hukuk örneklerinden de yararlanılarak üst düzey yöneticilerin tanımı ve fazla çalışmasına ilişkin açık, bütüncül ve meslek gruplarına özgü düzenlemeler oluşturulmalı, çalışma süreleri somut deliller ve uzman incelemeleriyle objektif biçimde belirlenmelidir.

Fazla çalışma hükümlerinin sınırlı ölçüde uygulanabildiği iş gruplarından biri de tıbbi mümessiller (satış danışmanları)dir. Çalışma koşulları genel olarak belirli hedeflerin gerçekleştirilmesine bağlı olarak ve prim sistemi esas alınarak şekillenmektedir. Tıbbi mümessiller bakımından çalışma süreleri ile fazla çalışma yapılıp yapılmadığına ilişkin uyuşmazlıkların ortaya çıkması hâlinde, Yargıtay işçinin günlük faaliyet planları ile iş çizelgelerinin denetlenmesi gerektiğini belirtmektedir. Çalışma programını serbestçe düzenleyen mümessiller için kural olarak, fazla çalışmadan söz edilemez. Fakat, işverenin oluşturduğu ve haftalık yasal süreyi aşan programlar fazla çalışma doğurabilir. Bu nedenle, işçinin çalışma süresi üzerindeki özerkliği ve ispat imkânları birlikte değerlendirilmelidir.

Fazla çalışma hükümlerinin sınırlı ölçüde uygulanabildiği iş gruplarından bir diğeri de uzun yol tır şoförleridir. Uzun yol tır şoförleri açısından fazla çalışma iddiaları sefer türüne göre farklı delil

standartlarına tabidir. Yurt içi seferlerde tanık beyanı ve takometre kayıtlarıyla ispat mümkündür; yurt dışı seferlerde ise yalnızca yazılı ve objektif deliller, özellikle takograf kayıtları dikkate alınır.

Fazla çalışma hükümlerinin sınırlı ölçüde uygulanabildiği iş gruplarından bir başkası konut kapıcılığıdır. Konut kapıcılarının fazla çalışma taleplerinde, işin aralıklı ve esnek niteliği, apartmanın büyüklüğü, bağımsız bölüm sayısı ve sunulan hizmetler göz önünde bulundurulmadan karar verilmesi hatalıdır. Konut kapıcılarının ek işlerde çalışması, fazla çalışma hakkını ortadan kaldırır; bu nedenle somut tespitler, keşif ve bilirkişi incelemesi ile belirlenmelidir.

İcap nöbeti uygulamalarında da işçi her an çağrılmaya hazır bulunur ve fiilen çalışmasa dahi nöbet süresi çalışma süresi sayılmaktadır. Uyuma imkânı varsa 14 saat çalışma ve 10 saat dinlenme; yoksa 20 saat çalışma ve 4 saat dinlenme esas alınır. İşyerinde olmayan nöbetlerde, hazır bekleme süresinin yalnızca 1/8'i çalışma süresine dâhil edilir.

Banka çalışanlarında ise, fazla çalışma iddialarının ispatında işyerinin açılış-kapanış saatleri, bilgisayar sistemlerindeki log kayıtları ve ilgili resmi bildirimler dikkate alınır; eksik delil durumunda bilirkişi incelemesi yapılır. Eczane çalışanlarında ise resmi açılış-kapanış saatleri esas alınmalı, tanık beyanları yalnızca destekleyici delil olarak kullanılmalıdır.

İşin niteliği gereği fazla çalışma hükümlerinin sınırlı uygulandığı alanlardan bir diğeri de radyoloji ve radyasyonla çalışılan işkollarıdır. Radyoloji ve radyom alanında çalışanlar ilgili düzenlemeleri içeren 3153 sayılı Kanun'un Ek m.1 uyarınca, radyasyona maruz çalışanlar bakımından haftalık azami çalışma süresi 35 saat olarak belirlenmiştir. Anılan düzenleme, radyasyona maruz kalan personelin sağlık riskleri gözetilerek fazla çalışmayı sınırlandırmayı hedeflemektedir. Bununla birlikte, 35 saatlik çalışma süresinin aşılması hâlinde uygulanacak yaptırım 3153 sayılı Kanun'da açıkça düzenlenmemiştir. Kanaatimizce, radyasyona maruz kalan çalışanlar açısından haftalık 35 saatlik çalışma süresinin aşılması hâlinde, özel bir düzenleme bulunmadığı sürece İK m.41 uyarınca fazla çalışma ücretinin ödenmeli veya işçiye serbest zaman kullanılmalıdır. Ayrıca, günlük 7,5 saatlik yasal sınırın aşılması da "*fazla çalışma*" kapsamında değerlendirilmelidir. Nitekim 30.01.2010 tarihinden itibaren radyasyona maruz çalışanlar bakımından haftalık çalışma süresinin 35 saat olarak uygulanması nedeniyle, bu süreyi aşan çalışmalar "*fazla sürelerle çalışma*" değil, doğrudan "*fazla çalışma*" niteliği taşımaktadır. Fazla çalışma iddialarının kabulü için ise, çalışanın fiilen radyasyona maruz kaldığının somut şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bu kapsamda, keşif ve bilirkişi incelemesi yapılarak çalışma ortamı, kullanılan cihazlar ve radyasyon dozu belirlenmeli; uzman ve teknikerlerin maruziyet durumları ayrı ayrı değerlendirilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKTEKİN, Ş. (2006). ATAD'ın Çağrı Üzerine Çalışma Sırasında Göreve Hazır Olarak Geçirilen Tüm Sürenin Çalışma Süresine Dâhil Edileceğine İlişkin “SIMAP Kararı”nın Çalışma Süresi Yönergesi'ne Etkileri Bakımından İncelenmesi. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (1), 222-228.
- AKYİĞİT, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (3. b.). Ankara: Seçkin.
- ALBAYRAK, H. (2024). Medeni Usul Hukukunda İspat Kolaylığı Kavramı. *Kırıkkale Hukuk Mecmuası*, 4(2), 933-976.
- ALP, M. (2011). *Tele Çalışma (Uzaktan Çalışma)*. içinde Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (C. II). (S. BAŞTERZİ, Editör). İstanbul: Beta, 795-854 (*Tele Çalışma*).
- ALP, M. (2022). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. içinde Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemelerinin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020 (G. ALPAGUT, Editör). İstanbul: On İki Levha, 11-183.
- ALP, N. S. (2020). Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları ve Bunların Fazla Çalışması. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 24(2), 251-301 (*Konut Kapıcıları*).
- ALPAGUT, G. (2012). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2010 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010*. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul, 1-83 (*Değerlendirme 2010*).
- ALPAGUT, G. (2021). Teknolojik Gelişmelerin İşçilik Haklarına Etkisi: Daimî Ulaşılabilirlik. (E. DEMİR, B. GEMİCİ FİLİZ, Ed.). Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi. Ankara: Seçkin, 317-338.
- ARICI, K. (2022). *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Ankara: Gazi.
- ARSLAN, R., YILMAZ, E., TAŞPINAR AYVAZ, S., HANAĞASI, E. (2024). *Medeni Usul Hukuku* (10. b.). Ankara: Yetkin.
- ASTARLI, M. (2007). Avrupa Birliği Adalet Divanının Doktorların Nöbet Hizmetinde (Bereitschaftsdienst) Geçen Çalışma Sürelerine İlişkin “Vorel” Kararının İncelenmesi. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(3), 19-29 (*Vorel Kararı*).
- ASTARLI, M. (2008). Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 9(4), 1-29 (*Sözleşme Hükümleri*).
- ASTARLI, M. (2008). *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara: Turhan (Çalışma Süreleri).
- ASTARLI, M. (2011). Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış). içinde Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (C. II). (S. BAŞTERZİ, Ed.). İstanbul: Beta, 53-70 (*Üst Düzey Yöneticiler*).

- AYDEMİR, M. (2022). İş Hukukunda Belgelerin İtibarsızlığı. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (47), 45-75.
- AYKAÇ, H. B. (2023). Çağrıya Hazır Nöbette Beklemek ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin İcap Nöbeti İçtihadına İlişkin Bir Değerlendirme. *Sicil İş Hukuku Dergisi*, (49), 98-119.
- BAECK, U., DEUTSCH, M., WINZER, T. (2020). *Arbeitszeitgesetz: ArbZG (4. Aufl.)*. München: C.H. Beck.
- BAŞBUĞ, A., YÜCEL BODUR, M. (2021). *İş Hukuku (6. b.)*. İstanbul: Beta.
- BAŞKURU, K. (2020). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller. İstanbul: On İki Levha.
- BAYCIK, G. (2018). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. (K. DOĞAN YENİSEY, Ed.). Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016. İstanbul: On İki Levha, 1-355 (*Değerlendirme*).
- BOYDAK, A. B. (2019). İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı. *TBB Dergisi*, (141), 455-468.
- BUDAK, A. C., KARAARSLAN, V. (2024). *Medeni Usul Hukuku (8. b.)*. Ankara: Adalet.
- CENGİZ, S. (2025). Fazla Çalışmanın İspatında Kullanılan İspat Araçları. içinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanında Uluslararası Araştırmalar-I. Eğitim (A. TERZİOĞLU, Ed.). Ankara, 31-94.
- CENGİZ, S. (2025). Deprem ve Diğer Afetlerin İş Sözleşmesine Etkileri. Uluslararası 1. "Sınırdaki Ay" Hatay Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Hatay, 5-7 Şubat 2025, 93-113 (*Tam Metin Bildiri*). (Deprem).
- CENGİZ, S. (2025). İş Hukukunda İspat Kavramının Psikolojik Taciz Açısından Değerlendirilmesi. Çukurova Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, (7), 321-363 (*İspat*).
- CENGİZ, S. (2026). İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan İşçilerin İş Hukuku Kapsamında Kullanabilecekleri Haklar (2. b.). İstanbul: On İki Levha (*Haklar*).
- CİVAN, O. E. (2020). Türk Hukukunda Anonim Şirket Yönetim Kurulu Üyelerinin ve Limited Şirket Müdürlerinin Hukuki Statüsü. Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(1), 711-747.
- ÇELEBİ DEMİR, D. (2022). Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışma Ücreti. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 19(73), 111-144.
- ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., CANBOLAT, T., ÖZKARACA, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri (36. b.)*. İstanbul: Beta.
- ÇİFTÇİ, G. E., TÜFEKÇİ, İ. (2025). İş Stresi ve Duygusal Emeğin Müşteri Memnuniyeti ve Satış Performansı Üzerindeki Etkisi: Tıbbi Mümessiller Üzerine Bir Araştırma. Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(4), 4398-4421.
- ÇİL, Ş. (2016). Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan), 269-312 (*Fazla Çalışma*).

- ÇİL, Ş. (2018). İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk ve 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Uygulaması Tazminat ve Alacaklarda Hesaplamalar İş Güvencesi. Ankara: Yetkin (*Arabuluculuk*).
- ÇİL, Ş. (2020). İş Hukukunda Çalışma Süreleri. İş Hukukunda Güncel Sorunlar (L. AKIN, Editör). Ankara: Seçkin (*Çalışma Süreleri*).
- ÇİL, Ş. (2022). İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. b.). Yetkin, Ankara. (İlke Kararları).
- DELAVY, R. (2016). Die Höhere Leitende Tätigkeit Im Arbeitsrecht Nach Aktueller Rechtsprechung. Expert Focus, 90(4), 220-221.
- DEMİR, E. (2016). Bireysel İş Hukuku Bakımından Konut Kapıcılarının Hakları. İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 15(2), 577-599.
- DEMİRAL, C. (2005). Avrupa Adalet Divanı'nın Çalışanların Nöbette Geçen Sürelerinin De Çalışma Süresine Dâhil Edilmesine İlişkin Kararı "SIMAP Kararı". Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2(5), 153-165.
- DOĞAN YENİSEY, K. (2009). Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2006 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2006. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul. (*Değerlendirme 2006*).
- DOĞAN YENİSEY, K. (2015). İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi, İstanbul, 9-149 (*Değerlendirme 2013*).
- DOĞAN, S. (2020). İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 26(2), 1179-1202.
- DULAY YANGIN, D., KUTLU MUTLUER, M. (2022). Avrupa Adalet Divanı'nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: DJ v. Radiotelevizija Slovenija (C-344/19), RJ v. Stadt Offenbach am Main (C-580/19) ve MG v. Dublin City Council (C-214/20) Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler. İzmir Bakırçay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(2), 481-512.
- DUNAND, J.-P. (2013). Art. 328. Commentaire Du Contrat De Travail. Bern: Stämpfli.
- DÜNDAR, E. (2012). Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri. Ankara: Seçkin.
- EKİN, A. (2016). İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 74 (Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan), 337-370.
- EKMEKÇİ, Ö., YİĞİT, E. (2022). Bireysel İş Hukuku. İstanbul: On İki Levha.

- EMMEL, F. (2003). Aus Dem Arbeitsrecht: Wer Übt Eine Höhere Leitende Tätigkeit Aus? Neue Zürcher Zeitung, 239.
- EMMEL, F. (2016). Arbeitsrecht: Die Überstundenabgeltung Für Leitende Angestellte. Neue Zürcher Zeitung, 253. (*Überstundenabgeltung*).
- ENGİN, M. (2007). Denkleştirme Esası Uygulanmasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler. Sicil İş Hukuku Dergisi, (5), 69-75.
- ERAT, E. (2024). Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (60), 555-588.
- EREN, F. (2024). Borçlar Hukuku Özel Hükümler (12. b.). Ankara: Yetkin.
- EYRENCİ, Ö. (2011). Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması. içinde Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan (C. II). (S. BAŞTERZİ, Editör). İstanbul: Beta (*Fazla Saatlerle Çalışma*).
- EYRENCİ, Ö., TAŞKENT, S., ULUCAN, D., BASKAN, E. (2020). Bireysel İş Hukuku (10. b.). İstanbul: Beta.
- HENSSLER, M., LUNK, S. (2016). Leitende Angestellte und das Arbeitszeitrecht – Betrachtungen De Lege Lata und De Lege Ferenda. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, (33), 1425-1430.
- HROMADKA, W. (2015). Arbeiter und Angestellte – Ein Nachruf. Recht der Arbeit, (68), 65-75.
- HROMADKA, W., MASCHMANN, F. (2018). Arbeitsrecht Band 1: Individualarbeitsrecht (7. Aufl.). Berlin: Springer.
- İPÇİOĞLU, İ., UYSAL, G. (2009). İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişki: İlaç Firmaları Satış Gücü Üzerine Bir Analiz. İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 11(3), 133-148.
- İSHAKBEYOĞLU, S. (2024). 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma ve İspatı. Ankara: Seçkin.
- JAVILLIER, J. C. (1992). Droit Du Travail (4. éd.). Paris: LGDJ.
- JUNKER, A. (2015). Grundkurs Arbeitsrecht (14. Aufl.). München: C.H. Beck.
- KAR, B. (2021). İş Yargılaması Usulü (2. b.). Ankara: Yetkin.
- KARACAN ÇETİN, H. (2019). Fazla Çalışma. İstanbul: On İki Levha.
- KATSABIAN, T., DAVIDOV, G. (2022). Flexibility, Choice and Labour Law: The Challenge of On-Demand Platforms. University of Toronto Law Journal, (72), 1-33.
- KAYIRGAN, H. (2023). 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma. Ankara: Adalet.
- KEMER, N. (2022). İş Yargılamasında İspat ve Deliller. Ankara: Seçkin.
- PEKCANITEZ, H., ATALAY, O., ÖZEKES, M. (2024). Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı (12. b.). İstanbul: On İki Levha.
- PEKŞEN, M. Ş. (2025). İş Hukuku Boyutuyla Şua İzni. Çalışma ve Toplum, 87(4), 1913-1942.

- PHILLIPS, E. (1997). On-Call Time Under the Fair Labor Standards Act. *Michigan Law Review*, 95(8), 2633-2655.
- RAY, J., ROJOT, J. (2002). Comparative Study of the Impact of Electronic Technology on Workplace Disputes. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 24(1), 117-146.
- ROLFS, C., GIESEN, R., KREIKEBOHM, R., UDSCHING, P. (2021). *Beck'scher Online-Kommentar Arbeitsrecht* (59. Ed.). München: C.H. Beck.
- SCHAUB, G., KOCH, U. (2022). *Arbeitsrecht Von A-Z* (27. Aufl.). München: C.H. Beck.
- SCHWARTZ, L. (2005). 40 U.S.F. L. Rev. 217 (2005-2006). *University of San Francisco Law Review*, 40(1), 217-240.
- SECO. (2006). *Commentaire De L'Ordonnance 1 Relative À La Loi Sur Le Travail: Art. 9 Fonction Dirigeante Élevée*. Bern. (*Art. 9*).
- SECO. (2016). *Wegleitung Zur Verordnung 1 Zum Arbeitsgesetz: Art. 73a Verzicht Auf Die Arbeitszeiterfassung*. Bern. (*Art. 73a*).
- SENYEN KAPLAN, E. T. (2022). *Bireysel İş Hukuku* (12. b.). Ankara: Gazi.
- SOYER, M. P. (1993). *Ferdi İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi. Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 1991*. İstanbul: MESS.
- SOYER, M. P. (2004). *Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, 3, 797-808 (*Düşünceler*).
- SUCIU, A., ION, G. (2019). *Stand-By Time From Home Is Paid Working Time. European Employment Law Cases*.
- SÜMER, H. H., KAYIRGAN, H. (2022). *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (3. b.). Ankara: Seçkin.
- SÜZEK, S. (2023). *İş Hukuku* (23. b.). İstanbul: Beta.
- ŞAHİN EMİR, A. (2022). *İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması. Çalışma ve Toplum*, 72(1), 329-348.
- ŞAKAR, M. (1985). *Bireysel İş Hukuku Açısından Kapıcıların Hukuki Durumu. Yargıtay Dergisi*, 11(1-2), 130-155.
- ŞUA, İ. H. (2023). *Apartman Görevlileri ve Site Çalışanlarının İş Hukuku Problemleri*. Ankara: Seçkin.
- ŞUA, İ. H. (2024). *Tır Şoförlerinin İş Hukuku Problemleri*. Ankara: Seçkin (*Tır Şoförleri*).
- TANRIVER, S. (2024). *Medeni Usul Hukuku (C. I)* (6. b.). Ankara: Yetkin.
- TEMİR, A. (2021). *Apartman Yönetimi ve Kapıcılar* (3. b.). Ankara: Seçkin.
- TEMUR AYDIN, N. B. (2025). *4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücreti*. Ankara: Seçkin.

- TUNCAY, A. C. (2013). İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi. Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011. İstanbul: MESS (*Değerlendirme 2011*).
- TÜRK TABİPLER BİRLİĞİ MERKEZ KONSEYİ. (2016). İcapçılık Yükümlülüğü. Ankara: Türk Tabipleri Birliği.
- URHANOĞLU, İ., KAYNAR KIROĞLU, D. (2024). Deprem ve Diğer Doğal Tehlikelerin İş Sözleşmesine Etkileri. Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, (57), 443-482.
- URHANOĞLU, İ., KAYNAR KIROĞLU, D. (2025). Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışma Ücret Talebi: Ankara Bölge Adliye Mahkemesi'nin 12.12.2023 Tarihli Kararının İncelenmesi. Hukuk ve Hayat Dergisi, 15(3), 484-522.
- USTA, O. (1999). Türk İş Hukukunda Kapıcılık. Yargıtay Dergisi, 25(3), 358-398.
- UŞAN, M. F. (1999). İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Konut Kapıcıları. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 5(1), 63-100.
- ÜNAL ADANIR, C. (2023). İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler (2. b.). İstanbul: On İki Levha.
- ÜNAL ADANIR, C. (2023). İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı). Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, 29(2), 1292-1319 (*Fazla Çalışma*).
- ÜNAL, A. C. (2014). Türk ve Yabancı Hukuk Sistemlerinde CEO'nun Hukuki Konumu. İstanbul: On İki Levha.
- ÜNAL, T. (2019). Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ, Ç., ULUTAŞ, T. B. (2015). Angarya ve Zorla Çalıştırma: Uluslararası Düzenlemeler ve Yüksek Mahkeme Kararları Işığında Bir Değerlendirme. Uluslararası Suçlar ve Tarih, 8(40), 327-339.
- YARDIMCIOĞLU, D. (2024). Konut Kapıcılarının Ücret Alacaklarından Kat Malikleri ile Yöneticilerin Sorumluluğu. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 32(2), 869-898.
- YAVAŞ, M. (2015). Medeni Yargılamanın Amacı Bağlamında İspat Yükü Kavramı. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 21(2), 741-762.
- YAYVAK NAMLI, İ. (2024). Radyasyonla Çalışan İşçilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma. Türkiye Barolar Birliği Dergisi, (174), 445-469.
- YEŞİLMEN, E. (2025). Fazla Çalışmanın İspatında İşverenle Husumetli Tanık Beyanlarına İlişkin Yargı İçtihadının Değerlendirilmesi: Özellikle İşverenin Çalışma Sürelerini Belgeleme Yükümlülüğü Açısından. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 33(2), 881-913.

- YILDIRIM, K. (2011). Uluslararası Düzenlemelerde Fazla Çalışma ve Ülke Uygulamaları. TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 23(4), 34-103.
- YILMAZ, G. (2021). İş Hukukunda Fazla Çalışma. İstanbul: On İki Levha.
- YİĞİT, Y. (2020). Bireysel İş Hukuku Açısından Zorlayıcı ve Zorunlu Sebeplere Bağlı Olarak Ortaya Çıkan Çalışma Koşullarının Yeni Koronavirüs (COVID-19) Nedeniyle Gerçekleştirilen Son Yasal Değişiklikler Bağlamında Değerlendirilmesi. İstanbul Hukuk Mecmuası, 78(2), 265-297.
- YORULMAZ, Ç. (2020). Türk İş Hukukunda Zorlayıcı Neden Kapsamında Yeni Koronavirüs Salgınının Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 28(3), 1343-1382.
- YUVALI, E. (2009). Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 10(4), 55-83 (*Genel Bir Bakış*).
- YUVALI, E. (2012). İş Hukukunda Zorlayıcı Neden ve Zorunlu Neden Kavramları ile Bu Kavramların İş Sözleşmesi Üzerindeki Etkileri. Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 12(3), 1-30 (*Zorlayıcı Neden*).
- YUVALI, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Esneklik Politikalarının Çalışma Sürelerine Etkileri. Leges İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 1(1), 27-53 (*Esneklik Politikaları*).
- YUVALI, E. (2017). Türk İş Hukukunda Konut Kapıcıları. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, (56), 1741-1772.
- YUVALI, E. (2022). Fazla Çalışmanın İspatı ve Fazla Çalışma Bakımından İncelenmesi Gereken Özel Durumlar. (A. DÜZGÜNKAYA, Editör). İstanbul, 293-330 (*Fazla Çalışma*).
- YUVALI, E. (2023). İş Hukuku Yargılamasında İspat ve Deliller. (H. TOKBAŞ, Editör). İstanbul (*İspat ve Deliller*).
- YUVALI, E., KANTARCI, N. G. (2019). Kamu Kurumlarındaki Fazla Çalışmaların Yazılı (Resmî) Kayıtlarla İspat Zorunluluğu Hakkında Yargıtay Karar Tahlili. Sicil İş Hukuku Dergisi, 41, 245-259 (*Karar Tahlili*).
- YÜCEL BODUR, M. (2019). Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar. Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 9(1), 285-352.