

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASI

CALCULATION OF THE OVERTIME WORK WAGE

Hakemli Makale

Baki Oğuz MÜLAYİM*

Aslıhan KAYIK AYDINALP**

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	414
I. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASINDA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN ESAS ALINMASI	417
A. Genel Olarak	417
B. 24 Saat Çalışıp, 24 Saat ya da 48 Saat Dinlenen İşçilerin Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesi	420
C. Gece Döneminde Çalışan İşçilerin Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesi	422
D. Dinlenme Sürelerinde Çalışılması Durumunda Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesi	424
1. Hafta Tatilinde ve Ulusal Bayram ile Genel Tatil Günleri Çalışılması	424
2. Ara Dinlenmesinde Çalışılması	428
3. Süt İzninde Çalışılması.....	429
II. FAZLA ÇALIŞMANIN HESABINDA ESAS ALINAN ÜCRET	430
A. Genel Olarak	430
B. Prim ve Yüzde Usulü Ücret Alan İşçilerin Fazla Çalışma Hesabı	434
C. Taraflarca Fazla Çalışmanın Ücrete Dâhil Olduğunun Kararlaştırılması.....	435
D. Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışma Ücreti	438
III. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLAMASINDA HAKKANİYET İNDİRİMİ-KARİNEYE DAYALI MAKUL İNDİRİM YAPILMASI	439
IV. TALEPLE BAĞLILIK İLKESİ DOĞRULTUSUNDA HESAPLAMA YAPILMASI	441
V. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASINDA UYGULANAN FAİZ VE ZAMANAŞIMI	442

DOI: 10.32957/hacettepehdf.601869

Makalenin Geliş Tarihi: 05.08.2019

Makalenin Kabul Tarihi: 16.10.2019

* Dr. Öğr. Üyesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. E-posta: bmulayim@erbakan.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5472-8414

** Dr. Öğr. Üyesi. İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD. E-posta: aslihan.kayik@inonu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3146-4636

A. Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanmasında Uygulanan Faiz.....	442
B. Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanmasında Uygulanan Zamanaşımı	443
SONUÇ	444
KAYNAKÇA	448

ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu m.41'in başlığı "Fazla çalışma ücreti" olmakla birlikte, maddede fazla saatlerle çalışma kurumu "fazla çalışma" ve "fazla sürelerle çalışma" olmak üzere, iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Fazla çalışma, haftalık çalışma süresi olan kırk beş saatin üzerindeki çalışmalar olarak İşK. m.41/f.1.' de tanımlanmaktadır. İlk kez 4857 sayılı Kanun ile hukukumıza giren fazla sürelerle çalışma ise aynı maddenin üçüncü fıkrası gereğince haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı durumlarda ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır. Uygulamada yer alan işçi ve işveren arasında meydana gelen işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlıklara bakıldığında, fazla çalışmaya ilişkin taleplerin sıklıkla talep edilen işçilik alacağı kalemi olduğu görülmektedir. Bu derece öneme haiz bir kurum için hiç şüphesiz ki hesaplamasının nasıl yapılması gerektiği konusu da büyük önem arz etmektedir. Çalışmamızda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin hesaplanmasına ilişkin genel bilgiler verilmekle birlikte, özel çalışma şekillerine ilişkin hesaplamaların nasıl yapılması gerektiği hususları da incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Fazla Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma, Denkleştirme Uygulaması, Fazla Çalışma Ücreti, Serbest Zaman Uygulaması.

ABSTRACT

Although the title of Article 41 of Labor Law No. 4857 is "Overtime Wage", the working overtime concept is regulated in two different ways as "Overtime work" and "Working at extra hours" in the article. Overtime work is defined in paragraph 1 of Article 41 of the Labor Code as the work which exceeds forty-five hours weekly working time. Working in extra hours which entered into the law no 4857 as a new concept for the first time is defined the work that exceeds the decided weekly working time in the cases where the weekly working time is set by the contract to be under forty-five hours. When we look at the disputes between the workers and employers regarding the labor receivables, it is seen in the practice that the demands for overtime work wage are among the often requested labor receivable item. For a concept of such importance, there is no doubt that the issue of how it should be calculated is of great importance too. In our study, general information about the calculation of the overtime work and working at extra hours are given, while the issues of how to make the calculation of special working patterns are also examined.

KeyWords: Overtime Work, Working At Extra Hours, Equalising Period, Overtime Wage, Free Time Application.

GİRİŞ

İş hukukunda haftalık ve günlük çalışma sürelerine kanun ile sınırlandırmalar getirilmiş olup, bunun en temel sebebi işçi sağlığının korunmasıdır¹. Aynı zamanda işçinin sosyal açıdan korunması, işçiye boş zaman sağlanması, işsizlikle mücadele, verimli çalışmanın sağlanması ile diğer politik ve ekonomik sebepler de çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının diğer amaçlarıdır². Bu sebeplere istinaden işçinin günlük ve haftalık çalışacağı azami süreler belirlenerek, fazla çalışmalar sınırlandırılmıştır³. Diğer bir deyişle, çalışma süresi ve fazla çalışma, işçinin korunması bakımından çalışma süresinin sınırlandırılması düşüncesinden hareketle ortaya çıkmıştır. Zira sınırlı bir çalışma süresi olmasaydı, fazla çalışmadan da bahsetmek mümkün olmayacaktı⁴.

İşK m. 41'e göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır⁵. İşK. m. 63'te haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir⁶. Taraflar haftalık çalışma süresini geçmemek kaydıyla, günlük çalışma süresini her gün için farklı şekilde kararlaştırabilirler. Ancak günlük çalışma süresinin

¹ SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 778; MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt 1, 2. Basım, Lykeion Yayınları, Ankara 2018, s. 343; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, 7. Basım, Gazi Kitabevi, Ankara 2015, s. 271; KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, 2. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 265; GÜNAY, Cevdet İlhan, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl:2007, Sayı: 6, s. 5; ÇİL, Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2007, Cilt: 3, Sayı: 14, s. 57; GÖKTAŞ, Seracettin, "İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı: 28, s. 43.

² AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 12. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 391.

³ NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, 5. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 642; SÜZEK, **2018**, s.778.

⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku Genel Kavramlar, Bireysel İlişkiler**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2012, s. 885.

⁵ Fazla çalışma hakkında detaylı bilgi için bkz. KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/ KABUL, Sibel, "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", **İÜHFİM**, Yıl: 2014, Cilt: LXXII, Sayı: 2, s. 233-268.

⁶ Çalışma süreleri hakkında detaylı bilgi için bkz. ASTARLI, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1.Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

m. 63/f.2 uyarınca 11 saati aşmaması gerekir. Kanunda fazla saatlerle çalışma başlığı altında, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ayrımı yapılmıştır⁷. İşK m. 41/f.7’te her iki kavramı da kapsayacak şekilde fazla saatlerle çalışma kavramına yer verilmiştir⁸. Haftalık 45 saati aşan çalışma süreleri fazla çalışma olarak nitelendirilirken, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenmesi halinde, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilmektedir⁹.

Kanunda fazla çalışmanın en fazla ne kadar yapılabileceğine ilişkin sınırlandırmalar getirilmiş bulunmaktadır. İşK. m. 41/f. 8’ e göre genel sebeplerle yapılacak fazla çalışma süresinin toplamı, işçilerin şahsına ilişkin olmak üzere bir yılda 270 saatten fazla olamaz¹⁰. Kanunda işçinin yılda en fazla kaç saat fazla çalışma

⁷ SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 23. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s.144; SÜZEK, **2018**, s. 796, 797; Fazla çalışma tespit edilirken haftalık çalışma süresinin esas alınması gerekliliği hakkında Yargıtay kararı hakkında bkz. “...Davacının hizmet süresinin bir kısmı 1475 Sayılı İş Kanunu, bir kısmı da 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmektedir. Her iki İş Yasasında fazla çalışma süresinin haftalık çalışma süresi üzerinden belirlenmesi gerekir...”, Y. 9. HD., E. 2006/21550, K. 2007/ 10483, T. 12.4.2007, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.04.2019).

⁸ Fazla saatlerle çalışma kavramı yerine normali aşan çalışma kavramının kullanılması gerektiği hakkında bkz. AKYİĞİT, Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS Dergisi**, Yıl: 2005, Cilt: 19, Sayı: 4, s.1. Ancak bu kavramların çok berrak olmadığı gerekçesi ile kanundaki deyimlerin kullanılması gereği de karşı görüş olarak ileri sürülmektedir. Konu hakkında bkz. NARMANLIOĞLU, **2014**, s. 644; ASTARLI, Muhittin, “Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlik Koşulları”, **Kamu-İşDergisi**, Yıl: 2008, Cilt: 9, Sayı:4, s. 41; EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 7. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016, s. 265; SOYER, Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Yıl: 2004, Sayı:3, s. 800.

⁹ ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 30. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017, s. 651; TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 7. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 161; SÜZEK, **2018**, s. 797; SÜMER, **2018**, s. 143; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 353; AKYİĞİT, **2018**, s. 409; SENYEN KAPLAN, **2015**, s. 285; İş Kanunu’nda 6645 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile maden işletmelerinin yer altı işlerinde çalışan işçiler için haftalık çalışma saati 37, 5 saat olarak belirlenmiş olup, haftalık çalışma süresini aşan her bir saat için verilecek ücret saat başı ücretinin yüzde yüz zamlı ödenmesi şeklinde belirlenecektir; Fazla sürelerle çalışma hakkında detaylı bilgi için bkz. YAMAKOĞLU, Efe, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, 1. Basım, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, 2011; KARACAN ÇETİN, Hatice, **4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma**, 6.Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 29.

¹⁰ SÜMER, **2018**, s. 145; DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut, **İş Hukuku**, 18. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 127; AKYİĞİT, **2018**, s. 404; SENYEN KAPLAN, **2015**, s. 271; KARACAN ÇETİN, **2019**, s. 240; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, 4857 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde belirtilen, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya

yapabileceği öngörülmüş olmakla birlikte günde en fazla kaç saat fazla çalışma yapabileceğine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak bu sürenin günlük çalışma süresi de dâhil olmak üzere günde 11 saati aşamayacağı görüşü hâkimdir¹¹.

Fazla sürelerle çalışma kavramı, ilk kez 4857 sayılı İşK. ile kabul edilmiştir¹². Fazla çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman uygulamasına da ilk kez 4857 sayılı İşK.'nda yer verilmiştir¹³. 1475 sayılı Kanun döneminde ise serbest zaman, toplu iş sözleşmelerinde öngörülmüş olma şartı ile işçinin kabul ettiği durumlarda uygulanmıştır. Bu durum, 4857 sayılı Kanun ile yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur¹⁴. Serbest zaman uygulaması ile fazla saatlerle çalışma yapan işçiye bir seçim hakkı tanınmıştır. Böylece işçi, talep etmesi durumunda zamlı ücret yerine

yönelik olup, Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu yöndedir...", Y. 9. HD., E. 2009/29109, K. 2011/46757, T. 01.12.2011, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Yıllık fazla çalışma süresine ilişkin öngörülen 270 saatlik sınırlamada hangi sürelerin dikkate alınmayacağı hakkında bir Yargıtay kararı için bkz. "...4857 sayılı Kanuna göre günlük 11 saati aşan çalışmalar ile gece çalışmalarında 7,5 saati aşan kısımlar yasak çalışmalar olup bu çalışmalar fazla çalışma açısından 270 saatlik sınır kapsamında değildir. Bu nedenle Mahkemenin 270 saatlik sınıra dayalı gerekçesi hatalıdır...", Y. 9. HD., E. 2016/19322, K. 2017/9164, T. 29.5.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikli bir diğer karar için bkz. "...4857 sayılı Kanuna göre günlük 11 saati aşan çalışmalar ile gece çalışmalarında 7,5 saati aşan kısımlar yasak çalışmalar olup bu çalışmalar fazla çalışma açısından 270 saatlik sınır kapsamında değildir. Bu nedenle Mahkemenin 270 saatlik sınıra dayalı gerekçesi hatalıdır. Mahkemece davacının talebi de aşılmadan, işverence sunulan nöbet çizelgeleri esas alınarak nöbet tutulan her gün için 3 saatlik fazla çalışma ücreti, hesaplama kayda dayalı olduğundan taksiri indirim de yapılmayarak ve bordrolardaki tahakkuklar da dikkate alınarak, hüküm altına alınması gerekirken, 11 saati aşan çalışmalarda yıllık 270 saatin dikkate alınması ve kayda dayalı hesaplamada taksiri indirim yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...", Y. 9. HD., E. 2016/19326, K. 2017/9168, T. 29.5.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

¹¹ AKYİĞİT, 2018, s. 392; SÜMER, 2018, s. 145; SENYEN KAPLAN, 2015, s. 271; DEMİRCİOĞLU/CENTEL, 2015, s. 127; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle...", YHGK, E. 2015/3395, K. 2017/758, T. 19.4.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

¹² ODAMAN, Serkan, **Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, 1. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 33; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 650; DEMİRCİOĞLU, Murat, **Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, 3. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014, s. 231.

¹³ ODAMAN, 2013, s.33; NARMANLIOĞLU, Ünal, "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2010, Sayı 17, s. 28; AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, **İş Hukuku**, 6. Basım, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013, s.253; SÜZEK, 2018, s. 809; AKYİĞİT, 2005, s. 21; KARACAN ÇETİN, 2019, s. 240.

¹⁴ SÜZEK, 2018, s. 809.

serbest zaman kullanabilecektir¹⁵. Aynı zamanda fazla çalışma yapılması için ÇSGB Bölge Müdürlüğünden izin alınması zorunluluğu da kaldırılmıştır¹⁶. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı düzenlemek üzere “İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” çıkarılmıştır¹⁷.

Çalışmamızda fazla çalışma ücretinin hesaplanması, konu hakkındaki yargıtay kararlarına da yer verilmek sureti ile incelenmektedir.

I. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASINDA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİNİN ESAS ALINMASI

A. Genel Olarak

Fazla çalışma tanımına bakıldığında, ölçüt olarak haftalık çalışma süresinin esas alındığı görülmektedir. Bu durum aynı zamanda fazla çalışma ücreti hesaplanırken,

¹⁵ TAŞOĞLU, Jale/LİMONCUOĞLU, Alp, “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Yıl: 2010, Cilt: 2, Sayı: 2, s.82; DEMİR, Fevzi/ GERGİL, “Gülşen, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 2008, Cilt: 2, Sayı: 16, s.85; ODAMAN, **2013**, s.33; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, **2017**, s. 551; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı hakkında bkz. “...Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. Maddesi uyarınca fazla çalışma yapan işçi isterse bu çalışmalarını karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği şeklindeki düzenlemeye aykırı olarak davacının fazla çalışmalarını karşılığı zamlı ücret yerine serbest zaman olarak kullanmak istediğine ilişkin yazılı beyanı olmamasına rağmen hafta tatilini toplu olarak kullandığı günlerinde fazla çalışma ücretinden mahsubu isabetli olmamıştır...”, Y. 22. HD., E. 2015/22018, K. 2017/27757, T. 4.12.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. 22. HD., E. 2014/16910, K. 2015/29851, T. 2.11.2015; 22. HD., E. 2013/10978, K. 2014/12832, T. 14.05.2014; 9. HD., E. 2014/20593, K. 2015/32262, T. 16.11.2015; 9. HD., E. 2014/20594, K. 2015/32263, T. 16.11.2015, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019)..

¹⁶ EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, **2016**, s. 269. GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk, **Bireysel İş Hukuku**, 4. Basım, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2013, s.319; ODAMAN, **2013**, s.47; NARMANLIOĞLU, **2014**, s. 646; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, **2017**, s. 669; Kanunun gerekçesinde esnek sürelerle çalışma düzenine imkân verilmesi nedeni ile fazla çalışma yapma olanağı oldukça kısıtlandığından bu konuda ayrıca eski düzenlemede öngörüldüğü gibi Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınmasına gerek kalmadığı için bu fıkra maddeden çıkarıldığı belirtilmektedir. Konu hakkında bkz. TİSK, 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi, Ankara 2009, 115. Ancak öncesinde de izin alma yükümünün uygulamada bir anlam ifade etmediğinden kaldırılması isabetli olduğu hakkında AKYİĞİT, **2005**, s.6.

¹⁷ RG.,06.04.2004/25425; Bu yönetmelikte 25.08.2017 tarih ve 30165 sayılı Resmi Gazetede yer alan “İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile değişiklik yapılmıştır

haftalık çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılması gerekliliğini doğurmaktadır¹⁸. Ancak gece çalışmaları, denkleştirme ya da yasal olarak günlük çalışma süresinin kararlaştırılmış olması halleri bu durumdan istisnadır¹⁹.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m.5/f.2. uyarınca fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın hesabında, yarım saatten az

¹⁸ DEMİRCİOĞLU, 2014, s. 231; Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir karar hakkında bkz. “...Fazla çalışma ücretinin hesabında, haftalık fazla çalışma süresinin tespiti ile yine haftalık fazla çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılması gerekirken aylık esasa göre hesaplama yapılması bir başka hata olup, kararın bu nedenle de bozulması gerekmektedir...”, Y. 22. HD., E. 2017/8388, K. 2017/18514, T. 19.9.2017, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019).

¹⁹ Denkleştirme hakkında detaylı bilgi için bkz. BEDÜK, Mehmet Nusret, “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2011, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 199-244; Gece çalışması hakkında detaylı bilgi için bkz. MÜLAYİM, Baki Oğuz, **İş Hukukunda Gece Çalışması**, 1.Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...4857 sayılı İş Kanunu'nun 45. maddesi uyarınca kural olarak haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle işçinin fazla çalışmaları gece çalışması veya denkleştirme ya da günlük çalışma kararlaştırılmamış ise haftalık esasa göre belirlenmelidir...”, Y. 7. HD., E. 2014/4246, K. 2014/11488, T. 28.5.2014, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019); Konuya ilişkin bir diğer Yargıtay kararı için bkz. “...4857 sayılı İş Kanunu'nun da kural olarak haftalık çalışma esasını benimsenmiştir. Kanununun 41. Maddesine göre “Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz”...Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ve kanuna ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmelik, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer vermiştir. a) Günlük çalışma süresinin onbir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, onbir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirmesidir. b) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, bu süreyi aşan çalışmalar fazla mesai ücreti ödenmesini gerektirir. c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında, günlük çalışma esası vardır. d) En önemlisi ise gece çalışmalarında getirilen sınırlamadır. Kanunun 69/3 maddesi uyarınca “işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez”. Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir...4857 sayılı İş Kanunu'nun 45. Maddesi uyarınca kural olarak haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak kabul edilmelidir. Bu nedenle işçinin fazla çalışmaları gece çalışması veya denkleştirme ya da günlük çalışma kararlaştırılmamış ise haftalık esasa göre belirlenmelidir. Davacının fazla mesai alacağına esas bilirkişi raporunda, davacının günde 2 saat fazla mesai yaptığı belirtilerek hesaplama yapılmıştır. Bu hesaplama yöntemi yukarıda belirtilen kurala aykırıdır. Davacının haftalık 45 saati aşan çalışmaları esas alınarak fazla mesai ücretinin hesaplanması gerekir.”, Y. 9. HD., E.2009/30601, K.2011/23314, T.11.07.2011, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ucretinin-hesaplanmasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

olan süreler yarım saat, yarım saati aşan sürelerin ise bir saat olarak dikkate alınması gerektiği düzenlenmiştir²⁰.

Fazla çalışma ücreti hesaplanırken İşK. m. 41 uyarınca haftalık 45 saate kadar olan çalışmalarda %25, üstündeki çalışmalarda ise %50 oranında zamlı ücret hesaplaması yapılır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi günde en çok 7,5, haftada ise en çok 37,5 saattir. Bu nedenle yeraltı maden işlerinde çalışan işçilere, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100'den az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir. Kanunda öngörülen fazla çalışma ücretinin hesabına ilişkin bu hükümler nisbi emredici olup, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin işçi lehine artırılması mümkündür²¹.

Haftalık çalışma süresinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmeleri ile 45 saatin altında belirlenmesi ve gerçekleştirilen haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında olması durumunda yapılması gereken hesaplama basittir. Ancak haftalık çalışma süresinin, 45 saati aşması söz konusu olduğunda ikili bir hesaplama yapılmalıdır. Yapılan hesaplama neticesinde bulunan fazla sürelerle çalışmaya %25 zamlı ücret, fazla çalışmaya ise %50 zamlı ücret uygulanmak suretiyle, toplam zamlı ücret hesap edilir²². Zira fazla sürelerle yapılan çalışmalarda %25 yerine %50 oranından hesap edilmesi de yargıtay kararlarında belirtildiği üzere bozma sebebidir²³.

²⁰ SÜZEK, 2018, s. 805; SÜMER, 2018, s. 145.

²¹ SÜZEK, 2018, s. 805; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, 2017, s. 664; SÜMER, 2018, s. 144, 148; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 356.

²² EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, 2016, s. 280.

²³ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...Somut olayda, taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş olup 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesinin 3. fıkrasına göre 40 saati aşan çalışmalardan 45 saate kadar yapılan fazla çalışmaların %25 zamlı ücretten hesabı yapılması gerekmekte olup, bu hususun göz ardı edildiği hesap raporuna itibarla hüküm kurulması hatalıdır.", Y. 9. HD., E.2012/11715, K.2014/16577, T.23.05.2014, <http://hukukmedeniyeti.org/karar/497606/yargitay-9-hukuk-dairesi-e-2012-11715-k-2014-16577/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

B. 24 Saat Çalışıp, 24 Saat ya da 48 Saat Dinlenen İşçilerin Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesi

Haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olmakla birlikte, tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Yargıtay kararlarına göre ise işçinin, bir günde fiilen en fazla 14 saat çalışabileceği kabul edilmektedir²⁴. Bazı işlerin niteliği dikkate alındığında işçiler, 24 saat çalışıp 24 saat ya da 48 saat dinlenmekte ve böylece günde 11 saatten fazla çalışılması söz konusu olmaktadır. Bu gibi durumlarda gerçekleşen fazla çalışmanın hesabı ise önem arz etmektedir. 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme durumunda işçi, ilk hafta 3 gün, ikinci hafta ise 4 gün çalışmaktadır. Bu nedenle işçi, ilk hafta her gün 3 saat (14-11=3 saat) olmak üzere toplamda 9 saat, ikinci hafta ise 4 gün toplamda 12 saat fazla çalışma yapmaktadır²⁵. Devam eden haftalarda da aynı şekilde hesaplama yapılır. Hesaplama yapılırken bulunan günlük 3 saatlik fazla çalışma, bir günde fiilen en fazla 14 saat çalışabileceğinden, 11 saati aşan çalışmalardır. Zira İşK. m. 63'te öngörülen günlük 11 saati aşan çalışmalar, yargıtay kararlarına göre

²⁴ Y. 9. HD., E.2015/21605, K.2017/8510, T.06.11.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1, s.513-514. Kararda bir hafta 9, bir hafta 12 saat fazla çalışma yapılması durumunda 10,5 saat, ayda ise 42 saat fazla çalışma yapıldığı belirtilmektedir. Ayrıca Y. 22. HD., E.2015/17890, K.2017/22849, T.25.10.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, s. 1113-1115; Sağlık görevlilerinin 24 saat çalışması ise farklılık arz eder. Sağlık görevlilerinin çalışma sürelerinden, iş ve işyeri koşulları gözetilmek sureti ile 2 ila 6 saat arası düşülmesi gerektiği, Yargıtay Kararlarında belirtilmektedir.

²⁵ Y. 22. HD., E.2015/15363, K.2017/17345, T.13.04.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, s.938-942. Y. 9. HD., E.2015/15363, K.2017/17345, T.06.11.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, s.938-942; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararında, "...Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'na da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır...", Y. 9. HD., E. 2011/51145, K. 2014/34, T. 13.1.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. 22. HD., E. 2017/6864, K. 2017/8939, T. 18.4.2017; 22. HD., E. 2017/6863, K. 2017/7647, T. 4.4.2017; 22. HD., E. 2017/12352, K. 2018/8853, T. 17.4.2018; 9. HD., E. 2012/4461, K. 2014/9142, T. 19.3.2014; 7. HD., E. 2014/7775, K. 2014/14858, T. 30.6.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

haftalık çalışma süresi dolmamış olsa dahi fazla çalışma olarak kabul edilmektedir²⁶. İşçinin 24 saat çalışıp, 48 saat dinlenmesinin öngörüldüğü bir çalışmada ise işçi, ilk hafta 3 gün, ikinci ve üçüncü hafta 2 gün, dördüncü hafta ise yine 3 gün çalışmaktadır. Bu şekilde işçi, ilk hafta 9 saat, ikinci ve üçüncü hafta 6 saat, son hafta ise 9 saat fazla çalışma yapmış olmaktadır²⁷. Kısaca özetlemek gerekirse bu çalışma şekline ilişkin fazla saatlerle çalışma ücretinin hesap edilmesinde, haftalık çalışma süresinin aşılması kıstası değil, günlük azami çalışma süresinin aşılması kıstası esas alınmaktadır.

İşçinin, 24 saat çalışması halinde gece döneminde de çalışması söz konusu olmaktadır. Bu durumda gece döneminde en fazla 7,5 saat çalışabileceğinden, bu süreyi aşan sürenin fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekir mi? Bu tür çalışma sisteminde, gece döneminde fazla çalışma kabul edilmemektedir²⁸. Bu nedenle gece döneminde, 7,5

²⁶ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “Somut olayda davacı puantaj kayıtlarına göre çalışma saatlerini kanıtlamıştır. Davacının nöbet çizelgelerine 24 saat nöbet esasına göre çalıştığı, günde fiili çalışmasının 14 saat olduğunun kabulü doğrudur. Ancak 4857 Sayılı İş Kanunu döneminde Yasanın 41 ve 63. Maddeleri gereğince örtülü denkleştirme Kabul edilerek yasal sınır olan 11 saati aşan çalışmalar için günde sadece 3 saat fazla çalışma ücreti hesaplanması gerekirken davanın yazılı gerekçe ile isteğin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD., E.2010/9024, K.2010/7984, T.25.03.2010, <http://iskanunu.com/portal/wp-content/uploads/2010/03/denklestirme-yargitay-karari-esas-no-2010-9024.pdf>, (erişim tarihi 24.4.2019); Konuya ilişkin yargı ya intikal etmiş bir karara göre, “...Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63'üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle...”, Y. 22. HD., E. 2017/9938, K. 2018/4015, T. 20.2.2018, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

²⁷ Y. 9. HD., E.2015/15363, K.2017/17345, T.06.11.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2018, Sayı: 2, s.938-942.

²⁸ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Somut olayda davacının, davalı belediyede itfaiye eri olarak 24 saat çalışıp 48 saat dinlendiği anlaşılmaktadır. Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının bir hafta 2 gün, diğer hafta 3 gün çalışıp 24 saatlik mesainin 10 saatinin ara dinlenmesi olduğu, 11 saati aşan 3 saatlik kısmın ise fazla çalışma olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca davacının çalıştığı günler yönünden saat 20.00-06.00 arasındaki dönemde de gece çalışması yaptığı belirtilerek gece çalışına ücreti hesaplanmıştır. Dairemizin HGK tarafından da benimsenen yerleşik uygulamasına göre; 24 saat çalışıp 24 veya 48 saat dinlenme şeklindeki çalışmalardan işçinin fiilen en çok 14 saat çalıştığı kabul edilmektedir. 1475 sayılı Yasa döneminde yapılan bu tür çalışmalarda davacı haftalık 45 saatlik çalışına süresini doldurmadığından fazla mesai ücretine hükmedilemez. 4857 sayılı İş Kanun döneminde çalışmalar açısından ise, değinilen yasaya göre günlük 11 saati aşan çalışmalar, haftalık çalışma süresi doldurulmamış olsa dahi fazla çalışma sayıldığından, çalışılan günler açısından günlük 3 saatlik fazla çalışmanın yapıldığı kabul edilmelidir. Ancak bu tür çalışma sisteminde davacının gece fazla çalışması kabul edilmemektedir. Mevcut çalışma sistemine göre davacının gece çalışma ücreti talebinin reddi yerine mahkemece kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD., E.2010/46229, K.2013/5090, T.11.02.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/09/gece-calismasina-iliskin-yargitay-kararları/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

saati aşan çalışmalar yerine günlük 11 saati aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Kanaatimizce gece döneminde gerçekleşen çalışmalarda 7,5 saati aşan çalışmaların, bu tür çalışma sisteminde de fazla çalışma olarak esas alınması gerekir. Böyle bir sonucu ulaştırırken de fiili olarak yapılan çalışmanın, gündüz ya da gece döneminde yoğunlaşmasına göre hareket edilmelidir. Yapılan çalışma, daha çok gece döneminde yoğunlaşmakta ise 7,5 saati geçen çalışmaların fazla çalışma hesabında dikkate alınması isabetli olacaktır.

C. Gece Döneminde Çalışan İşçilerin Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesi

İş Kanunu m. 69'a göre çalışma hayatında "gece", en geç saat 20.00'de başlayan, en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla 11 saat süren dönem olarak tanımlanmaktadır²⁹. Maddenin üçüncü fıkrası gereğince işçiler, gece döneminde en fazla 7,5 saat çalışabilmektedir. Ancak bu maddenin üçüncü fıkrasına 6645 sayılı Kanun m. 37. ile bir fıkra eklenmek sureti ile turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, işçinin yazılı onayının alınması şartı ile 7,5 saatin üzerinde çalışma yaptırılabilmesi öngörülmüştür³⁰.

Kanunun 69. maddesinde belirtilen süreler içerisinde çalışılması durumunda gece çalışmasının tespiti kolaydır. Ancak bazen tüm çalışma gece döneminde gerçekleşmeyebilir. Bu durumda yapılan çalışmanın gece çalışması olup olmadığı, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik m.7/f.son uyarınca belirlenir. Buna göre yarısından fazlası, gece döneminde yapılan çalışma gece çalışmasıdır. Örneğin saat 18.00-02.00 arasında yapılan çalışmada bir saat ara dinlenmesi yapılmış olması durumunda, çalışmanın yarısından fazla gece döneminde gerçekleştiğinden yapılan çalışma, gece çalışmasıdır. Bu çalışma, saat 04.00'e kadar yapılmış olsa idi, toplam çalışma süresi olarak 9 saat çalışılmış olacağından, 7,5 saati aşan 1,5 saatlik bir gece çalışması devamında yapılan bir fazla çalışma söz konusu olurdu. Ancak saat 14.00-00.00

²⁹ Gece çalışması hakkında detaylı bilgi için bkz. MÜLAYİM, 2016; SÜMER, 2018, s. 150; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, 2015, s. 128; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 351; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, 2015, s. 165; SENYEN KAPLAN, 2015, s. 276.

³⁰ MÜLAYİM, 2016, s.151.

arasında yapılan çalışma, yarısından fazlası gündüz döneminde gerçekleştiği için gündüz çalışması niteliğinde olan bu çalışmanın devamında fazla çalışma yapılabilir³¹.

Yapılan çalışmalarda gece döneminin bulunması halinde, fazla çalışma ücretinin hesaplanması da farklılık arz edecektir. Gece çalışmalarında Yargıtay, 7,5 saatlik süre sınırlamasının fazla çalışmanın da sınırını oluşturduğunu ve gece çalışmaları açısından, haftalık çalışma süresi olan 45 saatlik sınır aşılmamış olsa dahi, günde 7,5 saati aşan çalışmaların da fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiği kanaatindedir³². Bu durumda gece döneminde gerçekleşen çalışmalar açısından hesaplanan fazla çalışma ücreti ile haftanın diğer günlerinde gerçekleşen fazla çalışma ücreti arasında farklılık olacaktır. Zira gece çalışmasının devamında yapılan fazla çalışma açısından saat başına düşen ücret %50 oranında artırılırken, diğer günlerde yapılan çalışmalarda haftalık 45 saat aşılmadığı takdirde, yapılan çalışma fazla sürelerle yapılan çalışma olacağından, işçinin saatlik ücreti yalnızca %25 oranında artırılabilecektir. Bu nedenle postalar halinde yapılan çalışmalarda, farklı postalarda yapılan çalışmalar açısından farklı hesaplamalar, söz konusu olacaktır. Gece döneminde yapılan çalışmalarda, fazla çalışma ücreti hesap edilirken, haftalık 45 saati aşmayan kısımlar için yalnızca %50 oranında fazla çalışma ücreti hesap edilmelidir. Zira fazla çalışmanın haftalık 45 saat içinde kalan zamsız kısmı, aylık ücret içerisinde ödenir³³. Dolayısıyla bahsedilen sebeplerden ötürü tüm gün

³¹ MÜLAYİM, 2016, s.141-142.

³² Konu hakkında yargıya intikal etmiş bir karar hakkında bkz. "...Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir...", Y. 9. HD., E. 2012/4976, K. 2014/9675, T. 24.3.2014, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. Y. 7. HD., E. 2014/18705, K. 2015/12338, T. 17.6.2015; Y. 9. HD., E. 2008/10495, K. 2009/37414, T. 25.12.2009, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

³³ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...Haftalık çalışma süresi kural olarak 45 saat olup bu haftalık fazla çalışma süresini aşan kısım fazla çalışmadır. Bir saate denk gelen ücretin %50 artırılması ile hesaplama yapılması gerekir. Ancak gece çalışmalarının 7,5 saati geçen kısmı 69. Maddeye göre fazla çalışma niteliğinde olup, 45 saat aşılmaya da o günlerde 7,5 saati aşan kısımlar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Davalı işveren bu fazla çalışmanın normal kısmını yani 45 saat içinde kalan kısmını aylık ücret içinde ödemiştir. Bu durumda davacının 7,5 saati aşan kısımlar açısından sadece %50 zamlı kısım alacağı bulunmaktadır. Mahkemece gerekirse bilirkişiden rapor alınmak suretiyle 45 saat geçemeyen saatler yönünden %50 zamlı kısmı hüküm altına alınmalıdır.", Y. 7. HD., E.2013/22706, K.2014/11110, T.22.05.2014, <http://ismahkemesi.com/2015/09/gece-calismasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

yapılan çalışmalar ile günün belirli dönemlerinde yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın hesabında farklılık bulunmaktadır.

Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde, işçinin yazılı onayının alınması durumunda işçilerin 7,5 saati aşan çalışmaları ise onay verilen süre aşılmadığı sürece fazla çalışma ücretine hak kazandırmaz. Yazılı onay vermeyen işçiler ise 7,5 saati aşan çalışmalarında fazla çalışma ücreti talep edebilir³⁴.

Gece çalışmalarında, ayrıca postalar halinde çalışma uygulanmayan işyerlerinde, fazla çalışma hesaplanırken 20.00-06.00 saatleri dışında yapılan çalışmalar, gece çalışması olarak değerlendirilmemektedir. Zira çalışma süresinin yarısından fazlasının gece döneminde geçmesine dair yapılan düzenleme, postalar halinde yapılan çalışmaya münhasır olarak öngörülmektedir³⁵. Ancak Yargıtay, yakın tarihli bir kararında yarısından fazlası gece döneminde geçtiği için gece çalışması sayılmasına dair olarak yapılan çalışmanın postalar halinde yapılan bir çalışma olmasını aramamıştır³⁶. Kanımızca da yapılan çalışmanın postalar halinde çalışma olup olmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Gece döneminde yapılan tüm çalışmalarda, aynı durum geçerli olmalıdır³⁷.

D. Dinlenme Sürelerinde Çalışılması Durumunda Fazla Çalışma Süresinin Belirlenmesi

1. Hafta Tatilinde ve Ulusal Bayram ile Genel Tatil Günleri Çalışılması

Hafta tatiline ilişkin İş Kanunu m. 46/f. 1' e bakıldığında, işçilere tatil gününden önce m. 63' e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları şartıyla yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme süresi olarak hafta tatili verileceği düzenlenmiştir. Haftalık 45 saatlik çalışmasını tamamlayan işçi, çalışılmış gibi sayılan

³⁴ MÜLAYİM, 2016, s.161.

³⁵ Y. 7. HD., E.2013/24796, K.2014/7184, T.01.04.2014, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2015/1, s.328.

³⁶ Y. 9 HD., E.2015/17642, K.2015/24006, T.02.07.2015, Çimento İşverenleri Dergisi, 2016/1, s.26-27.

³⁷ Konu hakkında geniş bilgi için bkz. MÜLAYİM, 2016, s.140 vd.

sürelerle birlikte haftalık çalışma süresini doldurduğunda, bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücretine hak kazanır³⁸.

İşçinin hafta tatilinde dinlenmesi esas olmakla birlikte, dinlendirilmeyip çalıştırılması durumunda ödenecek ücretin ne kadar olacağı meselesi gündeme gelmektedir. Hafta tatilinde yapılan çalışmalar ile haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatin aşılması halinde, aşılın bu süreler, fazla çalışma olarak kabul edilecektir³⁹. Bu nedenle işçinin çalışmadan kanun gereği almaya hak kazandığı bir günlük tutarındaki ücretine, hafta tatilinde çalışması nedeniyle fazla çalışma halinde %50 zamlı ücretin, yani işçinin 1,5 günlük ücretinin de eklenmesi halinde, 2,5 günlük ücret ödenmesi gerekecektir⁴⁰. İşçinin maktu aylıklı olarak çalışması halinde ise, aylık ücretleri otuza bölünmek suretiyle bir günlük ücret bulunacak ve bu ücret %50 artırılmak suretiyle

³⁸ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, 2017, s. 678; SÜZEK, 2018, s. 817; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, 2015, s. 167; SÜMER, 2018, s. 158; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, 2015, s. 129; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 377; AKYİĞİT, 2018, s. 435; SENYEN KAPLAN, 2015, s. 297.

³⁹ SÜZEK, 2018, s. 821; SÜMER, 2018, s. 158; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, 2015, s. 168; RÜZGAR, Orhan/ TAŞ, Yunus, *İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü*, 1. Basım, Dora Yayınevi, Bursa, 2018, s.167-168; Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir karara göre, “...Diğer taraftan, dava dilekçesinde hafta tatillerindeki çalışmaya ilişkin ücret alacağı da fazla mesai ücreti adı altında talep edilerek, mahkemece fazla mesai ücreti alacağı olarak dikkate alındığından, hafta tatillerindeki çalışma karşılığı ücret hesabı da fazla mesai ücreti hesabı ile aynı olduğundan bu husus ayrıca bozma sebebi yapılmamıştır...”, 22. HD., E. 2014/24374, K. 2015/18607, T. 28.5.2015, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. 7. HD., E. 2014/2968, K. 2014/10063, T. 7.5.2014; 22. HD., E. 2014/8406, K. 2014/9260, T. 22.04.2014; 22. HD., E. 2014/8408, K. 2014/9262, T. 22.04.2014; 22. HD., E. 2014/8410, K. 2014/9264, T. 22.04.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁴⁰ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, 2017, s. 679; SÜMER, 2018, s. 159; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 378; Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir karar hakkında bkz. “...4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, Dairemizce de hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir...”, Y. 22. HD., E. 2015/22018, K. 2017/27757, T. 4.12.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki bir diğer karar için bkz. “...4857 sayılı Kanun'da hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı düzenlenmemiş ise de, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı ve buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü Dairemizce benimsenmiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir...”, 7. HD., E. 2014/13727, K. 2015/1980, T. 19.2.2015, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

fazla çalışma ücreti hesap edilecektir⁴¹. Saat başına ücret söz konusu olduğunda ise işçinin saat ücretinin 7,5 katı, hafta tatili ücretini oluşturur. Haftalık 45 saatin aşılması halinde ise, hafta sonu yapmış olduğu çalışmaya ilişkin normal, zamsız ücret ödenmesi gerekecektir.

Ayrıca hafta tatili ücreti talep edilmediği takdirde hafta tatili için 7,5 saatlik çalışmanın, fazla çalışma ücreti içerisinde hesaplanması gerekmektedir⁴². Ancak bunun için işçinin, hafta tatilinde yapılan çalışmaya karşılık olarak fazla çalışma ücreti talep etmiş olduğunun anlaşılması gerekmektedir. İşçinin fazla çalışmanın yanı sıra hafta tatili ücreti istemesi durumunda ise mükerrer ödeme yapılmaması adına hafta tatilinde yapılan çalışmaların ayrıca hesap edilmesi, fazla çalışma ücreti hesaplaması içerisinde dâhil edilmemesi gerekir⁴³. Bu nedenle yedi gün çalışılan işyerlerinde yapılacak hesaplamalarda hafta tatilinin fazla çalışma hesaplamasına dâhil edilmemesi, edilmesi durumunda ise çıkarılarak hafta tatili ücretinin ayrıca hesap edilmesi doğru olacaktır⁴⁴. Ancak bu durumda 7,5 saatin üzerindeki çalışmaların, haftalık fazla çalışma ücretine dâhil edilmesi gerekmektedir⁴⁵. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmalarda da bu günlerde yapılan çalışmaların dışlanması gerekmektedir⁴⁶.

⁴¹ TUNÇOMAĞ/ CENTEL, 2015, s. 169; SÜMER, 2018, s. 159.

⁴² Y. 22. HD., E.2015/18633, K.2016/25719, T.22.11.2016., Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 3, s.1749-1750; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, 2017, s. 668.

⁴³ Yargıtay'ın bu hususta vermiş olduğu bir karar için bkz. "...Ayrıca sağlamlasını yapmaya yarayacak verileri içermemekte ve bu konuda yeterli açıklıkta değildir. Diğer taraftan hafta tatili çalışmasının hem fazla çalışma hem de hafta tatili çalışma ücreti hesabında dikkate alındığı görülmektedir. Bu duruma ise mükerrer hesaplama sebep olmaktadır...", 22. HD., E. 2013/8059, K. 2014/7572, T. 09.04.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁴⁴ Y. 22. HD., E.2015/13345, K.2016/16505, T.06.06.2016, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 3, s.1804-1806.

⁴⁵ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...Davacının hafta tatillerinde de çalıştığı tanıklarca ifade edilmiştir. Hafta tatillerinde 7,5 saati aşan 2,5 saatlik fazla çalışmanın da haftalık fazla çalışma süresine dahil edilmesi gerekmektedir. Aynı konuda verilen bir kısım dosyalarda fazla çalışma alacağıının bu şekilde kabul edilmesine rağmen, bir kısım dosyalarda hafta tatilindeki 2,5 saatlik sürenin fazla çalışma süresine dahil edilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", Y. 9. HD., E.2011/49597, K.2011/45201, T.22.11.2011, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ucretinin-hesaplanmasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).; Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir diğer karar için bkz. "...Hafta tatilindeki çalışmaların hem hafta tatili ücreti alacağı, hem de fazla çalışma ücreti alacağı olarak mükerrer hesaplanması doğru olmamıştır. Hafta tatili çalışmalarının sadece 7,5 saati aşan kısmı fazla çalışma ücretinin hesabında dikkate alınabilir. Aynı çalışmanın mükerrer şekilde fazla çalışma ve hafta tatili ücreti adı altında davalı işveren aleyhine hüküm altına alınması usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir...", Y. 7. HD., E.

İş Kanunu m. 47/f.1' de mevzuatta ulusal bayram ve genel tatil günleri olarak kabul edilen günlerde işçilerin çalışmamaları halinde, bir iş karşılığı olmaksızın o güne ait ücretlerini tam olarak, tatil yapmayıp çalışmalarını halinde ise ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücret ödeneceği düzenlenmiştir⁴⁷. Bu tatil günlerinde çalışılması halinde, kural olarak haftalık çalışma süresi aşılmayacağı için zamlı ücretin de ödenmesi gerekmecektir. Ancak bu günlerde normal günlük çalışma süresinin aşılması nedeniyle haftalık çalışma süresinin de aşılması meydana gelirse, aşılacak saatlere ilişkin zamlı ücret hesaplanması yoluna gidilecektir. Bahsedilen durumu bir örnek vermek suretiyle açıklamak gerekirse; ulusal bayram ya da herhangi bir genel tatil gününün işgünü olarak çalışılan Salı gününe denk gelmesi ve işçinin çalışması halinde, Salı günü çalışılmamış olsaydı zaten haftalık çalışma süresi doldurulmayacağından, çalışılması halinde fazla çalışma meydana gelmeyecektir. Ancak normalde 9 saat çalışılmasına rağmen bu tatil gününde işçinin 11 saat çalışması halinde, sadece 2 saatlik fazla çalışma gerçekleştirilmiş olacaktır. Bu örnekte işçiye yapmış olduğu 9 saatlik çalışma için zamsız ücret, 2 saatlik çalışma için ise haftalık çalışma süresi aşılabacağından %50 zamlı ücret ödemesi gerçekleştirilmelidir. Ulusal bayram ve genel tatil gününün hafta tatili gününe rastlaması ve işçinin çalışmaması halinde ise işçi sadece bir günlük ücrete hak kazanacaktır⁴⁸.

2014/13727, K. 2015/1980, T. 19.2.2015, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki bir diğer karar için bkz. 9. HD., E. 2017/4121, K. 2018/3877, T. 22.2.2018; 9. HD., E. 2012/4521, K. 2014/8540, T. 17.3.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁴⁶ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...Resmi bayram ve tatil ücreti zamlı olarak hüküm altına alındığı halde fazla çalışma hesabına ulusal bayram günlerinin de katılması hatalıdır. Bu nedenle fazla çalışmanın resmi bayram tatil günleri dışlanarak yapılması gerekmektedir.", Y. 9. HD., E.2010/13393, K.2012/23464 T.18.06.2012, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ucretinin-hesaplanmasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁴⁷ Konu hakkında Yargıtay tarafından verilmiş bir karar hakkında bkz. "...4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde genel tatil ücreti düzenlenmiştir. Buna göre, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçi herhangi bir çalışması olmaksızın bu günün ücretine hak kazanır. İşçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmış ise kendisine ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir. ...", Y. 22. HD., E. 2017/1250, K. 2017/1345, T. 6.2.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. Y. 22. HD., E. 2014/28393, K. 2016/1228, T. 20.1.2016, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁴⁸ SÜMER, **2018**, s. 160; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, **2015**, s. 169; AKYİĞİT, **2018**, s. 437; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 380; SENYEN KAPLAN, **2015**, s. 300.

2. Ara Dinlenmesinde Çalışılması

İşçilere yemek, içmek, dinlenmek gibi günlük ihtiyaçlarını karşılamaları amacıyla, İş Kanunu m. 63'te günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak üzere ara dinlenmesi verileceği düzenlenmiştir⁴⁹. İşçilerin ara dinlenmesinde dinlenmeleri esas olmakla birlikte, dinlendirilmeyip çalışmaları halinde yapılan çalışma, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmelidir⁵⁰. Yargıtay, ara dinlenmesi sırasında oluşabilecek sorunlara müdahale etmek amacıyla işyerinde ara dinlenmesinde beklenilmesi ve yemeklerin işyerinde yenilmesi durumunda, bu sürenin çalışma süresi ve fazla çalışma kabul edilemeyeceğine karar vermiştir⁵¹. Ara dinlenmesinin amacı, işçinin fiziksel ve ruhsal olarak dinlenmesidir. Bu doğrultuda işçinin iş sorumluluğu ve yükünü taşımaması, özgür olması ve çalışma gücünü yenileyebilmesi gerekmektedir⁵². Toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması durumunda işçi fiilen çalıştırılmadığı takdirde fazla çalışma ücreti istenilemeyeceği, ancak işçi fiilen çalıştırılmış ise fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği, Yargıtay kararlarında belirtilmektedir⁵³.

Ara dinlenmesinin yanı sıra birçok işyerinde, çay molası da verilmektedir. Bu nedenle çay molasının verildiğinin sabit olması durumunda, çay molaları da ara

⁴⁹ Ara dinlenmesi hakkında bkz. SÜZEK, **2018**, s. 814-816; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, **2017**, s. 673-675; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, **2015**, s. 163; SÜMER, **2018**, s. 156; SENYEN KAPLAN, **2015**, s. 294; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, **2015**, s. 127; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 375; AKYİĞİT, **2018**, s. 431; Dinlenme hakkı konusunda detaylı bilgi için bkz. TULUKÇU, Nezihe Binnur, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, 1. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

⁵⁰ SÜZEK, **2018**, s. 815; SÜMER, **2018**, s. 157; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, **2015**, s. 128; AKYİĞİT, **2018**, s. 433; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 376; Konu hakkında yargıya intikal etmiş bir karar için bkz. "...Buna karşılık işçi ara dinlenmesinde işyerinde kalıyor ve çalıştırılıyorsa veya işverenin talimatı ile işin başında bulunduruluyorsa ve çıkacak iş için çalışmaya hazır durumda bekletiliyorsa, ara dinlenmesi süresi iş süresinden sayılır. Bu durumda işçinin o hafta içinde çalıştığı sürelerle ara dinlenmelerinde çalıştığı süreler toplamı 45 saati aşarsa, işçi aşan kısım kadar fazla çalışma ücretine hak kazanır...", 9. HD., E. 2017/10355, K. 2018/4649, T. 1.3.2018, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁵¹ Y. 9. HD., 9437/9596, T.26.10.1987, Tühis Dergisi, Kasım 1987, s.17-19.

⁵² TULUKÇU, Nezihe Binnur, "Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı: 27, s. 98.

⁵³ Y. 9.HD., 747/794, T.31.01.1991, Türk Kamu-Sen Dergisi, Mart 1991, s.9-10.YHGK., 9-815/842, T.14.11.2007, Legal ÜHD., Nisan 2008, s.1305-1307; Y. 9HD., 2319/22546, T.14.09.2009, Legal ÜHD., Mart 2010, s.1693-1694. Konu hakkında geniş bilgi için TULUKÇU, **2012**, s. 99 vd.

dinlenmesinin hesaplanmasında dikkate alınmalıdır. Bu sürelerin, çalışma süresinden düşülmesi gerekir. Yargıtay kararlarına göre günlük çalışma süresi hesaplanırken de 11 saate kadar olan çalışmalarda 1 saat, 11 saat ve üstü çalışmalarda ise 1,5 saat ara dinlenmesi, çalışma süresinden düşülmelidir⁵⁴. Ara dinlenmesine ilişkin İşK. m. 68' de 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesi verileceği düzenlenmiştir. Burada öngörülen 1 saatlik sürenin 7,5 saat ile günlük azami çalışma süresi olarak kabul edilen 11 saatlik çalışmalar için uygulanacağı kabul edilir. Yargıtay tarafından ise fiilen günlük en fazla 14 saat çalışılabileceği, bu nedenle 11 saatten 14 saate kadar yapılan çalışmalara ilişkin 1 saat değil 1,5 saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

3. Süt İzninde Çalışılması

İş Kanunu m. 74/f. 7'ye göre, kadın işçilere günlük toplam 1,5 saatlik süt izni, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilmektedir⁵⁵. İşçi, bu sürenin, hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını belirler. Süt izni için belirlenen süre, İşK. m. 66 uyarınca çalışılmadığı halde çalışma süresinden sayılan haller içinde yer almaktadır. İşçinin haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olması halinde, her ne kadar süt izninde çalışılmasa da bu süre çalışma süresinden sayıldığından, zaten 45 saat doldurulmuş olacaktır. Aynı zamanda işçiye süt izninde bu izin kullandırılmayıp çalıştırılması halinde haftalık çalışma süresi aşılabacağından, yapılan çalışma fazla çalışma olarak nitelendirilecektir. Yargıtay'ın yakın tarihli kararlarına göre de işçinin süt izninde çalışması halinde, fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir⁵⁶.

⁵⁴ Konuya ilişkin Yargıtay tarafından verilen bir karar için bkz. "...İş Kanununun 63 üncü maddesi hükmüne göre, günlük çalışma süresi onbir saati aşamayacağından, 68 inci maddenin belirlediği yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde onbir saate kadar olan (onbir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, onbir saatten fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmelidir.", Y.9.HD., E.2010/38644, K.2013/1604, T.16.01.2013, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2013/2, s.313-315.

⁵⁵ SÜZEK, 2018, s. 846; Doğum sonrası yarım çalışma izninin kullanılması durumunda süte iznine ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı hakkındaki görüş için bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, 2017, s. 708.

⁵⁶ İşçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulü Anayasamızın 50/2. Maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı Kanun'un ruhuna daha uygun düşeceğin gerekçesi ile aksi yöndeki yerel mahkeme kararı bozulmuştur. Yargıtay 22. HD. 13.06.2016

II. FAZLA ÇALIŞMANIN HESABINDA ESAS ALINAN ÜCRET

A. Genel Olarak

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, işçinin saat başına düşen ücreti esas alınır. Bu nedenle fazla çalışma ücreti hesaplanırken işçinin bir saatlik ücretinin bulunup, hesapta esas alınması gerekir⁵⁷. Bu ücret, işçinin çıplak ücretidir⁵⁸. Fazla çalışma ücreti, çıplak brüt ücret esas alınmak sureti ile hesaplanmalıdır⁵⁹. Giydirilmiş brüt ücret üzerinden hesaplama yapılması, yargıtay kararlarında da bozma sebebi olarak kabul edilmektedir⁶⁰. Aynı şekilde brüt çıplak ücret yerine, net çıplak ücret üzerinden hesaplama yapılması da bozma sebebi olarak kabul edilmektedir⁶¹.

T., 2015/12878 E., 2016/17527 K nolu ilamı, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3, 1798-1800; Süt izninin kullandırılmaması halinde cezai yaptırımın yanında hukuki bir yaptırımın da uygulanması gerektiği hakkında bir Yargıtay kararı için bkz. "...4857 sayılı Yasanın 74.maddesine göre kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirebilmeleri için günde 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. İşçi süt iznini toplamak suretiyle toplu kullanma talebinde bulunamaz. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, idari para cezası olarak anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Belirtmek gerekir ki ceza yaptırımına bağlanan bir davranışın hukuki bir yaptırımı da olmalıdır. Süt izni yasadan kaynaklanan bir mazeret iznidir ve yasal haktır. Kural olarak da ücrete tabidir. Ancak ertelenmeme özelliği vardır ve sonradan kullanılamaz. Bu nedenle de doğduğu an kullanılması için işçi tarafından talep edilmesi gerekir. Her ne kadar süt izni karşılığı ücret öngörülmemiş ise de işçiye verilmemesi halinde bağlanan cezai yaptırım gibi hukuki bir yaptırım da bağlanmalıdır. İşçi süt izni olan günlük 1,5 saatlik zamanda çalışmış ise bunun karşılığı mesai yaptığından, fazla mesai olarak değerlendirilmeli ve fazla mesainin karşılığı ücret hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır..."", Y. 9. HD., E. 2017/4543, K. 2017/7375, T. 27.04.2017, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Ayrıca konu hakkında bkz. HÜSEYİNLİ, Namık/YİĞİT, Yusuf, "İş Hukuku'nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl:2017, Cilt: 25, Sayı: 2, s. 312; Yargıtay'ın kadın işçinin süt izninde çalıştırılması halinde bu çalışmanın fazla çalışma sayılmayacağı yönündeki bir kararı için bkz. "...Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan yasanın 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Böyle olunca süt izni süresinin fazla çalışma süresi olarak değerlendirilerek sonuca gidilmesi doğru olmaz. Süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde talebin kabulü hatalı olmuştur..."", Y. 9. HD., E. 2010/33459, K. 2012/2569, T. 01.02.2012, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. Y. 9. HD., E. 2007/4893, K. 2007/13796, T. 01.05.2007; Y. 22. HD., E. 2014/10184, K. 2015/20012, T. 9.6.2015, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁵⁷ NARMANLIOĞLU, **2014**, s. 662-663.

⁵⁸ ODAMAN, **2013**, s.57; MOLLAMAHMUTOĞLU, **2012**, s. 893; KARACAN ÇETİN, **2019**, s.167.

⁵⁹ RÜZGAR / TAŞ, **2018**, s.168; KARACAN ÇETİN, **2019**, s.168.

⁶⁰ Y. 9. HD., E.2015/9628, K.2017/1010, T.31.01.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 4, s. 2276-2279; Konu hakkında yargıya intikal etmiş bir karar için bkz. "...Somut uyuşmazlıkta; fazla

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında esas alınacak ücret, işçinin almış olduğu son ücreti değil, ait olduğu döneme ilişkin ücrettir⁶². Bu nedenle işçinin fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, hesaba konu dönemlerin tümüne ilişkin ücretin belirli olması gerekir. Geçmiş dönem ücretlerinin belirlenememesi halinde ise, işçinin bilinen son ücretinin asgari ücrete oranı yapılmak suretiyle ilgili dönem ücretlerinin hesaplanması gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içerisinde terfi etmesi, çeşitli unvanlar alması veya toplu iş sözleşmesinden faydalanması gibi durumlarda, mesleki kuruluşlardan bilinmeyen döneme ait ücretin araştırılması gerekir⁶³. İşçinin terfi etmesi ya da toplu iş sözleşmesinden yararlanması neticesinde artmış ücreti üzerinden önceki bilinmeyen dönemlere ilişkin ücretinin tespitinde, asgari ücret üzerinden oranlama yapmak doğru olmaz. Örnek vermek gerekirse işçinin terfi etmesi neticesinde almış olduğu son ücret 4.000 TL iken asgari ücretin 2.000 TL olduğunu varsaydığımızda ulaştığımız oranı (4.000/2.000=2), asgari ücretin 1.000 TL olduğu dönemdeki işçinin terfiden önceki bilinmeyen ücretine oranlayıp bu dönemdeki ücreti 2.000 TL diyemeyiz. Zira son ücretin asgari ücrete oranlanması neticesinde ulaşılmış olduğumuz 2 rakamı, terfi neticesinde artmış ücrete ilişkindir. Bu durumda işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmayacağından dosyadaki diğer delillerle birlikte

mesai ücreti hesabında, davacının bilinmeyen dönem ücretinin tespitinde çıplak brüt ücretinin dönem asgari ücretine oranlanması gerekirken giydirilmiş ücretin asgari ücrete oranlanması hatalıdır...", Y. 9. HD., E. 2014/29189, K. 2016/1618, T. 21.1.2016, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019); Kıdem ve ihbar tazminatı dışında kalan işçilik alacakları için çıplak ücretin esas alınma gerektiği hakkında Yargıtay kararı için bkz. "...Kıdem ve ihbar tazminatının giydirilmiş ücretten, diğer işçilik alacaklarının ise çıplak ücretten hesaplanması gerekir...", Y. 9. HD., E. 2014/5571, K. 2015/20573, T. 4.6.2015, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁶¹ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. "...Dosyaya sunulan puantaj kayıtlarına ve dinlenen tanık beyanlarına göre haftalık çalışmaya süresinin 45 saat olduğu dikkate alınarak fazla çalışma ücreti hesaplaması yapılması gerekirken, aylık çalışma süresinin 180 saat olacağı kabulüyle aşan sürenin fazla çalışma olduğunu kabul edilerek giydirilmemiş brüt ücret yerine giydirilmemiş net ücret üzerinden hesaplama yapılan hatalı bilirkişi raporuna itibar edilerek karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.", Y. 9. HD., E.2009/10460, K.2011/11637 K., T.18.04.2011, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ucretinin-hesaplanmasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁶² SÜZEK, **2018**, s. 806; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, **2017**, s. 668; AKYİĞİT, **2018**, s. 414; KARACAN ÇETİN, **2019**, s.168. Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı hakkında bkz. "...Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz. Yargıtay kararları da bu yöndedir...", Y. 22. HD., E. 2014/22902, K. 2015/4417, T. 11.2.2015, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁶³ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, **2017**, s. 669; KARACAN ÇETİN, **2019**, s.168.

değerlendirme yapılmalıdır⁶⁴. Uygulamaya bakıldığında bordroya yansıyan işçi ücretinin, çoğu zaman işçinin gerçek ücretini yansıtmadığı görülmektedir. Bu nedenle gerçek durumu yansıtmayan maaş bordroları üzerinden hesaplama yapmak yerine, işçinin kıdemi, mesleki unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücret gibi hususların gözetilmesi gerekir⁶⁵. Ayrıca tanık beyanları, işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, mesleki unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek, ücretin çekişmeli olduğu durumlarda sendikalardan, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalıdır⁶⁶.

⁶⁴ Konuya ilişkin bir Yargıtay zararı için bkz. “...Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir. Somut uyumsuzlukta, hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla mesai alacağına esas davacı ücretinin ne şekilde ve nasıl tespit edildiği belli değildir. Fazla mesainin gerçekleştiği tarihteki dönem brüt ücretinin saat ücreti ve % 50 zamlı ücretinin tespit edilerek hesaplama yapılması gerekirken bu yönden de denetime elverişli olmayan bilirkişi raporuna dayanarak hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 9. HD., E.2017/8424, K.2017/4718, T.23.03.2017, <http://www.kazanci.com.tr/gunluk/9hd-2017-8424.htm>, (erişim tarihi 24.8.2019); Fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki brüt ücretin, saat ücretinin ve %50 zamlı fazla çalışma ücretinin tespitine dair hususların, bilirkişi raporunda denetime elverişli bir şekilde yer alması gerekir, EYRENCİ/ TAŞKENT/ ULUCAN, 2016, s.277. Y. 9. HD., E.2017/8428, K.2017/4715, T.23.03.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1, s. 354-358.

⁶⁵ Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir karar hakkında bkz. “...Kimi zaman çalışma yaşamında çeşitli sebeplerle, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçekte alınan ücretle örtüşmediği görülmektedir. Bu durumda kabule konu edilecek alacak kalemlerinin belirlenmesi bakımından gerçek ücretin tespiti önem kazanmaktadır. İşçinin çalıştığı süre, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve benzer işi yapan işçilere ödenen ücretler gibi hususlar göz önünde tutulduğunda işçiye ödenen ücret hususunda tereddüt oluştuğunda tanık ifadeleri dikkate alınmalı ve ancak tanık ifadeleri ile şüphe giderilemediği halde işçinin meslekte geçirdiği süre, davalı işyerindeki çalışma süresi, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir...” Y. 22. HD., E. 2012/9935 K. 2013/30 T. 21.1.2013, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁶⁶ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir

Resmî kurumlarda çalışan işçilerin fazla çalışma ücretlerinin hesaplanmasında ise bilinmeyen dönem, bu şekilde oranlama yapılmak suretiyle hesaplanmaz. Bu sonuca işçilerin çalışmış oldukları dönemlere ilişkin ücreti konusunda resmî kurumlarda ilgili belgelerin bulunduğu varsayımından ulaşılmaktadır. Zira resmi kurumda çalışan işçinin hesap yapılan döneme ilişkin ücret bordroları getirtilerek, aldığı ücret miktarının tespiti mümkündür. Bu nedenle oranlama yapılmak suretiyle farazi bir hesaplama yapmaya gerek bulunmamaktadır⁶⁷.

Fazla çalışma ücretinin hesabında işçinin normal ücretinin saat başına düşen miktarı dikkate alınacağından, ücreti saat esas değil de günlük, haftalık ya da aylık olarak ödenen işçiler için, ilk olarak işçinin saat başına düşen ücretinin bulunması gerekecektir⁶⁸. Günlük ücret kararlaştırılmış ise günlük ücret, günde çalışılan saat sayısına fazla çalışılan süreler hariç olmak üzere bölünmek suretiyle bulunur. Haftalık ücrette, bir hafta içerisinde kararlaştırılan normal çalışma süresine bölünerek saat başına düşen ücret bulunur. Aylık ücrette ise aylık ücretin 1/30'u günlük ücreti, bu rakamında 1/7,5'u saatlik ücreti verir. Yani aylık ücretin 1/225'i saatlik ücreti verir⁶⁹. Fazla sürelerle çalışma ücretinin tespitinden ise yine aynı ilkelerden hareket edilmesi gerektiği kanaatindeyiz. Örnek vermek gerekirse haftalık çalışma süresinin 36 saat olarak kabul

sonuca gidilmelidir. Somut olayda; taraflar arasındaki ücret miktarı çekişmeli olup davacı son aylık net ücretinin 950,00 TL olduğunu ileri sürmüştü, davalı işveren ise davacının asgari ücretle çalıştığını, hafta tatili ve fazla mesai ücretlerinin ödendiğini savunmuştur. Davacı tanıkları ücret seviyesine ilişkin bir beyanda bulunmamış, davalı tanıkları ise işveren savunmasını doğrulamışlardır. Yerel mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda SGK'ya bildirilen kazançlar toplamı üzerinden ücret seviyesi belirlenerek 1.051,14 TL üzerinden hesaplama yapılmış ise de dosyada mevcut ücret bordrosuna göre bu ödemeler içinde ek mesai kazancı adı altında yapılan ödemeler de mevcut olup, prime esas kazançlar toplamının bu haliyle tazminat hesabında esas alınması mümkün değildir. Mahkemece yukarıdaki esaslar dahilinde araştırma yapıp elde edilecek sonuca göre tazminatın hesaplanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.”, Y. 9. HD., E.2012/9352, K.2014/14696, T.07.05.2014, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ucretinin-hesaplanmasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁶⁷ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Davalı iş yeri resmi kurumdur. Davacının hesap yapılan döneme ilişkin ücret bordroları getirtilerek aldığı ücret miktarının tespiti mümkün olduğu halde, bilinen son ücreti asgari ücrete göre oranlanarak belirlenen önceki yılların ücret miktarı varsayımsal olarak alacakların hesaplanması isabetsizdir.”, Y. 9.HD., E. 2010/13833, K.2012/20029, T.11.06.2012, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ucretinin-hesaplanmasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁶⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 357; SÜZEK, 2018, s. 806; SÜMER, 2018, s. 148; KARACAN ÇETİN, 2019, s.159.

⁶⁹ KARACAN ÇETİN, 2019, s.159-161.

edildiği durumlarda aylık ücretin 1/30'u günlük ücreti, bu rakamında 1/6'sı (36 saat/ 6 gün) saatlik ücreti verir. Diğer bir anlatımla aylık ücretin 1/180'i (30x6) bize saatlik ücreti verecektir.

B. Prim ve Yüzde Usulü Ücret Alan İşçilerin Fazla Çalışma Hesabı

Uygulamada, işçinin ücretine ek olarak primin de kararlaştırıldığı görülmektedir. Prim işçinin çalışmasının nitelik ve nicelik bakımından başarılı olması halinde, teşvik amacıyla işveren tarafından ödenen, ücrete ek bir ödemedir⁷⁰. İşçinin ücretinin yanı sıra prim aldığı durumlarda, fazla çalışma ücretinin nasıl hesaplanması gerektiği hususu açıklığa kavuşturulması gereken bir meseledir. Prim karşılığı çalışılan dönemde yapılan fazla çalışmalarda, primin, fazla çalışmanın normal saat ücretini karşıladığı kabul edilerek, sadece %50 fazlasının fazla çalışma olarak hesaplanması gerektiği ileri sürülmektedir⁷¹. Bunun temelinde mesai arttıkça, prim alacağının da arttığı düşüncesi yer almaktadır. Bu yönü ile yüzde usulü ücret gibi değerlendirilmektedir. Ancak prim, fazla çalışmanın karşılığı olarak kabul edilemez. İşçinin elde etmiş olduğu prim ödemesinin fazla çalışma alacağının zamsız kısmını karşıladığını kabul edip, sadece %50 zamlı kısmının hesaplamasının yapıp ödenmesi prim ve fazla çalışma kurumunun

⁷⁰ Prim hakkında detaylı bilgi için bkz. KAYIK AYDINALP, Aslıhan, "İş Hukukunda Prim", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl: 2018, Cilt: 9, Sayı: 36, s.53-72, 2018; SÜZEK, **2018**, s. 379; KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt 1, 2. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 486; Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre, "...4857 Sayılı İş Kanununun 32. maddesinin ilk fıkrasına göre, genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmıştır. Yasada ücretin eklerinin neler olduğu müstakilen düzenlenmemiş olmakla birlikte, değinilen maddenin ikinci fıkrasındaki "...banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının.." ibaresi gereğince, ücretin yanı sıra prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü ödemelerin banka hesabına yatırılması öngörüldüğünden, "prim" ve "ikramiye" ücretin eki olarak İş Kanununda ifadesini bulmuştur. Prim, işçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödemeler şeklinde tanımlanabilir. Prim ödemesinden amaç, işçinin dava verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur...", Y. 7. HD., E. 2015/2788, K. 2016/12030, T. 1.6.2016, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁷¹ Y. 22. HD., E.2015/21630, K.2017/27848, T.06.12.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, s.1087-1089. Yargıtay'ın 2008-2015 yılları arasında işçiye ödenen primlerin fazla çalışmayı karşılamaması halinde, aradaki farka hükmedilmekte ve fazla çalışma ücreti talebi reddedilmekte idi. Konu hakkında geniş bilgi için bkz. ÇİL, Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları)**, 7. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara 2016, s.777; Aksi yöndeki görüş hakkında bkz. KAYIK AYDINALP, **2018**, s. 68-70.

amacına aykırıdır. Zira prim ödemesi işçiyi teşvik etmek, ödüllendirmek için yapılan şarta bağlı bir ödemedir. Dolayısıyla işçinin prim ödemesi için esas alınan ölçütü gerçekleştirememesi halinde her ne kadar fazla çalışma yapsa da prim ödemesi alamamaktadır. Üstelik fazla çalışma alacağı ile prim ödemesinin nedenleri de birbirinden farklıdır. Dolayısıyla fazla çalışma alacağının prim ödemesinden mahsup edilmeyip ayrı ayrı ödenmesi gerekir. Ya da en azından haftalık çalışma süresine denk gelen prim miktarı, toplam miktarından düşüldükten sonra fazla çalışma süresine denk gelen prim miktarı bulunarak hesaplama yapılması yoluna gidilmelidir⁷².

Yüzde usulü ücret alanlara, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanmaktadır⁷³. Yönetmelik m. 5'e göre fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanlarının, normal çalışma puanlarına ekleneceği, yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark tutarının, işveren tarafından ödeneceği öngörülmüştür. Yüzde usulü ücretin belirlendiği çalışmalarda, fazla çalışmanın sadece %50 fazlasının fazla çalışma olarak ödenmesi gerekir⁷⁴.

C. Taraflarca Fazla Çalışmanın Ücrete Dâhil Olduğunun Kararlaştırılması

İşçinin ücretine, fazla çalışma ücretinin dâhil olduğunun taraflarca kararlaştırılması uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur⁷⁵. Fazla çalışma

⁷² Aynı yönde bkz. KAYIK AYDINALP, 2018, s. 68-70.

⁷³ RG., 28.02.2004, S. 25387.

⁷⁴ Y.9. HD., E.2016/485, K.2016/16921, T.29.09.2016, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3, s.1660-1663. Kararda "...Somut uyuşmazlıkta davacının davalı işyerinde satış temsilcisi olarak çalıştığı ve yapılan satış miktarına bağlı olarak prim aldığı dikkate alındığında, yukarıdaki ilke kararımızda belirtildiği üzere fazla çalışma hesabında sadece %50 zamlı kısmın hesaplanması gerekirken prim ödemesinin olmadığı dönemler için saat ücretinin %150 zamlı miktarına göre hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklinde karar verilmiştir. Aynı doğrultuda Y. 9. HD., E.2015/9286, K.2017/7837, T.04.05.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/1, s.305-312; Benzer nitelikteki kararlar için bkz. 9. HD., E. 2011/43648, K. 2013/31451, T. 2.12.2013; 9. HD., E. 2012/17114, K. 2014/15510, T. 13.5.2014; 9. HD., E. 2014/26840, K. 2016/796, T. 14.1.2016; 9. HD., E. 2014/5713, K. 2015/20032, T. 2.6.2015; 9. HD., E. 2015/10541, K. 2018/6083, T. 22.3.2018; 9. HD., E. 2017/26784, K. 2018/3557, T. 20.2.2018, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁷⁵ SÜZEK, 2018, s. 808; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 357; Konu hakkında ileri sürülen farklı görüşler için bkz. ÇİL, Şahin, "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret

ücretinin, işçinin ücretine dâhil olduğunun kararlaştırıldığı durumlarda kararlaştırılan ücret, fazla sürelerle çalışmayı da kapsar⁷⁶. Böyle bir belirlemenin geçerli olabilmesi belli şartlara tabi olmasını gerektirir. Her şeyden önce işçinin ücretinin belirli bir yükseklikte olması gerekir⁷⁷. İş sözleşmesinde ücretin açıkça gösterilmiş olması ve ücretin asgari ücretten daha yüksek bir tutarda belirlenmesi gerekmele birlikte, işçinin asgari ücretten düşük ücret ile çalıştırıldığı durumlarda ya da asgari ücret ve asgari ücrete yakın bir ücretle çalışması halinde aksi yöndeki iş sözleşmesi hükümleri geçersizdir⁷⁸. Ücretin miktarı konusundaki Yargıtay'ın ilke niteliği taşıyan kararlarına bakıldığında aylık ücretin, asgari ücretle azami yasal fazla çalışma süresi karşılığı fazla çalışma ücreti toplamının altına düşmemesi gerektiği görülmektedir⁷⁹.

Fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olmasına ilişkin diğer bir şart ise işçinin yazılı onayıdır. Son bir şart ise Yargıtay kararlarında vurgulandığı üzere, fazla çalışma ücretinin, işçinin ücretine dâhil olduğu kararlaştırıldığı takdirde yıllık 270 saatin fazla çalışma saatinden düşülmesi gerekliliğidir⁸⁰. Diğer bir anlatımla, taraflarca fazla çalışma

İçinde Ödenmesi Uygulaması”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Yıl: 2016, İÜHFİM-LXXIV, Özel Sayı, Cilt 1, s.269-312; ERTAN, Emre, “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2015, Sayı:34, s. 103 vd.

⁷⁶ Y. 9.HD., E.2006/30228, K.2007/18119, T.06.06.2007, DEMİRCİOĞLU, **2014**, 232.

⁷⁷ SÜZEK, **2018**, s. 808; İşçinin ücretinin asgari ücretten ne kadar fazla olması gerektiği konusunda, ücretin en az yıllık 270 saatin aylık bazda karşılığı sürede yapılabilecek fazla çalışma ücretini karşılayacak kadar yüksek olması gerekliliği hakkındaki görüş için bkz. ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, **2017**, s. 667; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 357.

⁷⁸ Y. 22. HD., E.2012/10489, K.2013/236, T.22.01.2013, Çalışma ve Toplum Dergisi 2013/2, S.37, s.462-463; Konu hakkında yargıya intikal etmiş bir karar için bkz. “...Uyumsuzluk iş akdindeki bu düzenlemenin geçerli olup olmadığı hususunda toplanmaktadır. Olayımızda üzerinde durulması gereken husus davacının yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmadığı değil, davacının aylık ücret seviyesinin bu düzenlemenin uygulanmasına elverişli olup olmadığıdır. Çünkü davalı bazı aylarda ücret bordrolarında fazla mesai tahakkuku yaparak ödemiştir. Davacının temel aylık ücret yanında prim usulü çalıştığı, prim hariç çıplak aylık ücretinin fesih tarihi itibarıyla asgari ücretin yaklaşık olarak iki katı oranında olduğu anlaşılmalı ücret seviyesi itibarıyla taraflar arasındaki fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil olduğu düzenlemesinin uygulanabilir olduğu açıktır...”, Y. 7. HD., E. 2015/3159, K. 2015/2461, T. 25.2.2015, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁷⁹ ERTAN, **2015**, s.104.

⁸⁰ Y. 22. HD., E.2016/19098, K.2016/22986, T.10.10.2016, Çalışma ve Toplum Dergisi, Yıl: 2017, Sayı: 3, s.1774-1775; Konuya ilişkin Yargıtay kararı hakkında bkz. “...Dosyada mevcut iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin, ücrete dahil edilmesi kararlaştırılmıştır. Buna göre 270 saat fazla çalışma süresinin hesaplamalardan mahsup edilmesi gerektiği düşünülmeden tamamının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”, Y. 9. HD., E. 2009/23345, K. 2011/41403, T. 27.10.2011, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikteki kararlar için bkz. 22. HD., E. 2014/27569, K. 2014/33765, T. 01.12.2014; 9. HD., E. 2014/12014, K. 2015/11300, T.

ücretinin işçinin ücretine dâhil olduğunun kararlaştırılması durumunda, bu düzenleme en fazla 270 saat için geçerli olacaktır. Ücrete dâhil olduğu kabul edilen 270 saatlik sınırın haftalık olarak aşılma kısmının fazla çalışma ücreti olarak karara bağlanması gerekir. Özetlemek gerekirse böyle bir anlaşma, yıllık 270 saat fazla çalışma için yapılmış kabul edilir⁸¹.

Fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu, bunu iddia eden işveren tarafından ispat edilmelidir. İşverenin bu konudaki ispat yükümlülüğü, yazılı delille yerine getirilmelidir⁸².

İşçinin ücretine fazla çalışma ücretinin dâhil edildiği durumlarda, işçinin saat başına düşen ücreti hesap edilirken, işçinin aylık ücreti 225'e bölünmemelidir. İşçinin 270 saatlik çalışmasının ilgili aya isabet eden 22,5 saatlik kısmının da değerlendirmeye katılması gerekir⁸³. Ancak bu durumda 225 saatlik aylık çalışmaya 22,5 saat eklenmek

20.3.2015; 9. HD., E. 2015/23032, K. 2016/6282, T. 16.3.2016; 9. HD., E. 2017/23774, K. 2017/14289, T. 27.9.2017; 9. HD., E. 2013/8681, K. 2015/1664, T. 21.1.2015, (erişim tarihi 16.4.2019); AKYİĞİT, 2018, s. 414.

⁸¹ AKYİĞİT, 2005, s.14; SÜZEK, 2018, s. 808; Konuya ilişkin yargıya intikal etmiş bir karara göre, “...İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, ikiyüzyetmiş saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir...”, Y. 22. HD., E. 2013/13627, K. 2014/15413, T. 2.6.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Konuya ilişkin bir diğer Yargıtay kararı için bkz. “...İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir...”, Y. 7. HD., E. 2015/6270, K. 2016/8661, T. 20.4.2016, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁸² Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Somut olayda taraflar arasında yazılı bir iş sözleşmesi sunulmamış ve fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiği yönünde taraflar arasında bir anlaşmanın varlığı kanıtlanamamıştır. Salt davacı işçinin ücretinin yüksek olması fazla çalışmaların bu ücret içinde ödendiğinin kabulünü gerektirmez. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödenmesi istisnai bir durum olup bu husus yazılı delille kanıtlanmalıdır. Davalı işveren bu yönde bir delil sunmadığına göre aylık 22.5 saat düşülerek hesaplanan fazla çalışmanın kabulü hatalıdır. Aylık 22.5 saat indirilmeksizin belirlenen tutar üzerinden taktiri indirimle gidilerek bir karar verilmelidir. Fazla çalışma ücreti hesabında işverene karşı dava açmış tanık beyanları yerine işyerinde fazla çalışma yapıldığını açıklayan davalı tanıklarının anlatımları değerlendirilerek sonuca gidilmelidir.”, Y. 9. HD., E.2011/12175, K.2013/17024, T.04.06.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calismanin-sozlesmede-ucrete-dahil-edildiği-durumlar-yargıtay-karar-lari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁸³ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararına göre; “...sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğine göre 270 saatin 12 aya bölünmesi

sureti ile ilgili aylık ücretin 247,5 saate bölünmesi yerine 22,5 saatlik ücret, %50 artırılmamış ücret olduğundan %50 artırılarak 33,75 saat olarak kabulü, aylık ücretin 258,75'e bölünmesi ile saat ücretine ulaşılması gerekir⁸⁴. Haftalık çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılırken 270 saatin haftalık çalışmaya tekabül eden 5,2 saatlik kısmı, dikkate alınmak sureti ile hesaplama yapılmalıdır⁸⁵.

İşyeri uygulamaları da fazla çalışma hesaplamalarında önem taşır. Fazla çalışma, yapılsın ya da yapılmaz işyeri uygulaması ile fazla çalışma ücreti ödemesi yapılmasında, fazla çalışmanın aylık ücrete dâhil edildiği kabul edilir. Bu durumda ödenmekte olan aylık fazla çalışma ücreti, yapılan fazla çalışmadan düşülmek sureti ile aradaki farka hükmedilmelidir⁸⁶.

D. Üst Düzey Yöneticilerin Fazla Çalışma Ücreti

Yargıtay tarafından işyerinde üst düzey yönetici olarak çalışanların, çalışma saatlerini kendileri belirlemeleri nedeniyle fazla çalışma ücreti talep edemeyecekleri kural olarak kabul edilmektedir⁸⁷. Ancak üst düzey yönetici konumunda olmakla birlikte, kendisine emir ve talimat veren başka bir yönetici ya da şirket ortağının bulunması halinde, çalışma gün ve saatleri üst düzey yönetici konumundaki bu kişiler

sonucu belirlenen 22.5 saat, her ay için kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir...”, Y. 22. HD., E. 2017/15763, K. 2018/23086, T. 24.10.2018, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁸⁴ ÇİL, 2016, s. 308. “...Bilirkişi sözleşme gereği 270 saatlik çalışmanın ücrete dâhil olduğu gerekçesiyle mükerrer hesaba sebebiyet vermemek için 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu bulunan 22,5 saati aylık 225 saate eklemek suretiyle çıplak ücreti 247,5 saate bölmek suretiyle ayırıştırma yaparak hesaplama yoluna gitmiş ise de, 22,5 saatlik ücret % 50 artırılmamış ücret olup saat ücretinin %50 artırılması halinde 33,75 saat olarak kabulü ve aylık ücretin 258,75 e bölünmesiyle saat ücretine ulaşılması gerekir. 247,5 saat üzerinden hatalı hesaplamaya itibar edilmesi bozma sebebidir”, Y. 7.HD., Y. 7.HD., E.2013/20264 2014/704, K., T.21.01.2014, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calismanin-sozlesmede-ucrete-dahil-edildiği-durumlar-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁸⁵ Y. 9. HD., E.2014/26257, K.2016/2330, T.02.02.2016, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Aksi yöndeki bir karar için bkz. “...Günlük azamî 11 saatlik sınırı aşmadığı ve diğer yasal esaslara uyulduğu müddetçe 270 saatin yılın herhangi bir evresinde tamamlanması mümkündür. Bir yılın 12 ay, yıllık fazla mesai sınırının da 270 saat olduğundan hareketle ayda 270/12 = 22,5 saat yahut bir adım daha ileri gidip haftada 22.5 / 4 = 5.625 saat şeklinde bir sınırlamanın yasal dayanağı bulunmamaktadır. Yönetmelik 5. madde de farklı bir nitelemeye elverişli değildir...”, Y. 9. HD., E. 2017/22672, K. 2018/3371, T. 19.2.2018, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁸⁶ Y. 9. HD., E.2015/8515, K.2015/22543 T.22.06.2015, ÇİL, 2016a, s. 816.

⁸⁷ Konu hakkında detaylı bilgi için bkz. ÇİL, 2016, s. 269-312; AKYİĞİT, 2018, s. 418; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, 2018, s. 358.

tarafından serbestçe belirlenemeyeceğinden, fazla çalışma ücreti talep edebileceklerdir⁸⁸. Zira işçinin üst düzey yönetici konumunda olmasından daha da önemli olan, çalışma düzeni ve çalışma sürelerini kendisinin belirleyebilmesidir⁸⁹.

III. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLAMASINDA HAKKANİYET İNDİRİMİ-KARİNEYE DAYALI MAKUL İNDİRİM YAPILMASI

Fazla saatlerle çalışmanın ispatının tanık beyanları ile yapılması halinde, hesaplanan ücretten belirli bir oranda indirim yapılmaktadır. İndirime gerekçe olarak işçiye, uzun bir süre boyunca her gün fazla çalışma yaptırıldığı ya da tatil günlerinin hepsinde çalıştırıldığı kabulünün, hayatın olağan akışı ve insan doğasına uygun düşmeyeceği, genel hayat tecrübelerine göre hiç hastalanmadan, evlenme, doğum, ölüm, özel işleri gibi mazereti olmaksızın bir işçinin uzun yıllar çalıştığı kabul edilemeyeceği kabul edilmektedir⁹⁰. Gece çalışmalarında da hakkaniyet indirimi

⁸⁸ Konuya ilişkin yargıya intikal eden bir karara göre, “...Dosya içeriğine göre, davacı, patlayıcı madde imal ve ticareti yapan davalı işyerinde lojistik sorumlusu olarak çalışmıştır. Davalı tanığı, davacının sevkiyat ve planlama işleri ile ilgilendiğini belirtmiştir. Mahkemece, davacının üst düzey yönetici olduğu, fazla çalışma yapması konusunda davalı tarafından emir ve talimat verilmediği gerekçesi ile anılan alacağın reddine karar verilmiştir. Ancak, görev tanımı ve tanık beyanlarına göre, işyerinde davacının üzerinde genel müdür yardımcısı ve tesis müdürünün bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının kendi mesaisini belirlediğinden söz edilemeyecektir. Fazla çalışma ücreti alacağının, davacı ile birlikte çalışan tanıkların beraber çalıştıkları sürelerle sınırlı olarak değerlendirilerek hüküm altına alınması dosya içeriğine uygun düşecektir. Anılan alacağın yazılı gerekçe ile reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”, Y. 22. HD., E. 2015/27331, K. 2018/6674, T. 14.3.2018, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁸⁹ SÜZEK, 2018, s. 807; Konuya ilişkin Yargıtay kararı için bkz. “...Somut uyumsuzlukta davacının üst düzey yönetici olup olmadığı ve fazla mesaisini kendisinin belirleyip belirlemediği uyumsuzluk konusudur. İşçinin salt üst düzey yönetici olması fazla mesai yapmadığı anlamına gelmez. Eğer işyerinde üzerinde amiri konumunda kişi var ve onun talimatlarına göre hareket ediyor ise bu işçinin kendi çalışmasını kendisinin belirlediğinden söz edilemez. Genelde üst düzey yönetici işletme düzeyinde işletmeyi sevk ve idare eden kişi veya yardımcıları ile işyerinde ise işyerini yöneten ve sevk eden kişilerdir. Bir anlamda işveren vekilleridir...”, Y. 9. HD., E. 2014/21025, K. 2015/33032, T. 19.11.2015, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019); Benzer nitelikli kararlar için bkz. Y. 22. HD., E. 2013/15682, K. 2014/23003, T. 08.09.2014; Y. 22. HD., E. 2015/11387, K. 2015/15137, T. 27.4.2015; Y. 7. HD., E. 2013/15879 K. 2014/7394 T. 3.4.2014; Y. 7. HD., E. 2014/5049 K. 2014/12112 T. 2.6.2014, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁹⁰ YHGK., E.2015/9-2698, K.2017/1557, T.06.12.2017, <http://calismatoplum.org/yargitay/yargitay57.htm>, (erişim tarihi 24.4.2019).

yapılmaktadır⁹¹. Uygulamada bu indirim, hakkaniyet indirimi ya da takdiri indirim denilmektedir. Ancak fazla çalışma ve tatil alacaklarından yapılacak indirimin “hakkaniyet indirimi” ya da “takdiri indirim” olarak nitelendirilmesinin uygun olmadığı, yakın tarihli bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtilmektedir. İndirim, işçinin yılın belirli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan “karineye dayalı makul bir indirim” ifadesinin kullanılmasının daha doğru olduğu kararda belirtilmektedir⁹². İşçinin fazla çalışma yaptığı, belge, işveren kayıtları ya da kesin delillere dayalı olarak ispat edilmesi durumunda ise indirim yapılmaz⁹³.

İndirim oranı, %30’dan aşağı olmamak üzere uygulanmaktadır⁹⁴. Hakkaniyet indirimi, dosya içeriği ile uyumlu olmalıdır⁹⁵. Aksi durumda yapılan indirim,

⁹¹ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Fazla çalışma niteliğinde olan gece çalışmalarına ilişkin ücret alacaklarının yazılı belgeler ve işveren kayıtları yerine tanık anlatımlarına göre hesaplanması durumunda, bu ücret alacağından hakkaniyet indirimi yapılması gerekir. Somut olayda, tanık anlatımları ile belirlenen çalışma düzenine göre hesaplanan gece zammı ücret alacağından hakkaniyet indirimi yapılmamış olması isabetsiz olup bu husus bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 22. HD., E.2013/21331, K.2013/19106, T.17.09.2013, <http://ismahkemesi.com/2015/09/gece-calismasina-iliskin-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁹² Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. Hakkaniyet indirimi yerine fazla çalışma ve tatil alacaklarından yapılacak indirimin “hakkaniyet indirimi” ya da takdiri indirim” olarak değerlendirilmesi nitelendirilmesinin uygun olmadığı da Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtilmektedir. İndirim, işçinin yılın belirli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan “karineye dayalı makul bir indirim” ifadesinin kullanılmasının daha doğru olduğu belirtilmektedir. YHGK., E. 2015/9-2698, K.2017/1557, T.06.12.2017, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018/2, s. 832-838.

⁹³ Konu hakkında bir Yargıtay kararı için bkz. “...Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir...”, Y. 7. HD., E. 2014/7775, K. 2014/14858, T. 30.6.2014, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁹⁴ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Somut olayda; davacının fazla çalışma süresinin tanık anlatımlarına göre hesaplandığı anlaşılmaktadır. Davacının çalışma süresi, tanık beyanları ve dosya içeriğine göre fazla çalışma alacağından yapılan %15 oranındaki indirim azdır. Fazla çalışma alacağından % 30 dan aşağı olmamak üzere hakkaniyet indirimi yapılması dosya içeriğine daha uygun düşecektir. Bu yön gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, Y. 22. HD., E.2013/5099, K.2014/3411,T.21.02.2014, <https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁹⁵ Konu hakkında yargıya intikal etmiş hakkaniyet indirimine ilişkin bir uyumsuzluk hakkında verilen karar için bkz. “...Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, delillerin değerlendirilmesinde bir isabetsizlik bulunmamasına, mahkeme kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda yapılan hesaplamada fazla çalışma ücretinden hakkaniyet indirimi yapılmış ve sonuçta da bu hakkaniyet indirimi gözetilerek, fazla çalışma ücretine hükmedilmiş olmasına göre; mahkemenin, fazla çalışma ücretinin belirlenmesinde hakkaniyet indiriminin gözetildiğine ilişkin direnme gerekçesi yerindedir.

Yargıtay'ın yerleşik kararlarına aykırı ve işçinin hakkına ulaşmasına engel olacak nitelikte değerlendirilmektedir⁹⁶.

Fazla çalışma ücretinin bir kısmının zamanaşımına uğraması durumunda hakkaniyet indirimi, zamanaşımı uygulandıktan sonra kalan kısım için uygulanır. Bu nedenle ilk olarak hakkaniyet indirimi yapılması, akabinde zamanaşımına uğrayan kısmın hesaplanan fazla çalışma ücretinden düşülmesi hatalıdır⁹⁷. Hakkaniyet indirimi yapılması sonrasında reddedilen kısım üzerinden, vekâlet ücretine hükmedilemeyecektir. Ancak zamanaşımına uğrayan kısım üzerinden, red edilen kısma dair olarak vekâlet ücretine hükmedilmesi mümkündür⁹⁸.

IV. TALEPLE BAĞLILIK İLKESİ DOĞRULTUSUNDA HESAPLAMA YAPILMASI

Fazla çalışma ücretinin hesaplanması neticesinde bulunan miktarın, talep edilen miktardan fazla olması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda taleple bağlılık ilkesi gereğince talep edilenden daha fazla çalışma ücretine hükmedilmemelidir. Zira Hukuk Muhakemeleri Kanunu⁹⁹ m. 26 uyarınca iş mahkemeleri, gerek delilleri

Yine mahkemece uygulanan % 30 oranındaki hakkaniyet indirimi de dosya içeriği ile uyumlu olup, isabetli değerlendirme sonucu bu oranın hesaplamaya esas alınarak karar verilmesi de doğrudur. Nitekim, hakkaniyet indirimine ilişkin aynı ilke Hukuk Genel Kurulu'nun 04.11.2009 gün 2009/9-419 E. 2009/475 K.; 04.02.2009 gün 2009/9-2 E., 2009/48 K.; 06.04.2011 gün 2010/9-746 E. 2011/58 K. ve 27.04.2011 gün 2011/9-41 E. 2011/237 K. sayılı ilamlarında da aynen benimsenmiştir...”, YHGK, E. 2011/9-741, K. 2012/73, T. 15.2.2012, www.lexpara.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁹⁶ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “...Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca takdiri indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir.”, Y. 7. HD., E.2015/6580, K.2016/7676, T.31.03.2016, [https://karararama.Yargi.tay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemci Web/](https://karararama.Yargi.tay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/), (erişim tarihi 24.4.2019).

⁹⁷ Y. 22. HD., E.2012/ 26055, K.2013/19838, T.20.09.2013, www.lexpera.com.tr, (erişim tarihi 16.4.2019).

⁹⁸ Y. 9. HD., E.2009/18221, K.2011/19574, T.30.06.2011, <http://bilgibankasi.Istanbul.barosu.org.tr/karar/fazla-calisma-ucretimde-hakkaniyet-indirimi-vekalet-ucreti/jMkl>, (erişim tarihi 24.4.2019).

⁹⁹ **RG.**, 04.02.2011/27836.

değerlendirirken ve usul işlemlerini yürütürken, gerekse karar verirken dava dilekçesinde istenilenden fazlasına karar veremez¹⁰⁰.

Taleple bağıllık ilkesi gereği işçinin beyanları, bilirkişi tarafından yapılacak hesaplamada önem taşımaktadır. Örneğin işçi, 08.00-18.00 saatleri arasında fazla çalışma yaptığını ileri sürmekte ise tanığın 07.00-19.00 saatleri arasında fazla çalışma yapıldığını söylemesi durumunda, bilirkişi tarafından yapılacak hesaplamanın, 08.00-18.00 arasını kapsamaması gerekir. Tanık beyanlarına dayanılarak, işçinin talebinden fazlasına hükmedilemez¹⁰¹.

V. FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASINDA UYGULANAN FAİZ VE ZAMANAŞIMI

A. Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanmasında Uygulanan Faiz

Fazla saatlerle çalışmanın karşılığını oluşturan seçeneklerden birinin ücret niteliğinde olması nedeniyle fazla çalışma ücretine, İşK. m. 34 uyarınca mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanmalıdır¹⁰². Ancak işçi tarafından fazla çalışma ücretine yasal faiz talebinde bulunduğu, yasal faizi aşmamak koşulu ile mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilir. İşçinin yasal faiz talebinde bulunması, bir anlamda taleple bağıllık ilkesi uyarınca faize ilişkin talebin, üst sınırını oluşturur. Yargıtay ise bir kararında dava dilekçesinde davacı tarafından yasal faiz talep edilmiş

¹⁰⁰ BOZKURT, Argun H., **İş Yargılaması Usul Hukuku**, 6.Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018, s. 422; AKPULAT KÖME, Ayşe, **İş Yargılamalarında Yargılamanın Özellikleri**, 1.Basım, Onüç Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 254.

¹⁰¹ Y.9. HD., E.2014/35655, K.2016/7030, T.23/03/2016, <https://www.hukukmedeniyeti.org/karar/101534/faz-la-mesai-ureti-taleple-baglilic-kurali-hesapla/>, (erişim tarihi 24.4.2019).

¹⁰² SÜZEK, **2018**, s. 381; Ücret hakkında detaylı bilgi için bkz. ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, **2017**, s. 149; SÜZEK, **2018**, s. 236; EYRENCİ / TAŞKENT / ULUCAN, 2016, s. 58; AKYİĞİT, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi**, Cilt 2, 3. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s. 1476; ÇİL, Şahin, **İş Kanunu Şerhi Cilt 2**, 2. Basım, Turhan Yayınevi, Ankara, 2007, s. 2148; ÇOPUROĞLU, Çağlar, **Ücret ve Korunması**, 1. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013, s. 11; EVREN, Öcal Kemal, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 1. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007, s. 21; ODAMAN, **2013**, s.78; ASTARLI, **2008 a**, s. 219; NARMANLIOĞLU, **2014**, s.667-668; RÜZGAR/ TAŞ, **2018**, s.142; AKYİĞİT, **2018**, s. 228; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 170; KARACAN ÇETİN, **2019**, s.221.

olsa da bunun mevduata uygulanan en yüksek faiz olarak anlaşılması gerektiğine işaret etmiştir¹⁰³. Fazla çalışma ücreti, toplu iş sözleşmesinde yer alan bir hükme dayanılarak istenilmekte ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 53/f.2 uyarınca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı talep edilebilir¹⁰⁴.

Faiz başlangıcı, işveren daha önce temerrüde düşürülmediği durumlarda dava tarihidir. Ancak iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunlu olduğundan, bu tarih itibarı ile ödenmesi gerektiği; devam eden iş sözleşmelerinde ise ücretin ödeneceği bir tarih belirlendiğinden, faiz için ayrıca bir ihtara gerek olmadığı da ileri sürülmektedir¹⁰⁵.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu¹⁰⁶ m. 3/f.1 gereğince kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, m. 38/1-a gereğince dava şartı olarak, 01.01.2018 tarihi itibarı ile dava açmadan önce arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmaktadır. Dava açılması yerine zorunlu arabulucuya başvurulmasının işvereni temerrüde düşüreceğini, bu doğrultuda zorunlu arabulucuya başvuru tarihinin, işverenin daha önce temerrüde düşürülmediği durumlarda, faiz başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi gerektiğini kanaatindeyiz.

B. Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanmasında Uygulanan Zamanaşımı

Fazla çalışma ücreti hesaplanırken, zamanaşımı da gözetilmesi gereken önemli hususlardan bir diğeridir. İşK. m. 32/f. son'a göre, ücret alacaklarında zamanaşımı

¹⁰³ Konuya ilişkin bir Yargıtay kararı için bkz. “*Mahkemece, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarında yasal faiz uygulanmasına hükmedilmiştir. Her ne kadar dava dilekçesinde anılan alacaklara yasal faiz uygulanması talep edilmiş ise de yasal faiz ifadesinden anlaşılması gereken 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde düzenlendiği üzere, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır. Anılan nedenle fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanmasına karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde yasal faiz uygulanmasına karar verilmesi hatalıdır. Yukarıda yazılı sebeplerden eksik inceleme ve hatalı değerlendirmeye karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.*”, Y. 22. HD., E.2013/6697, K.2014/5605, T.11.03.2014, <http://ismahkemesi.com/2015/09/fazla-calisma-ureti-alacaklarinda-faiz-yargitay-kararlari/>, (erişim tarihi 24.4.2019)..

¹⁰⁴ KARACAN ÇETİN, 2019, s.223.

¹⁰⁵ AKYİĞİT, 2005, s. 20; KARACAN ÇETİN, 2019, s.227.

¹⁰⁶ RG., 25.10.2017/30221.

süresi beş yıldır. Bu hükmün kapsamına fazla çalışma, hafta tatili ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma ücreti, ikramiye ve prim gibi ücret ekleri ve diğer işçilik hakları da dâhildir¹⁰⁷. Zamanaşımı süresi, alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlar. İş sözleşmesinin devamı, bu süreyi durdurmaz ve süre ücret alacağının doğduğu tarihten itibaren işlemeye başlar¹⁰⁸.

6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m. 16/f.2 uyarınca arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Kanunun m.18/A-15’de de arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımının duracağı ve hak düşürücü sürenin işlemeyeceği düzenlenmiştir. Aynı düzenlemeye 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/17’de de yer verilmektedir.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu’nda fazla saatlerle çalışma, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olmak üzere iki alt başlık halinde incelenmiştir. Haftalık çalışma süresinin, 45 saatin altında kararlaştırılması durumunda, 45 saatin altında kalan ya da bu süreyi aşan çalışmalara ödenecek ücret açısından bir farklılaştırma yapılmıştır. İş sözleşmesi taraflarının anlaşmak sureti ile fazla sürelerle yapılan çalışmayı, fazla çalışma olarak kabul edebileceğini, haftalık çalışma süresinin aşılması yerine başka bir ölçütün konulabileceği ve fazla çalışmanın belirlenmesine yönelik düzenlemenin nisbi emredici nitelikte olduğu kanaatindeyiz.

Kanuna göre fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için, haftalık çalışma süresinin aşılması ölçütü öngörülmüştür. Ancak haftalık çalışma süresi aşılmaya dahi

¹⁰⁷ SÜMER, **2018**, s. 85; DEMİRCİOĞLU/ CENTEL, **2015**, s. 105; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 169; TUNÇOMAĞ/ CENTEL, **2015**, s. 121; ODAMAN, **2013**, s. 78; ASTARLI, **2008 a**, s. 219-220. Zamanaşımının iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlaması gerektiği hakkında AKYİĞİT, **2005**, s. 18.

¹⁰⁸ SÜZEK, **2018**, s. 381; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT, **2017**, s. 307; AKYİĞİT, **2018**, s. 228; MOLLAMAHMUTOĞLU/ ASTARLI/ BAYSAL, **2018**, s. 169; KARACAN ÇETİN, **2019**, s.229.

bazı durumlar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 4'e göre fazla saatlerle çalışmalar da dâhil olmak üzere günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Yargıtay tarafından bu süreyi aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Gece çalışmalarında, sağlık kuralları bakımından günlük çalışma süresinin sınırlandırıldığı işlerde, bu sürelerin aşılması fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Diğer bir deyişle, haftalık çalışma ölçütünün yanı sıra yasal olarak günlük azami çalışma süresinin belirlendiği durumlarda, bu sürenin aşılması, haftalık çalışma süresi aşılmaya dahi fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Fazla çalışmanın hesabında, hesaplanan dönem içerisinde bu durumların bulunması, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında farklılık arz eder. Bu nedenle yapılan çalışma ile haftalık çalışma süresi aşılmaya da ücret %50 artırımlı olarak hesaplanır.

Fazla çalışmalarda, işçinin saatlik ücreti %50 artırımlı olarak ödenmektedir. Yer altında maden işlerinde çalışan işçilerde ise bu oran %100 olarak belirlenmiştir. Ancak düzenlemenin, yer altı ve su altında çalışan işçilerden sadece yer altı maden işlerinde çalışan işçileri değil, aynı durumdaki diğer işçileri de kapsayacak şekilde değiştirilmesinin daha yerinde olacağı kanaatindeyiz.

Fazla çalışma ücretine, mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır. İşçi tarafından yasal faiz talep edilmesi durumunda ise taleple bağlılık ilkesi gereğince, yasal faizin aşılmaması koşulu ile mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmelidir. İşveren öncesinde temerrüde düşürülmediği durumlarda faiz başlangıcı kural olarak dava tarihidir. Ancak zorunlu arabulucuya başvuru tarihi, işverenin daha önce temerrüde düşürülmediği durumlarda, faiz başlangıç tarihi olarak kabul edilmesi gerektiği kanaatindeyiz.

İŞK. m. 32/f. son'a göre fazla çalışma taleplerinde zamanaşımı süresi beş yıldır. Zamanaşımı süresi, alacağın muaccel olduğu tarihten itibaren başlar ve iş sözleşmesinin devamı, bu süreyi durdurmaz. Ancak 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu m.16/f.2 uyarınca arabuluculuk sürecinin başlamasından sona ermesine kadar geçirilen süre, zamanaşımı ve hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında dikkate alınmaz. Kanun m. 18/A-15'de ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m.3/f.17'de arabuluculuk bürosuna başvurulmasından son tutanağın düzenlendiği tarihe

kadar geçen sürede zamanaşımının duracağı ve hak düşürücü sürenin işlemeyeceği düzenlenmiştir.

Fazla çalışma ücretinin hesabında, çıplak brüt ücret esas alınmaktadır. Aksi takdirde giydirilmiş brüt ücret ya da net ücret üzerinden yapılan hesaplama, Yargıtay kararlarında bozma sebebi olarak gösterilmektedir.

Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında, işçinin saat ücreti esas alınır. Bu nedenle ücretin saat esas değil de günlük, haftalık ya da aylık olarak ödenmesi durumunda, ilk olarak saat başı ücretinin bulunması gerekmektedir. Fazla çalışma ücreti, ait olduğu dönem ücreti üzerinden hesap edilir. İşçinin ücretinin belirli olmaması durumunda, mesleki kuruluşlardan bilinmeyen döneme ait ücretin araştırılması gerekir. Belirli olmayan dönemlere ait ücret, bilinen dönem ücreti üzerinden asgari ücrete oranlanarak belirlenir. Ancak resmî kurumlarda işçinin ücreti belirli olacağından, bu doğrultuda bir hesaplama yapılmaz.

Fazla çalışmanın tanıkla ispatında %30'dan aşağı olmamak üzere, hakkaniyet indirimi adı altında bir indirim yapılmaktadır. Bu indirim, işçinin yılın belirli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan hakkaniyet indirimi ifadesinin yerine "karineye dayalı makul bir indirim" ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı, yakın tarihli bir Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararında belirtilmektedir. Fazla çalışmanın belgelere, işveren kayıtlarına veya kesin delillere dayalı olarak ispat edilmesi durumunda ise, hesaplanan zamlı ücretten bir indirimin yapılması söz konusu olmaz.

Fazla çalışmanın hesabında, çalışma döneminin belli bir kısmına ilişkin ücretin zamanaşımına uğramış olması durumunda, ilk olarak hakkaniyet indirimi yapılmalı daha sonra zamanaşımına uğrayan kısmın yapılan hesaplama üzerinden düşülmesi gerekmektedir. Hakkaniyet indirimi yapılması sonrasında reddedilen kısım üzerinden, vekâlet ücretine hükmedilmezken, zamanaşımına uğrayan kısım üzerinden red edilen kısma ilişkin olarak vekâlet ücretine hükmedilir.

Taleple bağlılık ilkesi gereği işçinin beyanları, bilirkişi tarafından yapılacak hesaplamada gözetilmelidir. Bu nedenle işçinin talebini aşacak şekilde hesaplama yapılmamalıdır.

Fazla çalışma ücretinin işçinin ücretine dâhil olduğunun kararlaştırılması, uygulamada sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. Ancak bu koşulun geçerli olması için fazla çalışmanın yıllık 270 saati aşmaması, ücretin belirli bir oranda asgari ücretten fazla olması ve işçinin yazılı onayının bulunması gerekir. Bu şartlardan hareket edildiğinde, asgari ücret ile çalışan işçiye ilişkin tarafların böyle bir düzenlemesi geçersiz sayılacaktır. Bunun yanı sıra üst düzey yönetici konumunda çalışan işçilerin, bazı durumlarda fazla çalışma ücret talebinin olmayacağı kabul edilmektedir. Ancak ilgili başlıkta da bahsetmiş olduğumuz üzere, bu durumun söz konusu olabilmesi için işçiden daha üst konumda, emir ve talimat verme yetkisine sahip başka bir üst düzey yönetici olmamalıdır.

KAYNAKÇA

- AKPULAT KÖME, Ayşe, **İş Yargılamalarında Yargılamanın Özellikleri**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- AKTAY, Nizamettin/ARICI, Kadir/SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, **İş Hukuku**, 6. Basım, Gazi Kitabevi, Ankara, 2013.
- AKYİĞİT, Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS Dergisi**, Yıl: 2005, Cilt: 19, Sayı: 4, s.1-26.
- AKYİĞİT, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı İş Kanunu Şerhi**, Cilt 2, 3. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.
- AKYİĞİT, Ercan, **İş Hukuku**, 12. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- ASTARLI, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008. (2008 a)
- ASTARLI, Muhittin, “Alman ve Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhi Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlik Koşulları”, **Kamu-İş Dergisi**, Yıl: 2008, Cilt: 9, Sayı: 4, s.36-69. (2008 b)
- BEDÜK, Mehmet Nusret, “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2011, Cilt 19, Sayı: 2, s. 199-244.
- BOZKURT, Argun H., **İş Yargılaması Usul Hukuku**, 6. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.
- ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 30. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2017.
- ÇİL, Şahin, “4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Yıl: 2007, Sayı:3, s.57-79.

ÇİL, Şahin, “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Yıl: 2016, İÜHFM-LXXIV, Cilt: 1, Özel Sayı, s.269-312.

ÇİL, Şahin, **İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2015-2016 Yılları)**, 7. Basım, Yetkin Yayınevi, Ankara 2016. (2016a)

ÇİL, Şahin, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt: 2, 2. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

ÇOPUROĞLU, Çağlar, **Ücret ve Korunması**, 1. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2013.

DEMİR, Fevzi/ GERGİL, “Gülşen, Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Yıl: 2008, Cilt: 2, Sayı:16, s.68-89.

DEMİRCİOĞLU, Murat, **Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, 3. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2014.

DEMİRCİOĞLU, Murat/ CENTEL, Tankut, **İş Hukuku**, 18. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

ERTAN, Emre, “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2015, Sayı: 34, s.103-124.

EVREN, Öcal Kemal, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 1. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara, 2007.

EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, **Bireysel İş Hukuku**, 7. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2016.

GÖKTAŞ, Seracettin, “İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı: 28, s.42-56.

GÜNAY, Cevdet İlhan, “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2007, Sayı: 6, s.5-22.

GÜVEN, Ercan/AYDIN, Ufuk, **Bireysel İş Hukuku**, 4. Baskı, Nisan Kitabevi, Eskişehir, 2013.

HÜSEYİNLİ, Namık/YİĞİT, Yusuf, “İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Yıl: 2017, Cilt: 25, Sayı: 2, s.279-328.

KARACAN ÇETİN, Hatice, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, 6. Basım, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

KAYIK AYDINALP, Aslıhan, “İş Hukukunda Prim”, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Yıl: 2018, Cilt: 9, Sayı: 36, s. 53-72,

KILIÇOĞLU, Mustafa/ ŞENOCAK, Kemal: **İş Kanunu Şerhi**, Cilt:1, 2. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008.

KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun, **Bireysel İş Hukuku**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

KÖSEOĞLU, Ali Cengiz/KABUL, Sibel, 4857 sayılı İş Kanununun Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma, **İÜHFİM**, Yıl: 2014, Cilt: LXXII, Sayı: 2, s.233-268.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, **İş Hukuku Genel Kavramlar, Bireysel İlişkiler**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2012.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ ASTARLI, Muhittin/ BAYSAL, Ulaş, **İş Hukuku Ders Kitabı**, Cilt:1, 2. Basım, Lykeion Yayınları, Ankara, 2018.

MÜLAYİM, Baki Oğuz, **İş Hukukunda Gece Çalışması**, 1. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016.

NARMANLIOĞLU, Ünal, **İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I**, Beta Yayıncılık, 5. Basım, İstanbul, 2014.

NARMANLIOĞLU, Ünal, “İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2010, Sayı: 17, s.27-44.

ODAMAN, Serkan, **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, 1. Basım, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

RÜZGAR, Orhan/TAŞ, Yunus, **İş Mahkemelerinin Görevi ve Yargılama Usulü**, 1. Basım, Dora Yayınevi, Bursa, 2018.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, 7. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2015.

SOYER, Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Yıl: 2004, Sayı: 3, s.797-808.

SÜMER, Haluk Hadi, **İş Hukuku**, 23. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2018.

SÜZEK, Sarper, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 16. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2018.

TAŞOĞLU, Jale/LİMONCUOĞLU, Alp, “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma”, **Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi**, Yıl: 2010, Cilt: 2, Sayı: 2, s.77-85.

TULUKÇU, Nezihe Binnur, “Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Yıl: 2012, Sayı: 27, s.93-103.

TULUKÇU, Nezihe Binnur, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, 1. Basım, Adalet Yayınevi, Ankara, 2012.

TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, 7. Basım, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2015.

YAMAKOĞLU, Efe, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, 1. Basım, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul, 2011.