

4857 SAYILI İŞ KANUNU BAĞLAMINDA ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI: FAZLA ÇALIŞMA

Doç. Dr. Ali Cengiz Köseoğlu*

Sibel Kabul

I. GİRİŞ

Seksenli yıllardan itibaren, teknolojik, ekonomik ve sosyal gelişmeler sonucunda rekabet şartlarının zorlaşması ve esneklik ihtiyacının karşılanması amacıyla, ulusal ve uluslararası düzlemdeki çalışma süresi kavramına bakış açısı değişim göstermeye başlamıştır¹. Sanayileşmenin ortaya çıkardığı bir kavram olan çalışma süresi, İş Hukuku tarihi bakımından işçi taleplerinin en fazla olduğu, devlet müdahalesinin en fazla görüldüğü ve günümüzde de esnekleşme arayışları nedeniyle üzerinde en çok tartışılan ve bu bağlamda önem ve ağırlığını koruyan bir alan olmuştur. Nitekim çalışma süresi, işçinin hayatından işveren lehine ayırdığı zamandır. Bu bakımdan çalışma süresinin uzunluğu ve esaslarının tespitinde hem işletmenin ihtiyaç duyduğu ölçüde işgücü gereksiniminin karşılanması hem de işçinin maddi kayba uğraması kaygısını taşımaksızın ruhsal ve bedensel sağlığı ile aile ilişkilerinin korunması dikkate alınmalıdır. Çalışma süresi, işçinin korunması amacıyla yasa koyucu tarafından tamamen işverenin inisiyatifine bırakılmamış, emredici nitelikte kurullarla azami süresinin ne olması gerektiği ve nasıl uygulanacağı düzenlenmiştir². Çalışma süresinin uzunluğu her zaman tartışma konusu ve bir sosyal politika aracı olmuştur³. Çalışma süresinin azaltılması, işçinin günlük, haftalık, yıllık çalışmasının yanında toplam iş yaşamı boyunca çalışmasıyla ilgilidir. Bu konu özellikle gece çalışmaları ve postalar halinde çalışma yapan işçilerin çalışma koşullarının ağırlığı bakımından önemlidir. Ayrıca işçinin fiziki ve psikolojik sağlığının korunması, ailenin korunması amacıyla iş paylaşılması gibi yollarla esneklik arayışlarına gidilmiştir⁴. Fazla saatlerle çalışma da, işçinin korunması bakımından çalışma süresinin sınırlandırılması amacıyla ortaya çıkan bir kavramdır⁵.

¹ Hakem denetiminden geçmiştir.

* KTÜ Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi

¹ Münir Ekonomi, "Türk İş Hukukunda Esnekleşme Gereği", **Çalışma Hayatında Esneklik**, Çeşme Altın Yunus, 27-31 Ekim 1993, İzmir 1994, 57.

² François Duquesne, **Droit du Travail**, Paris 2010, 534; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Ankara, 2008, 853.

³ Jean-Maurice Verdier, Alain Coeuret, Marie-Armelle Souriac, **Droit du Travail**, Paris 2002, 414; Antoine Mazeaud, **Droit du Travail**, Paris, 2002, 458.

⁴ Verdier, Coeuret, Souriac, 415.

⁵ Cevdet İlhan Günay, "Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.6, 2007, 5; Şahin Çil, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.3, S.14, 2007, 57.

Fazla saatlerle çalışma, üretimin artırılması, üretim faaliyetlerindeki aksamaların önlenmesi, işletme ve toplumun bazı acil ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla normal çalışma süreleri üzerinde yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir⁶. Fazla saatlerle çalışma kavramı, 4857 Sayılı İş Kanununda, ücretin ele alındığı III. bölümde, “Fazla Çalışma Ücreti” başlığı altında 41. maddede⁷ düzenlenmiştir. Kanun hükmünde fazla çalışma, “*kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır*” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı tanıma İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin⁸ 3/I, a maddesinde de yer verilmiştir⁹.

II. FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI

4857 Sayılı İş Kanunu, fazla saatlerle çalışmanın nedenleri konusunda 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı bir düzenleme getirmemekte, fakat fazla saatlerle çalışma kavramını, esnek çalışma ilke ve yöntemlerini dikkate alarak, eski yasadan tamamen değişik bir biçimde düzenlemektedir¹⁰. Eski Kanunun aksine, günlük çalışma süresinin aşılması değil, haftalık çalışma süresinin aşılması fazla saatlerle çalışma olarak kabul edilmektedir¹¹. Belirtilen nedenle,

⁶ Tankut Centel, **İş Hukuku, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 1994, 232; Nuri Çelik, **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, 2009, 340; Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Ankara, 2008, 886; Müjdat Şakar, **Gerekçeli Ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Ankara, 2008, 493; Çil, 57.

⁷ Kanunun bu maddesi Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesine ilişkin 23 Kasım 1993 Tarih ve 93/104/EEC Sayılı Konsey Direktifi dikkate alınarak düzenlenmiştir. Bkz. Mustafa Kılıçoğlu, **4857 Sayılı İş Kanununun Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara, 2005, 395-396.

⁸ RG. 06.04.2004, S:25425.

⁹ Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS**, C.19, S.4, 2005, 1; Sarper Süzek, **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 5. Bası (Tıpkı Bası), İstanbul, 2009, 747; Fevzi Demir, **Sorularla Bireysel İş Hukuku I. Cilt**, Ankara, 2006, 267; Hatice Karacan, **4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma**, Ankara, 2009, 23; Günay, 6; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir, 2007, 224; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.1, 2004, 43.

¹⁰ Bu itibarla, 4857 Sayılı Kanun yürürlüğe girdiğinde 1475 sayılı Kanun döneminde ve bu kanun hükümleri esas alınarak düzenlenen toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve iş sözleşmesi hükmü niteliğindeki personel yönetmeliklerindeki düzenlemelerin geçerliliği kalmamış, yeni kanunun emredici hükümlerine aykırı düzenlemelerin yerini, bu kanun hükümleri almıştır. Bkz. Münir Ekonomi, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, **Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, C.7, S.3, 2004, 164.

¹¹ Eski Kanun döneminde de Yargıtay, haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmaların fazla saatlerle çalışma olduğunu kabul etmiştir. Bkz. Y9HD., 16.09.1996, E.1996/15014, K.1996/16843, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 15.12.2010; “Günlük normal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar değil, haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma kabul edilmelidir”, Bkz. Y9HD., 19.01.2004, E.2003/23908, K.2004/7, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005**, Ankara, 2006, 609-610; Y9HD., 05.12.2005, E.2005/11611, K.2005/37874, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/2, s.210-211; Y9HD., 24.09.2007, E.2007/1603, K.2007/26638, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, 236-237; M.Polat Soyer, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, ” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.3, 2004, 797; Akyiğit, 2; Ekonomi, 159; Günay, 5-6.

fazla saatlerle çalışmanın ortaya çıkabilmesi için işçinin fiilen çalıştığı ve İş K.m.66'ya göre fiilen çalışılmış sayılan sürelerin¹² yasal haftalık çalışma süresini aşması gerekir¹³. Fazla saatlerle çalışmayı belirleyen ölçütü düzenleyen kuralın mutlak emredici nitelikte olması nedeniyle, taraflarca sözleşmelere konulan hükümlerle bu ölçütün kaldırılması ve yerine başka bir ölçütün getirilmesi mümkün değildir¹⁴. Buna karşın, iş ilişkisinin niteliği ve işçinin korunması ilkesinin bir gereği olarak, Kanunun emredici olarak düzenlediği bir hükme aykırı yapılan çalışmanın hukuki bakımdan da bir yaptırımı olması

¹² Y9HD, 22.06.2000 tarih, E.2000/6607, K.2000/9854 sayılı kararında, fiilen çalışma olmasa da bu süre içinde eğitim amaçlı gönderilen işçinin, işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazandığını kabul etmiştir. Bkz. Cevdet İlhan Günay, **İş Davaları**, Ankara, 2008, 972; Ancak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 15.05.2007 tarih, E.2007/6044, K.2007/15197 sayılı kararında, eğitim amaçlı olarak katıldığı toplantıda, işçinin fiilen çalışmadığı ve işverene bir fayda sağlamadığı gerekçesiyle, bu tür toplantılarda geçen sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmemiştir. **KÖSEOĞLU**'na göre, Kanunun 66/I, d bendinde yer alan sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hükmü karşısında, herhangi bir sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için fiili çalışmanın varlığı aranmayacaktır. İşverenin kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işini ifa edemeyen işçinin çalışmadığı ancak çalışmış sayılacağı sürelerinin ücretini ödemesi gerekecektir. Eğer bu süreler, fazla çalışma kapsamında değerlendirilebiliyorsa, fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gündeme gelecektir. Denkleştirme uygulaması yapılması halinde, eğitim seminerinde geçen süreler de dahil olmak üzere, ortalama haftalık çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışmanın varlığı söz konusu olacaktır. Diğer taraftan, eğitim süresi dahil, işçinin haftalık çalışması 45 saati aşmasa bile, eğitim semineri günlük 11 saati aşması halinde fazla çalışmanın gerçekleştiği kabul edilmelidir. Bkz. Ali Cengiz Köseoğlu, "Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.13, 2009, 117-126.

¹³ Akyiğit, 2; Karacan, 54; Demir, 267; Mollamahmutoglu, 886; Bu durumda, günlük normal çalışma sürelerinin aşılması, ancak haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması halinde fazla saatlerle çalışma söz konusu olmayacaktır. Bkz. Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara, 2008, 169-170; Bununla beraber, yıllık ücretli izinde ya da istirahatlı geçen süreler çalışma süresinden sayılmayacağından, fazla çalışmanın tespitinde dikkate alınmayacaktır. Ancak, iş sözleşmesiyle belirtilen bu süreleri normal çalışma süresi ve fazla çalışmanın tespitinde, çalışılmış gibi sayılmasına bir engel bulunmamaktadır. Bkz. Ekonomi, 171.

¹⁴ "Davacı işveren sendikası, yürürlükte bulunan 1.1.2003-31.12.2004 süreli Toplu İş Sözleşmelerindeki fazla çalışmanın tamamı ile fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına ilişkin maddelerin daha sonra yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun 41. maddesi hükmüne aykırı olduğu bu nedenle toplu iş sözleşmelerinin ilgili hükümlerinin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini istemiştir. Dosyada mevcut 1.1.2003-31.12.2004 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinin 4857 sayılı İş Yasasının yürürlük tarihi olan 10.6.2003 tarihinden önce bağtlandığı anlaşılmaktadır. İmzalandığı tarihte mevcut yasa uyarınca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, yeni yasaya aykırı olduğu gerekçesi ile iptaline karar vermek mümkün değildir", Y9HD., 22.09.2004, E. 24180, K. 2004/19649 sayılı karar, 4857 sayılı Kanunun fazla çalışma ölçütü olarak getirdiği hüküm, mutlak emredici bir hüküm olmayıp nisbi emredici bir hüküm olduğu ve bunun sonucu olarak da toplu iş sözleşmeleri ile günlük çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilebileceği, bu nedenle de Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin sonucu itibarıyla doğru olan kararının gerekçesinin isabetli olmadığı yönünde eleştirilmiştir. Bkz. Fevzi Şahlanan, "Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.2, S.13, 2007, 161-168.

gerekir¹⁵. Aynı esasın günlük üst sınırı aşan çalışmalar için de benimsenmesi uygun olacaktır. Şu halde, Kanuna aykırı şekilde çalıştırılan işçiye, yaptığı çalışmanın karşılığı olarak fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Ancak böyle bir durum, fazla saatlerle çalışmanın belirlenmesi açısından haftalık çalışma ölçütü yerine yeni bir ölçütün esas alınması anlamına gelmemekte, kanuna aykırı çalışmaya İş Hukukunun işçiyi koruyucu karakterine uygun bir sonuç bağlanmasını ifade etmektedir¹⁶.

Denkleştirme uygulamasında mümkün oldukça fazla çalışma yapılmadan işin yürütümünü sağlanması amaçlanırken, bazen iş yoğunluğu nedeniyle fazla çalışma yaptırılmaktadır¹⁷. Fazla saatlerle çalışmanın tespiti bakımından denkleştirme döneminin uygulandığı durumlarda da esas alınan ölçüt, yine 45 saatlik yasal haftalık çalışma süresidir. Ancak, belirtilen halde, denkleştirme dönemi içinde ortalama haftalık çalışma süresinin aşıp aşılmadığına bakılması gerekecektir¹⁸.

¹⁵ Günay, 9 vd.; Fazla çalışmanın günlük çalışma süresine göre belirlendiği dönemde Yargıtay, kanuna aykırı olarak işçinin haftalık çalışma süresini aşar şekilde çalıştırılmasını da fazla çalışma olarak nitelemiş, işçiye haftalık çalışma süresi kanuna aykırı şekilde aşılarak iş gördürüldüğünde karşılığının artık normal ücret değil, fazla çalışma için öngörülen ücretle değerlendirilmesini kabul etmiştir. 3008 sayılı kanun döneminden başlayarak 931 ve 1475 sayılı kanun dönemlerinde sürdürülen ilke kararlarına göre, azami sürenin aşılması dikkate alınarak hukuki sonuç bağlanmıştır. Bkz. Ekonomi, 160-162; “Gerçekten 1475 sayılı İş Kanunu’na 35’inci maddesinde fazla çalışma yapılacak günler toplamının 1 yılda 90 iş gününden fazla olamayacağı ve fazla çalışma süresinin günde 3 saati geçmeyeceği yazılıdır. Ancak işveren bu süre üzerinde fazla mesai yaptırmışsa karşılığını ödemesi gerekir. Bu süreler üzerinde fazla mesai yaptırılması 99. madde uyarınca cezai yaptırım gerektirir. Bunun cezai yaptırıma bağlanmış olması fiilen yapılan fazla mesai ücretinin ödenmesine neden olamaz.” Y9HD., 04.06.1992, E.1992/744, K.1992/6088; Y9HD., 24.05.2004, E.2004/1404, K.2004/12423 (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.10.2011.

¹⁶ Nurşen Canıklıoğlu, “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, 168-169; Ekonomi, 163-164; Kanun fazla saatlerle çalışmanın ölçütü olarak, haftayı esas almasına ve fazla saatlerle çalışmayı bu şekilde tanımlamasına rağmen Yargıtay haftalık 45 saatin aşılması dışında, günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılmasını da fazla saatlerle çalışma olarak kabul etmektedir. Bkz. Y9HD., 22.3.2007, E.2006/22706, K.2007/8208, Erdem Özdemir, “Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.12, 2008, 81; Y9HD., 15.12.2008, E.2007/30201, K.2008/33618, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008 – 2009**, Ankara, 2010, 794-795; Mollamahmutoglu, 886; **SOYER**e göre, günlük 11 saatlik azami çalışma süresinin aşılması halinde işçiye fazla saatlerle çalışma ücreti ödenecek olmasının asıl gerekçesi, bu sürenin aşılmış olması değil, 11 saatin üzerindeki çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamamasıdır. Bkz. M.Polat Soyer, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler,” **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, S.3, 2004, 798-799; Benzer görüş için bkz. Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, İstanbul, 2010, 221-222.

¹⁷ Mehmet Uçum, **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul, 2003, 79.

¹⁸ Y9HD., 27.05.2008, E.2008/357, K.2008/12808; Y9HD., 27.05.2008, E.2008/357, K.2008/12808, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009; Y9HD., 16.06.2005, E.2004/24384, K.2005/26172; Y9HD., 13.10.2005, E.2005/30404, K.2005/33340, Murat Demircioğlu, **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, İstanbul, 2008, 237; Aynı doğrultuda, Y9HD., 16.06.2005, E.2004/31721, K.2005/26173; Y9HD., 03.10.2005, E.2005/27057, K.2005/32188; (Çevirimiçi)

III. FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA KAVRAMI

Fazla saatlerle çalışma, işçi tarafından yasal çalışma süresinin veya sözleşmeyle belirlenen çalışma süresinin üzerinde, işverenin yararına ortaya konulan çalışma süresidir¹⁹. Ancak, işçinin yasal çalışma süresinin üzerinde yaptığı her çalışma fazla saatlerle çalışma olarak nitelendirilemez²⁰. Örneğin, denkleştirme uygulamalarında ya da telefî çalışmasında, yasal çalışma süresinin üzerindeki çalışmalar, fazla saatlerle çalışma olarak kabul edilmeyecektir²¹.

Yasal haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğunu düzenleyen İş K.63, kamu düzenine ilişkin olup nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla, işçi yararına olacağından taraflar, 45 saatin altında olmak koşuluyla istedikleri uzunlukta haftalık çalışma süresi belirleyebilirler²². 4857 sayılı İş Kanununa göre, haftalık çalışma süresinin bu şekilde sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, belirtilen süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılmaktadır (m.41/3)²³. Fazla sürelerle çalışma da fazla saatlerle çalışma gibi, haftalık çalışma süresi esasında söze konu olan bir çalışmadır. Ancak, şu farkla ki fazla saatlerle çalışmadan bahsedebilmek için haftalık 45 saati aşan bir çalışmanın olması gerekirken, fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmek için sözleşmelerle 45 saatin altında belirlenen haftalık çalışma sü-

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.10.2011; Günay, 7; Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Konya, 2006, 133; A. Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı ve E.Tuncay Kaplan-Seymen, **İş Hukuku**, Ankara, 2009, Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul, 2008, 147; Akyiğit, 2-3; Caniklioğlu, 167-168; Süzek, 747; Çelik, 341; Soyer, 797-798; Mollamahmutoglu, 886; Ekonomi, 159; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 221; Denkleştirme yapıldığı hallerde fazla çalışma ücretinin ödenmemesi karşılıksız çalışma niteliğindedir ve Anayasanın “angarya yaşağını” düzenleyen 18. maddesine aykırıdır. Bkz. Şakar, 496.

¹⁹ Türk Borçlar Kanunu m. 398’de fazla çalışma “Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır” hükmüyle düzenlenmiştir. Düzenlemenin eleştirisi için bkz. Gülsevil Alpagut, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **Legal İHSGHD.**, C.8, S.31, 915.

²⁰ Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoin Jeammaud, **Droit du Travail**, Paris 2008, 885; Daniel Marchand, **Le Droit du Travail en Pratique**, Paris, 2002, 206; François Gaudu, **Droit du Travail**, Paris 2009, 139; Jean Manière, **Le Droit Du Travail En 90 Questions**, Paris, 2010, 113; Denis Gatamel, **Le Droit du Travail en France**, Paris 2002, 210; Catherine Puigelier, **Droit du Travail**, Relation Individuelles de Travail, Paris 2001, 197; Véronique Roy, **Droit du Travail**, Paris 2002, 40; Antoine Mazeaud, **Droit du Travail**, Paris, 2002, 478; Duquesne, 541.

²¹ Pelissier, Supiot, Jeammaud, 886-887; Gaudu, 139.

²² Karacan, 53-54; Tunçomağ, Centel, 156; Ekonomi, 168; Çil, 60.

²³ 4857 Sayılı İş Kanunu, eski İş Kanunu’ndan farklı olarak, fazla saatlerle çalışma yanında, “fazla sürelerle çalışma” adıyla yeni bir müesseseye getirmiştir. İş K. 41/VII. maddesinde, her iki müesseseyi kapsayacak şekilde, “fazla saatlerle çalışma” kavramına yer verildiği görülmektedir. Bkz. Soyer, 797; Astarlı, 167; Süzek, 748; Sümer, 134; Caniklioğlu, 169; Demir, 268; Mollamahmutoglu, 904; Akyiğit, 9; Günay, 7; Güven, Aydın, 224; Eyrenci, 43; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 221-222.

resini aşan ve en fazla 45 saate kadar yapılan bir çalışmanın varlığı gerekmektedir²⁴.

Denkleştirme uygulanan işyerlerinde, bu dönemdeki ortalama haftalık çalışma süresinin taraflarca kararlaştırılan süreyi aşması, ancak, 45 saatin altında olması halinde, fazla sürelerle çalışma sayılacaktır (İş K.m.41/3). Dolayısıyla, denkleştirme dönemindeki ortalama haftalık çalışma süresi kararlaştırılan süre aşılmadıkça, bazı haftalarda bu süreyi aşan çalışma yapılsa da bu süreler fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmeyecektir²⁵.

IV. FAZLA ÇALIŞMANIN TÜRLERİ

Eski Kanunda olduğu gibi, 4857 sayılı Kanunda da fazla saatlerle çalışma, çalışmayı doğuran nedenlere göre ayırımı tabi tutularak, olağan nedenlerle, zorunlu nedenlerle ve olağanüstü nedenlerle fazla saatlerle çalışma olmak üzere farklı maddelerde düzenlenmiştir. Fazla saatlerle çalışmanın hukuken geçerli olabilmesi için Kanunda sayılan nedenlerden birine dayanması gerekir²⁶.

1. Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma

Olağan nedenlerle fazla çalışma, İş K. m.63/son da belirtilen sağlık kuralları bakımından günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler ile 69. maddede yer alan gece çalışması dışında, işverenin Kanunun 41. maddesinde belirtilen nedenlere dayanarak işçilerine, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşacak şekilde, günlük normal çalışma süresinin üzerinde yaptırdığı çalışmadır²⁷. Her ne kadar İş K.m.41/I'da ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla saatlerle çalışma yaptırılabilir-

²⁴ 4857 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeyle, 1475 sayılı Kanun döneminde haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılıp sayılmayacağı yönündeki tartışma ortadan kalkmıştır. Bkz. Mollamahmutoglu, 904, Ekonomi, 168; “Buna göre 35. maddede dikkate alındığında ve haftada 48 saatin üzerinde çalışmalar fazla mesai sayılabilir. Öte yandan hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleriyle günlük çalışma süresi 8 saatin altında olarak kararlaştırılabilir. Ancak kararlaştırılan süreden daha fazla bir çalışma varsa günlük 8 saati geçmedikçe fazla mesai iddiasında bulunulamaz. Böyle bir durumda sadece normal ücret üzerinden talep hakkı doğar.” Y9HD., 06.10.1983, E.1983/6648, K.1983/7790, Kararı inceleyen **TUNCAY**'a göre, 1475 sayılı İş Kanununun 35.maddesi “kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında kalan” çalışmalarını fazla çalışma olarak değerlendirmektedir. Bu nedenle de, taraflar aksini kararlaştırmadıkça işletmede tespit edilen çalışma süresini aşan, ancak, kanuni günlük çalışma süresini aşmayan çalışmalar fazla çalışma olarak nitelendirilemeyecektir. Tuncay'a göre, Yargıtay'ın kararı yasa hükümlerine olduğu kadar Alman Hukukunda kabul edilen görüşlere de uygundur. Bkz. A.Can Tuncay, “Günlük Çalışma Süresini Aşmayan Çalışmalarda Fazla Çalışma İddiası”, **İHU**, İşK. 35 (No.8); Yargıtay daha sonra vermiş olduğu bir kararda ise aksi sonuca ulaşmış ve yasal çalışma süresi altında, fakat taraflarca kararlaştırılan sürenin üzerinde yapılan çalışmayı fazla çalışma olarak kabul etmiştir. Bkz. Y9HD., 19.09.1991, E.1991/11289, K.1991/12317, Caniklioğlu, 169 (73. dp. Yer alan kararlar); Soyer, 801-802.

²⁵ Caniklioğlu, 170; Akyiğit, 10; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 234.

²⁶ Astarlı, 209; Akyiğit, 3.

²⁷ Mollamahmutoglu, 888-889.

ceği öngörülmüşse de sayılan bu nedenler sınırlı sayıda değildir²⁸. Gerçekten de “gibi” kelimesi, hükümde sayılanlara benzer tüm sebeplerle işveren fazla saatlerle çalışma yaptırmasına imkan verdiği gibi, tek başına “ülkenin genel yararları” çok kapsamlı içeriği ve anlamıyla başka neden aramaksızın fazla çalışma yaptırma olanağı verecek niteliktedir²⁹. “İşin niteliği” ifadesini, yapılan her bir somut iş dikkate alınarak belirlenir³⁰. “Üretimin arttırılması” ise, genelde her fazla çalışmanın temelinde yatan bir olgudur. Buna bir işletme politikası olarak başvurulabilir³¹.

İş K.m. 41/VII uyarınca, fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Anılan hükümde geçen “fazla saatlerle çalışma”, hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışmayı³² kapsadığı için, fazla çalışmanın yanı sıra fazla sürelerle çalışma için de işçinin onayı aranacaktır³³. Buna karşın, zorunlu ne-

²⁸ Cevdet İlhan Günay, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Ankara, 2007, 57; A.Murat Demircioğlu ve Tankut Centel, **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku**, İstanbul, 2007, 132; İlyas Topçuoğlu, **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Ankara, 2009, 19-20; Centel, 236; Akyiğit, 4; Süzek, 749; Sümer, 134; Tunçomağ, Centel, 152; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 224; Demir, 269; Güven, Aydın, 226; Mollamahmutoğlu, 889; Örneğin, işyerinde uygulanan bir grevden sonra ortaya çıkan üretim kaybının telafi edilebilmesi için fazla çalışma yaptırılabilir. Bkz. Çil, 58.

²⁹ Ülkenin genel yararı kavramı oldukça esnekler. Ülkenin genel yararı tespit edilirken, ülkenin yalnız mevcut durumu değil, gelecekte meydana gelebilecek ihtimaller de dikkate alınmalıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Oğuz Kurucu, **İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma**, Ankara, 1987, 86; Karacan, 82-83; Demir, 269; Mollamahmutoğlu, 889; Akyiğit, 4.

³⁰ Örneğin, işlerin yoğunlaşması yahut personel azlığı, iş mevsiminin azalması ya da işverence üstlenen işin müşteriye bir an önce yetiştirilmesi amacı belirtilen bağlamda düşünülebilir. Bkz. Akyiğit, 4.

³¹ Akyiğit, 4; Bir işletmenin, çalıştığı sektör itibarıyla meydana gelen gelişmeler veya üretimi yapılan mala piyasadaki talebin artması, üretim faaliyeti aksatılmadan yeni alınan makinelerin devreye sokulması ya da arızası bulunmayan makinelerin normal bakımının yapılması, hastalık nedeniyle bazı işçilerin devamsızlığı, hammadde yokluğu ya da grev uygulanması nedeniyle düşen üretimi normal seviyeye çıkarmak için fazla çalışma yaptırılabilir. Bkz. Kurucu, 87-88; Karacan, 84-85.

³² Fazla sürelerle çalışmada işçinin onayının aranmayacağı yönünde bkz. Ekonomi, 169.

³³ Y9HD., 01.10.2010, E.2008/35338, K.2010/26673; Y9HD., 23.09.2010, E.2008/39681, K.2010/25700, (Çevirimiç) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y9HD., 15.12.2003, E.2003/10202, K.2003/21982; Kararda, Pazar gününün 35 hafta tatili olduğu ve işçinin o gün çalışacağına ilişkin 1475 sayılı İş Kanununun 35. maddesinin f fıkrasının aradığı bir muvafakatnamenin bulunmadığından bahsedilmiştir. Öğretilen, işçinin fazla çalışmaya ilişkin rızasının, ancak yasaya uygun fazla çalışmalar için geçerli olacağı gerekçesiyle Yargıtay’ın anılan kararı hatalı bulunmaktadır. Nitekim hafta tatili verilmesi gereken günlerde yapılan çalışma, yasaya aykırı olduğu için, işçinin hafta tatilinde çalışacağına ilişkin rızası kendisini bağlamayacaktır. Belirtilen nedenle kararda, hafta tatilinde çalışılacağına kabul edildiğine ilişkin bir rızanın bulunmadığından söz edilmesi hatalıdır. Bkz. Ali Güzel, **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, 2005, 45-46; Efe Yamakoğlu, **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, İstanbul, 2011, 67; Topçuoğlu, 23-24; Centel, 236; Süzek, 749; Sümer, 134; Demir, 273; Tunçomağ, Centel, 153; Güven, Aydın, 227; Günay, 10; Eyrenci, 44; Caniklioğlu, 170-171; Akyiğit, 4; Çelik, 343; Soyer, 800; Mollamahmutoğlu, 889; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 224.

denlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla saatlerle çalışma için işçinin onayı aranmayacaktır (Fazla Çalışma Y. m.9/I, son cümle)³⁴. İşçiden alınması gereken onayın şekli ve zamanı konusunda Kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamasına karşın, Yönetmelikte bu konuda özel bir hüküm öngörülmesi ve “fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında³⁵ işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyalarında saklanır” hükmü getirilmiştir (Fazla Çalışma Y. m.9/II)³⁶. Yönetmelikte düzenlenen hüküm ile hem işçinin vereceği onayın yazılı olması koşulu getirilerek, verilen onayın belgelenmesi, hem de her yılbaşında yenilenmesi gerektiği belirtilerek, işçilerin yıllar önce verdikleri onayların bağlayıcılığının ortadan kaldırılması sağlanmıştır³⁷.

Fazla çalışmanın yapılacağı işçilere duyurulmasından sonra işçinin fazla çalışma yükümlülüğü gündeme gelecektir. Buna karşın, uygulamaya katılmak istemeyen işçi, fazla çalışmadan çekinme nedenlerini, nedenin ortaya çıktığı andan itibaren mümkün olan en kısa zamanda işverene ya da bağlı bulunduğu işveren vekiline bildirmelidir³⁸. Kural olarak, fazla saatlerle çalışmaya

³⁴ Karacan, 89; Soyer, 800.

³⁵ Her yıl fazla çalışma onayı alınmamış olan bir işçinin fazla çalışmayı kabul etmemesi üzerine, iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshedilemeyeceği Yargıtay’ca kabul edilmiştir. Y. 9. HD. 08.05.2006, E.2006/10028, K.2006/13006, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007**, Ankara, 2008, 817-818; Hükümde geçen “yıl” ibaresinden ne anlaşılması gerektiği açık olmadığından, yıl ifadesinden takvim yılı anlaşılabilir gibi, her işçi bakımından işe girdiği yılı takip eden her yılın anlaşılması mümkün olabilecektir. Caniklioğlu, s. 171 vd.; Bu konudaki tartışma için ayrıca bkz. Soyer, 800.

³⁶ Y9HD., 23.12.2004, E.2004/17276, K.2009/29157, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 04.07.2011; Y9HD., 26.03.2009, E.2007/38322, K.2009/8131, Mustafa Kılıçoğlu, “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, İstanbul, 2009, 159; Çil, 58; Çelik, 343; Güven, Aydın, 227; Caniklioğlu, 171.

³⁷ Caniklioğlu, 171; Akyiğit, 5; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 224-225; “fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 41.maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik uyarınca fazla mesai için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerekir. Bu nedenle, sözleşmede fazla mesai yapmaya davacının rıza gösterdiğine ilişkin hükmün ancak ilk yıl için geçerli olduğu kabul edilebilir.” Y9HD., 8.5.2006, E.2006/10028, K.2006/13006, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006/3, 158-159; Y9HD., 23.12.2004, E.2004/17276, K.2009/29157, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 08.12.2010.

³⁸ “Dairemiz uygulamasına göre işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli neden kabul edilmektedir.”, Y9HD., 08.10.2007, E.2007/11936, K.2007/29817, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/1, 191-193; Y9HD., 05.06.1980, E.1980/6852, K.1980/6755; Y9HD., 17.01.1978, E.1977/12530, K.1978/531, Karacan, 95-96; Y9HD., 30.06.1997, E.1997/10212, K.1997/13230, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Fazla saatlerle çalışma konusunda işçiye tanınan onay hakkının “objektif iyiniyet ve dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması ve işçinin haklı bir nedeni olmadan fazla çalışmaya kalmama hakkını kullanmasının işvereni zarara uğratmaması gerekir. Bkz. Demir, 274; Yargıtay, yazılı onay vermemekle beraber, işçinin, geçmiş dönemde fazla çalışma yapması ve ücretinin tam ve düzenli ödenmesi halinde, sonradan fazla çalışmaya kalmak istememesini fesih için haklı neden kabul etmiştir. Bkz. Y9HD.,

onay vermiş olan işçi açısından fazla çalışma borcu doğmuş olur. Dolayısıyla verilen onaya rağmen, fazla saatlerle çalışmayı reddeden işçi, iş görme borcuna kusurlu aykırılıkta bulunmuş olacağından, işveren İş K. m.25/II, h uyarınca haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilecektir³⁹. Öte yandan, fazla çalışmanın önceden kabul edildiği hallerde dahi, işçinin buna mutlak surette uymak gibi bir yükümlülüğü yoktur. İşçi, sağlığının böyle bir çalışmaya elverişli olmadığını Yönetmeliğin 8/b hükmüne uygun bir biçimde belgelendirmek koşuluyla fazla çalışma yapmaktan kaçınabilir. Yine, fazla çalışmaya katılmamayı haklı kılacak nedenlerin varlığı halinde, örneğin yakınlarından birinin hastalık veya kaza nedeniyle işçinin bakımına ihtiyaç duymaları halinde, işçi önceden onay vermiş olsa bile fazla çalışmaya zorlanamaz⁴⁰.

Bir işyerinde fazla çalışmaya karar verecek ve uygulayacak olan kişi, işveren veya işveren vekilidir. İşverenin yönetim hakkına giren bu konu, işverene fazla çalışmaya karar verme yetkisini sağlaması yanında, fazla çalışmanın, yasa ve yönetmelik hükümleri çerçevesinde uygulanma şeklini, zamanını, ne kadar süre ile yapılacağını ve hangi işçilerin bu çalışmaya katılacağını belirlemek yetkisini de içermektedir⁴¹. Belirtilen nedenle, fazla çalışmanın kabulü için işverenin bu konuda işçiden bir talepte bulunması gerekir. Böyle bir talep olmaksızın işçinin kendiliğinden fazla çalışmaya kalması işçiye fazla çalışma ücreti hak kazandırmayacaktır⁴². Bununla birlikte, işverenin talebinin her zaman açık olması da beklenmemelidir⁴³. Benzer şekilde, işveren yazılı olarak fazla çalışma yapılmasını bildirmiş olsa bile, ancak fazla çalışma yapılarak bitirilebilecek bir işi işçiden istemesi halinde, işçinin fazla çalışma ücretini talep hakkı doğacaktır⁴⁴.

08.10.2007, E.2007/11936, K.2007/29817, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

³⁹ Çelik, 344; Mollamahmutoglu, 890; Sümer, 134; Yargıtay'a göre, fazla çalışmaya kalması için bir defa uyarılan işçinin fazla çalışmaya kalmamasından dolayı iş sözleşmesinin feshi haklı kabul edilemez. Y9HD., 09.05.2005, E.2004/25446, K.2005/16086; Y9HD., 22.02.2010, E.2010/2551, K.2010/4290, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

⁴⁰ Çil, 59; Mollamahmutoglu, 890; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 225; Soyer, 800; Aktay, Arıcı, Kaplan-Seneyen, 250.

⁴¹ Münir Ekonomi, "Fazla Çalışmanın İşverenin İsteğiyle Yapılması", İHU, İşK. 35 (No.6), s. 1; Centel, 233.

⁴² Karacan, 86; Süzek, 756; Sümer, 134; Demir, 272; Akyiğit, 4; Tunçomağ, Centel, 150; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 225; Çelik, 346; Centel, 233.

⁴³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.04.1972 tarih ve E.1972/26738, K. 1972/12364 sayılı kararında da belirttiği üzere, işçinin fazla saatlerle çalışma ücretini talep edebilmesi için, fazla çalışmanın işveren tarafından istendiğinin ispat edilmesi gerekir. Bununla birlikte, işveren ya da işveren vekili kendi iradesi ve isteği olmadan işçinin fazla çalıştığını görmüş ve bu hususta bilgi sahibi olduğu halde, bu çalışmaya engel olmamış ise, işçiye fazla çalışma konusunda bir emir vermediğini ileri sürerek, fazla çalışma ücretini ödemekten kaçınmayacaktır. Y9HD., 15.01.1974, E.1974/25820, K.1974/22200; Y9HD., 06.03.1975, E.1975/2182, K.1975/14355; Y9HD., 17.09.1979, E.1979/9524, K.1975/11091, Ekonomi, İşverenin İsteği, 2; Aynı yönde, Y.9. HD. 05.05.1981, E.1981/1183, K.1981/6549, M.Polat Soyer, Genel Müdürün Fazla Çalışması ve Ücreti, İHU, İşK. 35 (No.7); Demir, 272; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 225; Centel, 233.

⁴⁴ YHGK, 03.03.1982, 9-1702/932, Süzek, 756; Çelik, 347; Akyiğit, 5; Demir, 272; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 225-226; Centel, 233-234.

İş K. m.41/ VIII'na göre “fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten⁴⁵ fazla olamaz”⁴⁶. Fazla çalışma bakımından yasada öngörülen 270 saat sınırı takvim yılı itibarıyla uygulanacak bir ölçüttür⁴⁷. Yönetmeliğin 5/1 maddesinde aynı kural tekrarlanmış, süre sınırının işyerlerine ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslara ilişkin olduğu hüküm altına alınmıştır. Şu halde, işyerinde farklı işlerle yaptırılan fazla çalışma süresinin toplamının yılda 270 saatten fazla olmasına bir engel bulunmamaktadır. Burada önemli olan, her işçinin yapacağı fazla çalışmaların toplam süresinin, işçi sağlığının korunması amacıyla, yılda 270 saati aşmamasıdır⁴⁸. Yıllık 270 saatlik sınırlama, sadece fazla çalışma için söz konusu olup, fazla sürelerle çalışmada⁴⁹ ve açıkça İş K. 41.

⁴⁵ Söz konusu süre Fransız Hukukunda, 29 Ocak 2000 tarihinde yıllık 180 veya 150 saat olarak belirlenmişti. Bkz. Marchand, 207; Daha sonra 21 Aralık 2004 tarihinde yapılan değişiklikle 220 saat olarak belirlenmiştir. Bkz. Gaudu, 140; Pelissier, Supiot, Jeamaud, 888; Manière, 112; 4857 Sayılı İş Kanunu, fazla çalışmanın haftalık sınırı konusunda herhangi bir düzenleme getirmemiştir. Oysa gerek Bilim Komisyonu tarafından hazırlanan tasarıda ve gerekse Hükümet Tasarısının Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu tarafından aynen kabul edilen metinde ortalama çalışma süresinin, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamayacağı öngörüldüğü halde, bu düzenleme maddenin TBMM Genel Kurulu tarafından kabul edilen metinde yer almadığından yasalasamamıştır. Söz konusu durum, 2003/88 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 7 günlük bir zaman diliminde ortalama çalışma süresinin fazla çalışmalar da dahil olmak üzere 48 saati aşamayacağını öngören 6/b maddesine uygun değildir. Geniş bilgi ve eleştiriler için bkz. Ertan İren, **Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara 2008, 211, 230; Kanun koyucunun fazla çalışma alanında haftaya göre herhangi bir sınırlama getirmeyip, sadece yıl ölçütünü esas alarak 270 saatlik bir sınırlamayla yetinmesi isabetli değildir. Çünkü bu halde, 270 saatlik sınırlamanın yarısından fazlasının iki aylık denkleştirme dönemine sıkıştırılması mümkün olabilecek ve böyle bir uygulama işçinin fiziksel yönden korunması ilkesine aykırılık teşkil edebilecektir. Bkz. Soyer, 804-805; Çelik, 344; Günay, 15; Çil, 60-61.

⁴⁶ Sümer, 135; Demir, 274; Tunçomağ, Centel, 153; Çelik, 345; Akyiğit, 5; Güven, Aydın, 226; Mollamahmutoglu, 892; Aktay, Arıcı, Kaplan-Senyan, 251; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 229; Demircioğlu ve Centel, 132; 270 saatlik sınırlamaya aykırılığın ceza sorumluluğu olmadığı yolunda bkz. Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, “4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, **Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ'ye Armağan**, C.7, S.3, 2004, 245; Y9HD., 30.01.2006, E.2005/20001, K. 2006/1763; “Dairemizin kararlık kazanmış olan uygulamasına göre iş sözleşmesinde yer alan bu tür hükümler fazla çalışma bakımından yılda 270 saatlik kısmın ücretin içinde ödendiği şekilde değerlendirilmektedir. Belirtilen sürenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının kanıtlanması durumunda zamlı ücretinin ayrıca ödenmesi gerekir.” Y9HD., 12.11.2010, E.2008/44327, K.2010/33851, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 15.07.2011; Aynı doğrultuda, Y9HD., 18.11.2008, E. 2007/32717, K.2008/31210, Seracettin Göktaş, **Ücret, Fazla Çalışma ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, 12 Haziran 2009, İstanbul, 2010, 400.

⁴⁷ Soyer, 806; Sümer, 135; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 229; 270 saatlik sürenin hesabında bir takvim yılının değil, işçinin çalıştığı bir yıl içindeki fazla çalışma sürelerinin toplamının esas alınması gerekeceği yönündeki görüş için bkz. Demir, 274.

⁴⁸ Süzek, 750; Soyer, Yeni Düzenlemeler, 154; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 229; Sümer, 135; Eyrenci, 45; Caniklioğlu, 174; Mollamahmutoglu, 892; Topçuoğlu, 31.

⁴⁹ Fazla sürelerle çalışmanın sınırı konusunda Kanunda herhangi bir açık düzenleme bulunmamasına rağmen, böyle bir sınır fazla sürelerle çalışmanın özünde bulunmak-

maddesinin ilk üç fıkrasının uygulanacağını belirtilmesi ve 270 saatlik sınırlamaya herhangi bir atıf yapılmaması nedeniyle zorunlu ya da olağanüstü nedenlerle yapılan fazla saatlerle çalışmada uygulanmayacaktır⁵⁰.

2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

İş K. 42/I uyarınca, “Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir”. Her şeyden önce zorunlu nedenle fazla çalışma yaptırılabilmesi için işyerinde Yasada belirtilen nedenlerden birinin ortaya çıkması gerekmektedir⁵¹. Her ne kadar Yasada zorunlu nedenlerle fazla çalışma başlığı kullanılsa da bu tür fazla çalışma yaptırılabilmesi için nedenin, mutlaka hukuksal anlamda zorunlu neden, diğer bir deyişle mücbir sebep niteliğinde olması gerekmez. Kanunda öngörülen haller için fazla çalışma yaptırılabilmesi, işin hemen yapılması gereken acele iş olmasına bağlıdır. Belirtilen nitelikteki işi ortaya çıkaran nedenin, zorunlu neden, umulmayan hal veya kusurlu bir davranış olması mümkündür⁵². İşçi, işverenin zorunlu nedenlerle fazla çalışma isteğine uymakla yükümlüdür; bu konuda işçinin onayı aranmayacaktır (Fazla Çalışma Y. m. 9/I). Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülük olması nedeniyle, zorunlu nedenle fazla çalışmayı başta sağlığı olmak üzere haklı bir nedeni olmadan reddeden işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş K. m.25/II, h hükmüne göre haklı nedenle feshedebilir⁵³. Zorunlu nedenlerle fazla saatlerle çalışmanın sınırı, İş K.m.42/I hükmü uyarınca, “işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamasıdır”. Bu itibarla, işçiler zorunlu nedenlere bağlı olarak yapılması gereken işlerin devamı süresince fazla çalıştırılabilecek ancak, bu işlerin tamamlanması ile

tadır. Bu sınır 45 saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresiyle 45 saat arasındaki süredir. Bkz. Soyer, 800; Ekonomi, 169.

⁵⁰ Caniklioğlu, 173; Demir, 275; Soyer, Yeni Düzenlemeler, 153; Güven, Aydın, 226.

⁵¹ Süzek, 759; Sümer, 135; Akyiğit, 6; Tunçomağ, Centel, 154; Demir, 269; Güven, Aydın, 230; Mollamahmutoğlu, 898; Demircioğlu ve Centel, 132; Örneğin depremde bütün işçilerin fazla çalışmaya kalması istenebileceği halde, bir arızanın giderilmesi için sadece bir kısım işçilere zorunlu fazla çalışma yaptırılacaktır. Bkz. Günay, 11; Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılabilecek nedenlere örnekler için bkz. Kurucu, 89-90.

⁵² Kanunda öngörülen hemen yapılması gereken işle kastedilen giderilmediği takdirde işyerinde can ve mal güvenliği bakımından tehlike yaratan veya faaliyetin aksamasına ya da durmasına yol açan ve bu bakımdan işyerini olumsuz etkileyen durumdur. Bkz. Mollamahmutoğlu, 898-899; Astarlı, 210; Günay, 11.

⁵³ Örneğin, günlük çalışma süresinin bitmekte olduğu bir anda, işyerinde yangın çıksa veya bir buhar kazanında arıza ortaya çıkıp patlama tehlikesi söz konusu olsa, müdahale etmesi beklenen işçiler derhal gereğini yapmalı ve işvereni haberdar etmelidir. Buna karşın, işyerinde muhasebe bölümünde çalışan ve böyle bir olay karşısında kendisinden beklenebilecek bir iş bulunmayan işçinin fazla çalışma yapması söz konusu olmayacaktır. Bkz. Müjdat Şakar, “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunsalı”, **Yaklaşım Dergisi**, S:168, 2006, (Çevirimiçi) <http://www.muhasabetr.com/makaleler/027/>, 27.08.2009; Mollamahmutoğlu, 899; Akyiğit, 6; Süzek, 759; Sümer, 135-136; Günay, 11-12; Çil, 63; Tunçomağ, Centel, 154; Güven, Aydın, 231; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 232; Demircioğlu ve Centel, 132; Yamakoğlu, 73.

işyerinin normal faaliyetine dönmesinden sonra işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır⁵⁴.

3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma

İş K. m.43/I uyarınca, “Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir”. Olağanüstü hallerde fazla çalışma işverenin talimatı üzerine değil, Bakanlar Kurulu kararıyla yapılmaktadır⁵⁵. Yasaya göre olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, seferberlik nedeniyle ve seferberlik süresiyle sınırlıdır. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma, İş Kanunu yanında 79 sayılı Yasanın 6. maddesi ve 2935 sayılı Kanunun 8. maddesi uyarınca, hükümet kararı ile işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında uygulanmak üzere günlük çalışma sürelerinin, işlerin niteliğine ve gereksinim derecesine göre artırılması suretiyle de olabilir⁵⁶. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışmada işçinin onayı aranmaz (Fazla Çalışma Y. m.9/I). Ancak, fazla saatlerle çalışma yapmaya sağlık durumları müsait olmadığı hekim raporu ile sabit olan işçiler ile İş K.m.71 uyarınca, çocuklar olağanüstü nedenlerle de olsa fazla çalışmaya tabi tutulamazlar. Bakanlar Kurulu yetkisini, yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinden fazla çalışma yapılmasını lüzum gördüklerinde kullanır⁵⁷. İş Kanununda olağanüstü nedenlerle fazla çalışma için bir süre öngörmemekle birlikte, Bakanlar Kurulunun, işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre, günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği kabul edilmektedir. Ancak, söz konusu durumlara bakılarak işçinin sağlığını tehlikeye sokmaksızın yapabileceği azami çalışmayı ifade eder. Belirtilen nedenle, fazla çalışma süreleri, işçilerin 24 saatlik zaman diliminde, İş K. m.69/son hükmü uyarınca posta değişiminde öngörüldüğü gibi en az 11 saat dinlendirilmesi gereği göz önünde tutularak belirlenmeli ve uygulanmalıdır⁵⁸.

⁵⁴ Süzek, 759; Mollamahmutoğlu, 900; Şakar, 499; Demircioğlu ve Centel, 132; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 232; Soyer, 806-807; Tunçomağ, Centel, 155; Çil, 62; 4847 sayılı İş Kanunu'nun 42/I. fıkrasının son cümlesine istinaden, zorunlu nedenlerle çalışma süresi içerisinde işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmelidir. Bkz. Çelik, 344; Çil, 62; Güven, Aydın, 231; Yasanın postalar halinde çalışmada posta değişiminde işçilere en az 11 saatlik dinlenme süresi verilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı hükmü, kıyasen zorunlu nedenlerle fazla çalışmada uygulanabilecektir. Belirtilen sonuç, işçinin 24 saatlik bir dönem içinde en az 11 saat dinlenme olanağına kavuşturulmasını öngören 93/104 Sayılı Avrupa Birliği Yönergesine uygun olacaktır. Bkz. Soyer, 806; Süzek, 760; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 233; Mollamahmutoğlu, 900; Astarlı, 193.

⁵⁵ Süzek, 760; Günay, 12; Çil, 63; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 233; Sümer, 136; Tunçomağ, Centel, 155-156; Akyiğit, 7; Demircioğlu ve Centel, 133; Demir, 270; Güven, Aydın, 231.

⁵⁶ Mollamahmutoğlu, 901; Çelik, 342; Astarlı, 213; Süzek, 760-761; Güven, Aydın, 231-232.

⁵⁷ Mollamahmutoğlu, 902; Topçuoğlu, 49.

⁵⁸ Astarlı, 194-195; Sümer, 136-137; Akyiğit, 7; Tunçomağ, Centel, 156; Mollamahmutoğlu, 903.

V. FAZLA ÇALIŞMANIN KARŞILIĞI

4857 sayılı İş Kanunu'ndaki hükümler çerçevesinde, gerek fazla çalışma gerekse, fazla sürelerle çalışma yapan işçi, öngörülenden daha fazla fiziksel güç harcamak durumunda kalmaktadır. Bununla birlikte, fazla çalışma yapan işçi, normalde hayatına ayrılan sürede yaptığı bu çalışma ile bir anlamda bu süreden feragat etmekte, işverene ekstra bir menfaat sağlamaktadır. Söz konusu menfaatin bölüşülmesi ve işçinin dinlenmeye ayırdığı zamanın işgali anlamında fazla çalışmanın karşılığının, normal çalışma süresi ücreti olacağının kabulü, genel olarak adalet ve hakkaniyet, özel olarak da işçinin sağlığı ve korunması prensiplerine aykırı olacaktır⁵⁹.

Fazla çalışmanın karşılığı işçiye iki şekilde verilebilecektir. Bunlardan ilki, işçiye fazla çalışma karşılığının yasada ya da sözleşmede belirtilen oranlar çerçevesinde artırılarak, zamlı ücret olarak ödenmesidir⁶⁰. Diğer ise, 4857 sayılı Kanunda ilk kez düzenlenen, fazla çalışılan sürenin, yasada ya da sözleşmede belirtilen oranlarda artırılmış miktarının, işçiye serbest zaman olarak verilmesidir. 1475 sayılı Kanun zamanında, fazla çalışma karşılığı olarak, işçiye serbest zaman verilmesi şeklinde bir düzenlemeye yer verilmemesine rağmen yargı kararlarında, ⁶¹ toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş ve işçinin kabul etmiş olması şartı ile işçiye serbest zaman verilmesi uygulama alanı bulmuştur. 4857 sayılı Yasayla getirilen yeni düzenleme ile fazla çalışma karşılığını yalnız zamlı ücret olarak düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, uygulamada ortaya çıkan önemli bir ihtiyaç giderilmiş olmaktadır⁶².

1. Fazla Çalışmanın Ücret Olarak Ödenmesi

A. Fazla Çalışma Ücretinin Miktarı

İş K. m.41/II uyarınca, *“Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir”*. Fazla sürelerle çalışmalarda işçilere ödenecek ücret de aynı maddenin III. fıkrasında düzenlenmiştir. Belirtilen hüküm uyarınca, *“Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle*

⁵⁹ YİBK. 27.05.1958, E.1958/15, K.1958/5, RG.26.09.1958, S:10017; Günay, Ücret, 117; Astarlı, 214; Centel, 237; Akyigit, 10; Caniklioğlu, 180; Yamakoğlu, 110.

⁶⁰ Fransız İş Kanunu'nda, 20 Ağustos 2008 yılında yapılan değişiklikte fazla çalışma yapılabilmesi için yetkili makamdan izin alma şartı kaldırılmıştır. Bkz. Manière, 112; Duquesne, 541; Fazla çalışma ücreti olarak, yıllık fazla çalışma yapılabilecek süre içerisinde olsa da olmasa da, ilk 8 saatlik (36'dan 43. saate kadar) %25, 44. Saatten itibaren %50 zamlı ücret öngörülmüştür. Ancak, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, iş kolu sözleşmesi (collectif de branche) işyeri veya işletme sözleşmesiyle %10'nun altında olmamak kaydıyla farklı bir oran da öngörülebilir (L.3121-22). Bkz. Jean-Emmanuel Ray, **Droit du Travail**, Droit Vivant, Paris, 2002, 104; Pelissier, Supiot, Jeamaud, 889-890; Marchand, 207; Gaudu, 140; Duquesne, 542; Gatumel, 212; Manière, 113-114; Roy, 40; Verdier, Coeuret, Souriac, 421.

⁶¹ Y9HD., 4.12.1995, E.1995/36026, K.1995/35024, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 19.01.2011.

⁶² Süzek, 748; Karacan, 113.

ödenir"⁶³. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42. ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 43. maddelerin yollaması nedeniyle bu sebeplerle dayanılarak yapılan fazla çalışmaları halinde de işçiye ücreti yüzde elli zamlı olarak ödenecektir. Diğer bir deyişle, fazla çalışma nedeniyle ödenecek ücretin tespitinde, fazla çalışmayı doğuran nedenin hangisi olduğunun bir önemi yoktur⁶⁴. Fazla çalışma ücretinin yüzde elli artırımlı ödenmesini düzenleyen Yasa hükmünün, nispi emredici nitelikte olması nedeniyle, yasal artırım oranının üzerinde fazla çalışma ücreti belirlenebilecektir. Fazla çalışmaların belirtilen oranın altında bir oran üzerinden veya normal ücret üzerinden ödemesi kararlaştırılmayacağından, bu şekilde bir anlaşma yapılmış olması halinde, Yasanın emredici hükümlerine aykırılık nedeniyle fazla çalışma ücretinin, Yasada öngörülen oran üzerinden hesaplanarak ödemesi gerekecektir⁶⁵.

B. Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması

Gerek fazla çalışma ücreti, gerekse fazla sürelerle çalışma ücreti, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı esas alınarak belirlendiğinden, ücretin, gündelik, haftalık veya aylık olarak belirlendiği hallerde, işçinin bir saate düşen normal ücret miktarının bulunması gerekecektir⁶⁶. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 4/II. maddesi uyarınca, parça başına ya da yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içerisinde yapılan parçayı ya da iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesap edilir. Söz konusu yöntemin uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına ya da yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça ya da iş tutarı bulunur. Belirtilen şekilde bulunan bir saatlik parça ya da iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücreti olacaktır⁶⁷. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla saatlerle çalışma ücreti, İş Kanununun 51. maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir (Fazla Çalışma Y. m.4/f.4). Yüzdelere Toplanan Paraların

⁶³ Çil, 72; Süzek, 755; Sümer, 137-138; Akyiğit, 11; Demir, 268; Tunçomağ, Centel, 153; Çelik, 346; Soyer, 801; Güven, Aydın, 228; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 230; Eyrenci, 45; Aktay, Arıcı, Kaplan-Seneyen, 252.

⁶⁴ Astarlı, 214; Soyer, Yeni Düzenlemeler, 147.

⁶⁵ Y9HD., 19.1.2009, E.2007/34216, K.2009/111, Karacan, 114-115; Demir, 279; Caniklioğlu, 181; Mollamahmutoglu, 894; Çil, 69; Taraflar, sözleşmede öngörülen haftalık çalışma süresinin üstünde yapılan ancak, azami sınır olan 45 saati aşmayan çalışmaları da fazla çalışma olarak nitelendirse bile, belirtilen halde taraf iradelerinin fazla çalışmayı genişlettikleri şeklinde değil, fazla sürelerle çalışma ücretinin artırıldığı, söz konusu çalışmalara da fazla çalışma ücretinin ödeneceği şeklinde yorumlamak gerekir. Bkz. Eyrenci, 44; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 222-223; Ekonomi, 169.

⁶⁶ Mollamahmutoglu, 893; Süzek, 755; Centel, 238; Demir, 278; Sümer, 138.

⁶⁷ Parça başı ücretle çalışması durumunda fazla mesai ücretinin sadece %50 zamlı kısmının, genel tatil ücretinin ise sadece bir kat fazlasının hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Bkz. Y9HD., 14.12.2006, E.2006/13733, K.2006/33022, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, 261-262; Caniklioğlu, 181-182; Centel, 238; Akyiğit, 12; Astarlı, 216; Süzek, 755; Demir, 278-279; Sümer, 138; Mollamahmutoglu, 893; Çil, 70; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 230; Topçuoğlu, 117-118; Yamakoğlu, 124-125.

İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğinin⁶⁸ 5/IV, V fıkraları uyarınca, fazla saatlerle veya fazla sürelerle çalışan işçilerin, bu çalışma sürelerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir. Yüzdelerden ödenen fazla saatlerle çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenecektir⁶⁹.

Taraflar, iş sözleşmesi ile işçinin ücretine fazla çalışma ücretinin de dahil olduğunu kararlaştırabilirler⁷⁰. Söz konusu durumda, işçinin ücretine dahil olan fazla çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmemişse, bunun en çok yasal sınır olan 270 saat için geçerli olduğu kabul edilmelidir. Bu yasal sınırı aşacak şekilde işçiye fazla çalışma yaptırılması halinde, anılan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir⁷². Yargıtay, fazla saatlerle çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğunun

⁶⁸ RG. 28.2.2004, S:25387.

⁶⁹ Astarlı, 216; Centel, 238-239; Akyiğit, 13; Süzek, 75-76; Aktay, Arıcı, Kaplan-Senyen, 252; Mollamahmutoglu, 893; Topçuoğlu, 119 vd.; Yamakoğlu, 126.

⁷⁰ Öğretide, iş sözleşmesi ile işçi ücretine fazla saatlerle çalışma ücretinin de dahil olabileceğinin sadece asgari ücretler için kabul edilemeyeceği ileri sürülmüştür. Nitekim, asgari ücret, “normal bir çalışma günü karşılığı” olarak ödenen ücrettir ve bu nedenle sözleşmelerle buna fazla çalışma ücreti dahil edilemeyecektir. Bkz. Muhittin Astarlı, “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri Ve Geçerlilik Koşulları”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.9, S.4, 2008, 54-55; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 230-231.

⁷¹ Fransız Hukukunda da, işçinin ücretine fazla çalışmanın dahil olduğu konusunda anlaşılabilirler (Convention de Fortait). Söz konusu durumda, fazla çalışma-normal çalışma ayrımı yapılmaksızın, gerçekleştirilen çalışma sürelerinin toplamı üzerinden götürü bir ücret (rémunération forfaitaire) üzerinde taraf anlaşır. Anlaşmalar, günlük, haftalık, aylık veya yıllık olarak yapılabilir. Bütün işçilerle bu nitelikte bir sözleşme yapılabilir. Götürü ücret konusunda yapılan anlaşmaların mutlaka yazılı olarak yapılması gerekir (La Loi du 20 aout 2008) (L.1321-40). İş sözleşmelerine de benzer hükümler konulabilir. Anlaşmayla kararlaştırılan ücret, asgari ücretin altında olamaz. Ancak, fazla çalışma ücretinin üzerinde bir ücret konusunda da anlaşılabilirler. Sözleşmede, çalışma süresi gün olarak kararlaştırılır ve yıllık 218 günü geçemez. Sözleşmede hüküm yoksa, azami olarak 235 olarak uygulanabilir. Sözleşmede fazla çalışma sürelerine ilişkin olarak ücret artırımını minimum %10 olarak kararlaştırılabilir. Bkz. Gaudu, 142-143; Pelissier, Supiot, Jeamaud, 894-895; Gatamel, 212; Verdier, Coeuret, Souriac, 422-423; Mazeaud, 481.

⁷² Mollamahmutoglu, 894; Süzek, 756; Çelik, 348; Tunçomağ, Centel, 153; Güven, Aydın, 229; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 230; Centel, 239; Y9HD., 04.05.1965, E.1965/1622, K.1965/3810, A.Baki Orhaner ve Süleyman Orhaner, **Türk İş Hukuku Yargıtay Em-sal Kararları**, Ankara, 1969, 120-121; Y9HD., 25.10.2001, E.2001/10041, K.2001/16650, Sarper Süzek, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, Ankara, 2003, 51; Y9HD., 31.01.2005, E.2004/12507, K.2005/2707, Y.9HD. 22.12.2005, E.2005/16467, K.2005/40596, Ali Güzel, **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, 2007, 67; Aynı doğrultuda, Y9HD., 04.02.1991, E.1990/9547, K.1991/1004; Y9HD., 15.05.1997, E.1997/5352, K.1997/9310; Y9HD., 25.10.2001, E.2001/10041, K.2001/16650; Y9HD., 31.01.2005, E.2004/12507, K.2005/2707; Y9HD., 11.03.2008, E.2007/36231, K.2008/4525, Y9HD., 12.11.2010, E.2008/44327, K.2010/33851, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011; Daha yeni tarihli bir karara göre, “Sözleşmenin anılan hükmü, yılda 270 saate kadar fazla çalışmaların aylık ücretin içinde olduğu şeklinde değerlendirilmelidir. Böyle olunca davacının yılda 270 saati

kabul edilmesi için, bu yönde bir anlaşmanın sözleşmede açıkça yer almasını aramamakta, taraflar arasında yazılı bir sözleşme veya belgenin bulunmasını yeterli kabul etmektedir⁷³.

Fazla çalışma ücretinin hesabında işçinin normal ücreti esas alınacağından, bu ücretin çıplak ücret olması gerekir. Bununla birlikte, çıplak ücretin de brütü değil neti dikkate alınmalıdır⁷⁴. Fazla çalışma ücreti hesaplanırken, fazla çalışmanın yapıldığı dönemde esas olan ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekir⁷⁵. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak bilinmeyen ücretin buna göre tespiti de Yargıtay tarafından kabul görmektedir⁷⁶.

aşan fazla çalışmaları bakımından hesaplama yapılması suretiyle sonuca gidilmesi gerekir.” Y9HD., 20.11.2007, E.2007/26362, K.2007/34664, 2005-2007 Yargıtay Kararları, 866-867; Y9HD., 05.12.2008, E.2007/34409, K.2008/33551, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008-2009**, Ankara, 2010, 730-732; Y. 9. HD. 05.12.2008, E.2007/34409, K.2008/33551, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, 261-262; Y9HD., 12.02.2008, E.2007/32436, K.2008/111, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009.

⁷³ “Davacı işçi fazla mesai yaptığını iddia etmiş, gösterdiği tanık da bunu doğrulamıştır. Esasen davalı da bazı zamanlarda fazla mesainin yapıldığını ancak, aylık ücretle birlikte fazla mesai parasının ödendiğini savunmuştur. Bu savunmaya değer verebilmek için taraflar arasında bir sözleşmenin veya yazılı bir belgenin olması gerekir. Böyle bir yazılı belge bulunmadığı sürece fazla mesainin ücretin içinde olduğu kabul edilemez.” Bkz. Y9HD., 24.01.2002, E.2001/16225, K.2002/731, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Y9HD., 14.09.1999, E.1999/11364, K.1999/13215, Öğretide Yargıtay kararının aksine, taraflar fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğunu kararlaştırmak istiyorlarsa, bunu sözleşmede açıkça düzenlemesi gerektiği ileri sürülmüştür. Özellikle, kanunun emredici hükmüne aykırı olarak haftalık azami çalışma süresini aşar şekilde haftalık çalışma süresinin belirlenmiş olmasından hareket edilerek, haftalık çalışma süresini aşan çalışmalar için fazla çalışma ücretinin talep edilebileceğine yönelik yorumu, hukuka uygun görülmemektedir. Bkz. Astarlı, Fazla Çalışma Ücreti, 51-52.

⁷⁴ Astarlı, 217; Mollamahmutoğlu, 893-894; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231; “Hükme dayanak yapılan bilirkişi raporunda hesaplara esas teşkil eden fazla mesai ücretinin netinin gözönünde tutulması gerekirken, brütünün dikkate alınarak, hüküm kurulmuş olması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”, Y9HD., 26.12.1995, E.1995/34370, K.1995/36510, **Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları, 1990-1995**, Ankara, 1996, 391; Y9HD., 03.01.1992, E.1992/11802, K.1992/162, Akyiğit, 12.

⁷⁵ Çil, 69; Süzek, 756-757; Demir, 286; Çelik, 348; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231; Akyiğit, 11; Aktay, Arıcı, Kaplan-Senyen, 253; “Fazla mesai, bayram ve genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz. Dairemizin kararlık kazanmış uygulamalarına göre bu tür alacaklar, gerçekleştiği dönemlerde davacıya ödenen ücretlere göre belirlenmelidir. Bu belirleme yapılırken gerekli görüldüğü takdirde o dönem ücretlerinin de meslek kuruluşundan sorularak hüküm kurulması yoluna gidilmelidir.” Y9HD., 18.02.2002, E.2002/101, K.2002/2797; Y9HD., 24.05.2010, E.2008/32135, K.2010/14417; Y9HD., 18.03.2010, E.2008/26831, K.2010/7253, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y9HD., 16.03.1999, E.1999/3265, K.1999/5424, Münir Ekonomi, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Ankara, 2003, 258-259; Y9HD., E.2005/17358, K.2006/392, 2005-2007 Yargıtay Kararları, 813-814; Y.9. HD. 18.02.2002, E.2002/101, K.2002/2797, (Çevirimiçi) <http://www.tisk.org.tr/hukuk/ayrinti.asp?id=36>, 22.08.2011; Y. 9. HD. 16.7.2007, E. 2007/15597, K. 2007/23723, Günay, İş Davaları, 955.

⁷⁶ Yamakoğlu, 126; Akyiğit, 12; Günay, Ücret, 142; “İşçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili

C. Fazla Çalışma Ücretinin Ödenme Zamanı ve Ödenmemesinin Sonuçları

Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesinde, işverenin, işçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerini, normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, Kanununun 32. ve 34. maddeleri gereği ödeyeceği ve bu ödemelerin, ücret bordolarında ve Kanununun 37. maddesi gereğince işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterileceği belirtilmektedir⁷⁷. İşverenin, emeğinden başka sermayesi olmayan ve bağımsız çalışmayan işçinin ücretini eksik ya da geç ödemesi işçi yönünden, iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebidir (İşK.m. 24/II, e). Maddede ifade edilen ücret kavramına fazla saatlerle çalışma ücretleri de dahildir. Fazla çalışma ücreti tam olarak ödenmeyen işçi, dava açmak suretiyle bunu işverenden talep edebilir⁷⁸. Fazla çalışma ücreti alacakları da normal ücret alacakları gibi İş K.m.32/VII hükmü uyarınca beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir”, Y9HD., 05.07.2010, E.2008/33849, K.2010/22089; Y9HD., 25.01.2010, E.2008/14789, K.2010/1004; Y9HD., 09.06.2009, E.2008/20580, K.2009/16199 “dairesimizin yerleşik içtihatları uyarınca davacının bilinen Nisan ayı bordrosunda aldığı ücretin asgari ücrete oranı tespit edilerek bilinmeyen dönemler için bu oran üzerinden ücret tespiti yapılarak dava konusu istekler hesaplanmalıdır.” Y9HD., 29.02.2008, E.2007/8340, K.2008/2901 (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011; Çil, 70.

⁷⁷ Caniklioğlu, 182; Akyiğit, 15; Astarlı, 219; İşçinin işyerini devreden işveren döneminde yapmış olduğu fazla çalışmaların karşılığının ödenmesinden, devralan işveren ile devreden işveren birlikte sorumludur. Ancak, Yasa gereği devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl geçince sona erecektir. Bunun gibi, geçici iş ilişkisinde de fazla çalışma ücretlerinin ödenmesinden geçici işveren ile sürekli işveren birlikte sorumlu olacaktır. Bkz. Çil, 76; Yargıtay ise, geçici iş ilişkisinde, geçici işverenin yanında yapılan fazla çalışmaların karşılığında, geçici işverenin sorumlu tutulmasını kabul etmektedir. Bkz. Y9HD., 10.05.2001, E.2001/5393, K.2001/8197, 2000-2005 Yargıtay Kararları, 422; Aynı şekilde, Y9HD., 07.05.2001, E.2001/7837, K.2001/7889; Y9HD., 07.11.2001, E.2001/13136, K.2001/17382; Y9HD., 28.07.2005, E.2005/36085, K.2005/40664, Karacan, 130; Alt işveren ilişkisinin söz konusu olduğu hallerde de, işçinin fazla çalışma ücretinden asıl işveren, alt işverenle birlikte, müştereken ve müteselsilen sorumludur (İşK.m.2/VII); Y.9. HD. 11.05.2004, E.2004/1126, K.2004/11275, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Y9HD., 15.09.2008, E. 2007/41312, K. 2008/23672, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009.

⁷⁸ Günay, Ücret, 134-143; Astarlı, 219; Güven, Aydın, 228; Akyiğit, s.25; Yamakoğlu, 140; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 06.09.1998 tarih, E.1998/5731, K.1998/10117 sayılı kararında işçinin fazla çalışma yaptığı halde ücretinin ödenmemesini haklı nedenle fesih sebebi saymıştır. Bkz. Münir Ekonomi, **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998**, Ankara, 2000, 55-56; Y.9.HD, 09.03.1999, E.1999/160, K.1999/4638; Aynı yazar, Değerlendirme 1999, 164-165; Y9HD., 28.02.2007, E.2006/33066, K.2007/5485, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, 202-203; “Fazla çalışma ücreti bayram ve genel tatil ücretleri geniş anlamda ücret kapsamında olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesine göre gününde ödenmesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.” Y9HD., 15.06.2010, E. 2008/31534, K.2010/18798; Y9HD., 12.05.2005, E.2004/26398, K.2005/16337; Y9HD., 15.07.2008, E.2007/39547, K.2008/20486, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

İş sözleşmesinin denkleştirme dönemi tamamlanmadan sona ermesi halinde, o zamana kadar yapılan çalışmaların nasıl değerlendirilmesi gerektiğinin çözümlenmesi gerekir. Belirtilen halde, sözleşmenin ortadan kalktığı tarihi denkleştirme döneminin sonu olarak kabul etmek ve o zamana kadar yapılan ve haftalık ortalama çalışma süresini aşan çalışmalara fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir⁷⁹.

4857 sayılı İş Kanunu, işverenin hak edilmiş fazla çalışma ücretinin ödenmemesinin cezai yaptırımını da düzenlemiştir. İş K.m.102/c bendi uyarınca, Yasanın 41. maddesinde yer alan fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için yüz milyon lira para cezası verilir. Ancak, suç ve cezada kanunilik ilkesi uyarınca, fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesi madde metninde yer almadığından idari para cezası öngörüldüğünü söylemek mümkün olamayacaktır⁸⁰.

2. Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Verilmesi

4857 sayılı Kanunda getirilen en önemli yeniliklerden biri de, fazla çalışma ücretinin serbest zaman olarak verilebilmesidir (İş K. m.41/IV)⁸¹. Ancak bu imkan, sadece olağan nedenlerle fazla çalışmaya özgü bir düzenleme olup, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalarda serbest zaman verilmesi Yasada düzenlenmemiştir⁸². Bu madde uyarınca işçiye sağlanacak olan serbest zaman, kanun ya da sözleşmeler uyarınca işçiye tanınması gereken izin sürelerinden tamamen farklıdır. Fazla çalışma karşılığı olarak verilen serbest zaman, işçinin sağlığının korunması amacıyla zamlı fazla çalışma ücreti yerine ikame edilen ve ücret kaybına neden olmayan dinlenme zamanıdır⁸³.

A. İşçinin Talebi

Fazla çalışmanın karşılığının ücret ya da serbest zaman olarak kullanılacağına karar verecek olan işçidir. Yasada bu husus, "işçi isterse" anlatımıyla açıkça düzenlenmiştir. Belirtilen nedenle, işçinin zamlı ücret yerine, serbest zaman istemesi halinde işveren, bu isteği kabul etmek zorundadır. Çalışma hayatında esas olan, işçiye fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma karşılı-

⁷⁹ Soyer, 807; Caniklioğlu, 183.

⁸⁰ Astarlı, 220; Caniklioğlu, Canbolat, 244-245.

⁸¹ Fransız Hukukunda da, işçiye fazla çalışma ücreti yerine, dengeleyici telafi dinlenme süresi öngörülebilmektedir (L.3121-24). Bu durum, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, iş kolu sözleşmesi (collectif de branche) işyeri veya işletme sözleşmesiyle kararlaştırılabilir. Belirtilen durumda, fazla çalışma süresi yıllık kontenjana dahil edilmez (L.3121-25). Dolayısıyla, dengeleyici telafi dinlenme uygulaması işverenlere esneklik sağlamaktadır. Dinlenme uygulanmasına gidilmesi halinde, en fazla 20 işçi çalıştırılan işyerlerinde %50 (gerçekleştirilen her bir saat için yarım saat dinlenme), daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ise, %100 (gerçekleştirilen her bir saat için bir saat dinlenme) artırımı olarak dinlenme süresinin belirlenmesi gerekir. Söz konusu dinlenmenin fazla çalışmanın gerçekleştiği tarihten itibaren 2 ay içerisinde kullanılması gerekir. 2 aylık süre toplu iş sözleşmesi ile 6 aya kadar uzatılabilir. Bkz. Pelissier, Supiot, Jeamaud, 890-891; Marchand, 208; Gaudu, 141; Duquesne, 543; Gatumel, 212-213, Roy, 41; Verdier, Coeuret, Souriac, 421-422.

⁸² Caniklioğlu, 183; Çil, 63-64; Soyer, 804; Sümer, 139; Eyrenci, 45; Mollamahmutoglu, 895; Aktay, Arıcı, Kaplan-Seneyen, 253; Astarlı, 221; Süzek, 760; Topçuoğlu, 41.

⁸³ Karacan, 144; Mollamahmutoglu, 895; Çelik, 348-349.

ğında zamlı ücret ödenmesi olduğundan, tip sözleşme ya da iç yönetmelikte yer alan bir hükme dayanarak, işçinin yaptığı bu çalışmalarını boş zamanla karşılamak olanağı yoktur. Nitekim belirtilen çalışmaların serbest zamanla karşılanması, işçi tarafından istisnai olarak tercih edilebilecek bir yoldur⁸⁴.

İş K. m.41/IV ve Fazla Çalışma Yönetmeliğinin m.6/I uyarınca, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak suretiyle, bu çalışmalarının karşılığı olan zamlı ücret yerine, *fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında ise bir saat onbeş dakikayı* serbest zaman olarak kullanabilecektir⁸⁵. İş K.m.41/V uyarınca, işçi, hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında⁸⁶, çalışma süreleri içinde⁸⁷ ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanılır. Altı aylık sürenin başlangıcı, fazla çalışmanın yapıldığı tarihtir. Bu tarih haftalık çalışma süresinin uygulandığı hallerde, fazla çalışmanın yapıldığı haftanın sonu; denkleştirme döneminin uygulandığı hallerde ise dönem sonu olacaktır⁸⁸. Serbest zamanın kullanılabilmesi altı aylık süre azami süreyi göstermekte olup, alacak hakkına daha kısa bir sürede kavuşacağından işçi lehine bu sürenin kısaltılması mümkündür⁸⁹.

B. Serbest Zamanın Kullanılması

İşçinin serbest zaman kullanma yönündeki talebini ne zamana kadar işverene bildirmesi gerektiği konusunda Yasada bir düzenleme bulunmamakla birlikte, işverenin fazla çalışma ücretini normal ücretleri ile birlikte ödemek zorunda olması nedeniyle, işçinin en geç ücret ödeme döneminden önce yazılı olarak serbest zaman talebinde bulunması gerekecektir⁹⁰. Denkleştirme süresinin uygulandığı hallerde ise, denkleştirme hesabının yapılarak, işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı denkleştirme dönemi sonunda tespit edilebileceğinden, işçi serbest zaman kullanma talebini denkleştirme dönemi sona erdikten sonra yapabilecektir. Ancak, denkleştirme süresi uygulansa bile, hali hazırda yapılan çalışmanın süresinin uzunluğu nedeniyle denkleştirmenin mümkün olmaması halinde işçi, denkleştirme dönemi sona ermeden de fazla çalışmaları

⁸⁴ Soyer, 803-804; Astarlı, 221-222; Demir, 280; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231; Süzek, 757; Çil, 73; Tunçomağ, Centel, 154; Güven, Aydın, 228; Eyrenci, 45; Caniklioğlu, 184; Akyiğit, 22; Mollamahmutoglu, 896.

⁸⁵ Süzek, 757; Tunçomağ, Centel, 157-158; Akyiğit, 22; Caniklioğlu, 183-184; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231.

⁸⁶ Yönetmeliğin m.6/ II uyarınca, işçiye serbest zamanının altı ay içinde aralıksız kullanılması zorunludur. Bkz. Süzek, 758; Yönetmeliğin bu hükmünün mutlak emredici nitelikte olmadığı, esneklik amacına uygun olarak düzenlenen, işi ve işyerini işçinin ihtiyacına üstün tutan yönetmeliğin belirtilen konuda taraf iradelerine üstünlük tanınması gerekeceği konusundaki görüş için bkz. Demir, 281; Aynı yönde Soyer, 804; Çil, 74.

⁸⁷ Serbest zaman, yasadan veya sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günleri ile çalışılmayan cumartesi günlerinde kullanılamaz. Bkz. Karacan, 149; Soyer, 803; Çil, 73; Süzek, 757; Demir, 281.

⁸⁸ Karacan, 147; Süzek, 758; Demir, 281; Sümer, 138; Güven, Aydın, 228; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231; Eyrenci, 45; Caniklioğlu, 185.

⁸⁹ Caniklioğlu, 186; Akyiğit, 24; Mollamahmutoglu, 896; Astarlı, 225; Soyer, 803.

⁹⁰ Caniklioğlu, 184; Günay, Ücret, 112-113; Akyiğit, 22.

rının karşılığını serbest zaman olarak kullanmak üzere işverene başvurabilecektir⁹¹.

Serbest zamanın ne zaman ve ne şekilde kullanılacağını belirleme yetkisi işverendedir. İşveren işçinin kullanacağı serbest zamanı işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak belirlemeli ve işçiye bildirmelidir⁹². İşverenin, işçiye hak kazandığı serbest zamanı altı ay içerisinde kullandırmamasının sonucunun ne olacağı hususunda Yasada bir düzenleme bulunmamaktadır⁹³. Ancak işçinin talebine rağmen serbest zamanın altı ay içerisinde kullandırılmaması halinde söz konusu hakkın ortadan kalkmayacağını, işçinin isterse daha sonra bu haktan yararlanabileceğini ya da serbest zaman yerine fazla çalışma ücretini talep edebileceğini kabul etmek gerekir. Nitekim, altı ay geçtikten sonra işçinin serbest zamana ihtiyacı kalmamış olabilir⁹⁴. Yasada işçinin, yaptığı fazla çalışmanın karşılığının bir kısmını ücret bir kısmını da serbest zaman olarak talep etmesini engelleyen bir hüküm bulunmamakta ve böyle bir uygulama esnekliğin temel amacına da uygun olmaktadır⁹⁵. Yine, sözleşme ile fazla çalışma ücretinin artırılması halinde, işçinin kullanacağı serbest zamanın da buna uygun olarak artırılmış olduğunun kabulü gerekecektir⁹⁶. Fazla çalışma yapıp, karşılığını serbest zaman olarak kullanmak isteyen işçiye, serbest zaman kullandırılmadan önce, iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona ermesi halinde, fiili imkansızlık nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir⁹⁷. Söz konusu alacak hakkı, işçinin geçmişte yapmış olduğu fazla çalışmalara dayandığından, sözleşmenin sona erme nedeninin veya kim tarafından sona erdirildiğinin bir önemi bulunmamaktadır⁹⁸.

VI. FAZLA ÇALIŞMA YAPILAMAYACAK İŞLER VE YAPTIRILAMAYACAK İŞÇİLER

Herhangi bir sınırlama getirmeksizin yapılacak fazla çalışma, işçilerin sağlıkları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilecektir. Bazı işlerin özelliği gereği, fazla çalışmanın işçiler üzerinde daha fazla olumsuz etkilere neden olması mümkün olduğu gibi, bazı işçiler de fazla çalışmanın olumsuz etkilerine daha fazla açık durumdadırlar. Belirtilen nedenlerle, gerek Yasada gerekse Fazla Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışma yapılamayacak işler ve yaptırılmayacak işçiler özel olarak belirtilmiştir⁹⁹.

⁹¹ Astarlı, 223; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231.

⁹² Çil, 73; Soyer, Yeni Düzenlemeler, 149; Süzek, 758; Çelik, 349; Demir, 280-281; Caniklioğlu, 185; Mollamahmutoğlu, 897; Astarlı, 227; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 232.

⁹³ Caniklioğlu, 185; İşverenin bu yükümlülüğe aykırı hareket etmesi, işçiye sözleşmeyi haklı nedenle feshetme imkanı verecektir. Bkz. Astarlı, 230; Çil, 75.

⁹⁴ Soyer, 802; Süzek, 758; Akyiğit, 24; Demir, 281; Caniklioğlu, 186; Mollamahmutoğlu, 897; Astarlı, 226.

⁹⁵ Caniklioğlu, 186; Demir, 281; Mollamahmutoğlu, 896; Akyiğit, 22; Astarlı, 222.

⁹⁶ Süzek, 758; Eyrenci, 45; Sümer, 138; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 231; Aksi görüş, Soyer, 802.

⁹⁷ Günay, Ücret, 116; Akyiğit, 25; Süzek, 759; Soyer, 804; Sümer, 138-139; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 232; Caniklioğlu, 186.

⁹⁸ Astarlı, 230; Süzek, 759; Akyiğit, 25; Soyer, 804.

⁹⁹ Caniklioğlu, s.174; Şakar, 501; Aktay, Arıcı, Kaplan-Senyen, 255; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 228; Çelik, 349; Yamakoğlu, 82; Güven, Aydın, 229 vd.

a. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler

İş K.m.63/son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa ya da sınırlı süreli işlerde fazla çalışma yaptırılması yasaktır (İşK.m.41/VI). Sağlık kuralları bakımından günde ancak yedibuçuk saat ve daha az çalışması gereken bu işler, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin¹⁰⁰ 4. ve 5. maddelerinde, çalışılan madde itibariyle solunması ve dokunulması insan metabolizmasına zarar veren kurşun ve arsenik, cam, cıva, çimento, asit sanayi vb. işler ile çinko, bakır, demir ve çelik gibi ağır metallerin işlendiği sanayi işleri olmak üzere liste halinde düzenlenmiştir. Yönetmelikte sayılan bu işlerde fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir (m.7). Bununla beraber, belirtilen işlerde çalıştırılan işçiler, işin niteliğine göre belirlenen günlük en çok çalışma sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte de çalıştırılmayacaklardır (m.6)¹⁰¹.

2. Gece İşleri

Gece döneminde¹⁰² iş ilişkisine konu olan çalışma süresi "gece çalışması" olarak tanımlanır. İşçinin çalışmasının hem gece hem de gündüz saatlerine rastlaması halinde, işçinin yaptığı çalışmanın gece çalışması mı yoksa gündüz çalışması olduğunun tespiti gerekecektir. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır (Postalar Halinde Çalışma Y. m.7/II). Gece ve gündüze rastlayan çalışma sürelerinin eşit olması halinde ise, gece çalışmasına uygulanan iş sağlığını koruyucu hükümler dikkate alınarak, işçi yararına yorum ilkesi uyarınca, işin gece işi olduğu kabul edilecektir.¹⁰³ Gece döneminde fazla çalışmayı yasaklayan İş K.m.41/VI hükmü¹⁰⁴ ile yasaklanan, çalışmanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma oluşturan kısmı değil, işçinin normal çalışması eğer gece çalışması ise onun üstündeki çalışmalardır. Normal çalışmasını gündüz tamamlayan bir işçinin onun üstündeki kısmı gece çalışarak yerine getirmesine bir engel ve yasak bulunmamaktadır¹⁰⁵.

3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer Ve Su Altında Yapılanları

Fazla çalışma yapılmasının yasaklandığı bir diğer iş grubu da maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan işleridir (Fazla Çalışma Y. m.7/c). Yönetmeliğin 7. maddesinde, "gibi" ifadesine yer verildiğinden, maddede sayılan işlere benzer nitelikte olup,

¹⁰⁰ RG. 15.04.2004, S:25434.

¹⁰¹ Demir, 276; Karacan, 172; Caniklioğlu, 175.

¹⁰² "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir", (İş K.m.69/I).

¹⁰³ Karacan, 173; Caniklioğlu, 176.

¹⁰⁴ Gece dönemindeki çalışmalara ilişkin sınırlamanın sadece fazla çalışma için geçerli olduğu, fazla sürelerle çalışmada bu yasağın uygulanamayacağı yönünde bkz. Ekonomi, 169.

¹⁰⁵ Akyiğit, 8; Caniklioğlu, 176.

yer ya da su altında yapılması gereken başka işlerde de fazla çalışma yapılması yasaktır. Öte yandan, maddede belirtilen işlerin yer üstünde yapılan kısımlarında fazla çalışma yapılmasına bir engel bulunmamaktadır. Örneğin bir tünel inşaatında şantiye kısmında çalışan işçiler ya da tünelden çıkan atıkların uzaklaştırılması işinde çalışan şoförler fazla çalışma yasağına tabi değildirler¹⁰⁶.

b. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

1. 18 Yaşını Doldurmamış İşçiler

Fazla Çalışma Yönetmeliği uyarınca, 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmaz (m.8/a). Yönetmeliğin emredici hükmü karşısında, küçük ya da genç işçinin rızası alınsa bile, söz konusu rızanın herhangi bir önemi yoktur. Belirtilen halde, yapılan işin veya küçük işçinin sağlık durumunun ya da cinsiyetinin de bir önemi bulunmamaktadır¹⁰⁷. Yönetmelik, genel olarak erginliği değil, 18 yaşın dolmuş olmasını aradığından, 18 yaşını doldurmamış işçi evlenmeyle ya da yargı kararıyla reşit kılınmış olsa da fazla çalışma yaptırılmayacaktır¹⁰⁸.

2. Sağlık Nedeniyle Fazla Saatlerle Çalışma Yapamayacak İşçiler

Fazla çalışma yaptırılmasının yasaklandığı ikinci grup işçi, sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının fazla çalışmaya elvermediğini belgeleyen işçilerdir (Fazla Çalışma Y. m.8/I-b)¹⁰⁹. Böyle bir durumdaki işçi fazla çalışmaya zorlanamayacağı gibi, daha önce fazla çalışmaya rıza göstermiş olsa bile talep edildiğinde bu görevi yerine getirmediği iddiası ile iş sözleşmesi feshedilemeyecektir¹¹⁰.

3. Gebe, Yeni Doğum Yapmış Ve Çocuk Emziren İşçiler

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler için fazla saatlerle çalışmanın yasaklanması, Fazla Çalışma Yönetmeliğinin getirmiş olduğu yeni bir uygulamadır (Fazla Çalışma Y. m.8/I-c). İş K.m.88'e dayanılarak hazırlanan Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelikte¹¹¹ de bu durumdaki işçilerin günde yedibuçuk saatten fazla çalıştırılmayacaklarının hüküm altına alınmış olması, işçilerin fazla çalışma yapmasının önüne geçecektir (m.10). Kadın işçinin ve bebeğinin sağlığı için öngörülmesi bu düzenlemeler emredici niteliktedir¹¹².

¹⁰⁶ Caniklioğlu, 176–177; Akyiğit, 8; Demir, 276.

¹⁰⁷ Caniklioğlu, 177; Demir, 276; Mollamahmutoğlu, 891.

¹⁰⁸ Akyiğit, 9; Yamakoğlu, 85.

¹⁰⁹ Karacan, 176; Demir, 276; Caniklioğlu, 177; Mollamahmutoğlu, 891; Akyiğit, 8.

¹¹⁰ Caniklioğlu, 177; Topçuoğlu, 97; Yamakoğlu, 85.

¹¹¹ RG. 14.07.2004, S: 25522.

¹¹² Karacan, 177; Yönetmeliğin 9. maddesinde gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçiler bakımından belirli sürelerle gece çalışma yasaklanmış, 8. maddesinde ise, bu işçilerin günlük çalışma süresinin 7, 5 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir. Bkz. Caniklioğlu, 178; Topçuoğlu, 97-98; Yamakoğlu, 85.

4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalıştırılan İşçiler

İstihdamın esnekleştirilmesi bakımından yaygın olarak başvurulan çalışma şekillerinden biri de kısmi süreli çalışmadır. 4857 sayılı Yasadaki tanıma göre kısmi süreli çalışma, normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi halinde yapılan çalışmadır (İşK.m.13/1)¹¹³. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 8/d maddesinde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya tabi tutulmayacakları düzenlenmiştir¹¹⁴. Bu yasa, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisi içinde olabilecekleri ihtimali dikkate alınarak ve diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmek için fazla çalışma talebini reddetme imkanını sağlamak amacıyla öngörülmüştür¹¹⁵. Yasağa rağmen, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi fazla çalışma yapmış olması halinde ise, yapmış olduğu fazla çalışmasının karşılığını talep edebilecektir¹¹⁶.

VII. FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMAYA İLİŞKİN SINIR VE YASAKLARA UYMAMANIN SONUÇLARI

4857 sayılı Yasada, işçinin fiziksel ve ruhsal sağlığının korunması amacıyla dinlenme hakkının sağlanarak, fazla çalışmalar, süre bakımından sınırlandırılmış, bunun yanında kimi işler ve işçiler bakımından yasaklar getirilmiştir¹¹⁷. Hukuka aykırı fazla çalışmaların ücretlendirilmesine yönelik, günlük üst sınırın aşılması hali hariç, öngörülen azami sürelerin aşılması veya yasaklara rağmen işçilere fazla çalışma yaptırılması hallerinde hukuki durumun ne olacağı hususunda Yasada açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Buna karşın, Yasada düzenlenen çalışma esaslarına ilişkin sınır ve yasaklar ihlal edilerek işçiye çalışma yaptırılması durumunda, bu çalışmalara hukuki sonuç bağlanarak karşılığında ücret ödenmesi, İş Hukukunda kabul gören bir uygulamadır.

¹¹³ Caniklioğlu, 178; Günay, 19; Karacan, 177; Soyer, Yeni Düzenlemeler, 154.

¹¹⁴ Kanunda yer alan fazla çalışma yasakları sadece bu çalışmaların iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olabilecek hallere yöneliktir. Buna karşın, kısmi süreli çalışanların fazla çalıştırılmasının iş sağlığı ve güvenliği ile herhangi bir ilgisi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, fazla çalışma yasaklarının düzenlendiği 41. maddede kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere de yer verilmemiştir. Dolayısıyla, Yönetmeliğin 8/d maddesinde kısmi süreli çalışanlar için öngörülen bu yasak hem anayasanın çalışma ve sözleşme özgürlüğünü düzenleyen hükmüne (m.48/1) hem de İş Kanununun fazla çalışmaya ilişkin 41. maddesine aykırıdır. Bkz. Süzek, 752; Demir, 276-277; Caniklioğlu, 179; Akyiğit, 9.

¹¹⁵ Soyer, 808; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 228-229; Günay, 19; Eyrenci, 44; Aksi görüş için bkz. Caniklioğlu, 179-180.

¹¹⁶ Karacan, 179; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 228; Birden fazla işveren bağlı olarak çalışan işçinin fazla saatlerle çalışmasının karşılığında hangi işverenin sorumlu olacağı çözümlenmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir görüşe göre, zaman bakımından daha sonra yapılan fazla çalışmanın 45 saati aşan kısmının fazla çalışma olarak kabul edilmesini ve fazla çalışmanın karşılığının bu çalışmanın yapıldığı işyerinin işvereni tarafından yerine getirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bkz. Eyrenci, 161; Başka bir görüşe göre ise, bu sonuç, işverenin kendi işyerindeki çalışma sonucunda haftalık sürenin aşılmakta olduğunu bilmesi şartıyla uygulanabilecektir. Bkz. Soyer, 808.

¹¹⁷ Astarlı, 200-201; Mollamahmutoğlu, 905; Karacan, 181; Süzek, 751; Çil, 61; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 222.

İş sözleşmesinin kendine özgü karakteri nedeniyle, işçinin iş görme ediminin iadesi mümkün olmayacağından, geçersizlik ve yasaya aykırılık halleri geleceğe etkilidir. Bu itibarla, Kanunun emredici düzenlemelerine aykırı çalışmalar, fiili bir durum sayılır ve hukuki sonuç bağlanır. Söz konusu çalışmaları fazla çalışma saymayarak işverene ücret ödemekten kaçınma hakkı tanımak ve işçiyi sebepsiz zenginleşme kurallarına başvurmayaya mecbur tutmak, İş Hukukunun özüne ve işçiyi koruyucu niteliğine ters düşeceğinden, fazla çalışmaların karşılığının, normal ücrete oranla daha yüksek ücret üzerinden ödenmesi gerekecektir¹¹⁸. Kanunda, bu yasaklarla ilgili olarak idari para cezaları da öngörülmüştür. Söz konusu halde, öngörülen yasaklara uymayarak işçi çalıştıran işveren, yasaya aykırı davranışının hukuki sonucu yanında cezai sonuçlarından da sorumlu olacaktır¹¹⁹.

VIII. FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI

İş güvencesine sahip olmayan işçinin, iş sözleşmesi yürürlükte iken, işini kaybetme korkusuyla fazla çalışma karşılığını talep edememesi nedeniyle, iş sözleşmesinin feshinden sonra açılan davalarda, öncelikli sorunlardan birini, fazla çalışma iddiaları oluşturmaktadır. Bu davaların fazla çalışma yapıldıktan yıllar sonra açılmış olması, fazla çalışmanın ispatlanmasını güçleştirmektedir¹²⁰.

a. İspat Yükü

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi iddiasını ispatlamakla yükümlüdür¹²¹. İşçi, iddiasını her türlü delille kanıtlayabilir; bu kapsamda tanık dahi

¹¹⁸ Yargıtay da, Kanunda belirtilen süreye ilişkin sınırların fiilen dışına çıkılarak işçiye fazla saatlerle çalışma yaptırılması halinde, tıpkı sınır içinde yapılan fazla saatlerle çalışmalar gibi fazla saatlerle çalışmanın karşılığının yüzde elli oranında artırımı hüküm altına alınması gerektiğine karar vermektedir. Bkz. Y9HD., 22.3.2007, E.2006/22706, K.2007/8208; Karacan, 181-182; Aynı yönde, Y9HD., 04.06.1992, E.1992/744, K.1992/6088, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 04.07.2011.

¹¹⁹ Astarlı, 207; Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi ve süresi içerisinde serbest zaman kullanılmamasının cezai sonuçları Kanununun 102. maddesinde düzenlenmiştir. Usulüne uygun bir şekilde işçinin onayı alınmadan fazla çalışma yapılması halinde de cezai yaptırım söz konusu olacaktır (İşK.m.102/c). Fazla Çalışma Yönetmeliğinde düzenlenen, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler için fazla çalışma yasağının ihlaline karşı Kanunda bir düzenleme bulunmaması da Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik hükümlerine aykırı hareket halinde Kanununun 105/c bendi uyarınca idari para cezası düzenleneceği hüküm altına alınmıştır. Fazla Çalışma Yönetmeliğinde fazla çalışması yasaklanan 18 yaşını doldurmamış işçiler bakımından doğrudan bir yaptırım söz konusu olmayıp, Kanununun 71. maddesinde bu işçilerin çalışma sürelerine getirilen sınırlamalara aykırı hareket eden işveren veya işveren vekillerine idari para cezası yaptırım uygulanacağı öngörülmüştür (İşK.m.104/1). İş K.m.104 de, Kanununun 69. maddesine aykırı olarak geceleri 7, 5 saatten fazla çalıştıran ve gece-gündüz postalarını değiştirmeyen işveren ya da işveren vekiline idari para cezası verileceği hüküm altına alınmıştır. Bkz. Karacan, 184-185; Caniklioğlu, Canbolat, 252 vd.

¹²⁰ Karacan, 97; Güven, Aydın, 228-229.

¹²¹ Süzek, 753; Demir, 283; Tunçomağ, Centel, 154; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 235; Centel, 241; Y9HD., 01.04.2008, E.2007/15191, K.2008/7266, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, 228-230; Y9HD., 11.03.2009, E.2007/37213, K.2009/6625, Seracettin Gökteş, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, İstanbul, 2009, 160; Y9HD., 27.10.2009,

dinletilebilecektir¹²². Fazla çalışmanın yapıldığının sabit olması durumunda ise, çalışmanın karşılığının fazla çalışma ücreti ya da serbest zaman olarak işçiye sağlandığını ispat yükümlülüğü işverendedir. İşçinin aksine işveren bu iddiasını sadece yazılı delille kanıtlayabilir¹²³.

b. İspat Araçları

Fazla çalışmanın ispatında, ispat araçları hakkında özel bir hüküm bulunmamaktadır. Kural olarak, işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille kanıtlayabilir. Burada önemli olan, işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığını, yapmış ise ne kadar fazla çalıştığını ispatlayacak delillerin somut ve inandırıcı nitelikte olmasıdır¹²⁴. Başta ücret hesap pusulaları ve bordrolar¹²⁵ olmak üzere,

E.2009/14643, K.2009/29440, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

¹²² “İlke olarak işçi fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat edebilir. Tanık sözlerinin değerlendirilmesi açısından gerektiğinde fazla çalışıldığı iddia olunan işin mahiyeti itibarıyla fazla çalışmaya elverişli bulunup bulunmadığı hakkında bilirkişi incelemesi yaptırılmadığı”, YHGK. 30.03.1979, E.1978/9-699, K.1979/357; Aynı yönde, YHGK. 27.04.1983, E.1980/9-2386, K.1983/422; Fazla çalışmaya ilişkin tanık açıklamaları tutarsız olup yerinde bilirkişi aracılığıyla keşif yapılarak işyerinin kapasitesi, niteliği ve davacının yaptığı işlerin fazla çalışmayı gerektirip gerektirmediği, gerektiriyorsa bunun süresi saptanmalıdır. Y9HD., 22.10.1981, E.1981/8956, K.1981/13043, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011.

¹²³ Demir, 283; Astarlı, 231; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 235; Centel, 241; Yargıtay’a göre, işveren fazla çalışma ücretini ödemediğini ancak yazılı delille ispatlayabilir. Y9HD., 10.10.2005, E.2005/3314, K.2005/32806, Demircioğlu, 243; “Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun 288 ve devamı maddelerine göre davalı işveren fazla mesai ücret ödemelerini yazılı delille kanıtlamalıdır.” Y9HD., 10.10.2005, E.2005/3314, K.2005/32806, Güzel, Değerlendirme 2005, 67; “davalı işveren tarafından ödeme yapıldığı yazılı delil ile ispatlanamayan fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarına ilişkin isteklerin kabulü gerekirken..” Y9HD., 14.07.2010, E.2008/37235, K.2010/23531; Y9HD., 21.01.2010, E.2008/14555, K.2010/820, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 23.08.2011; Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 10. maddesi hükmüne göre, işveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek ve işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. Bununla birlikte, işveren ödemiş olduğu fazla çalışma ücretini ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında göstermek zorundadır. Bkz. Astarlı, 231; Süzek, 753; Çelik, 347; Sümer, 139. Nitekim Yargıtay, işveren vekilinin imzasını taşımayan ve sadece işçinin imzasını taşıyan fazla çalışma cetvelini delil olarak kabul edilemeyeceğine karar vermiştir. Y9HD., 21.06.2004, E.2004/3372, K.2004/5401, Günay, İş Davaları, 961.

¹²⁴ Y9HD., 19.06.2006, E.2005/38308, K.2006/17432, Demircioğlu, 242; “Davacının dinlettiği tanıklar çalışmanın devamlı olduğu hususunda genel bilgi vermişler ancak, çalışıldığı ve ücret ödenmediği iddia, olunan günler için somut beyanlarda bulunmamışlardır. Davacının da imzasını taşıyan yazılı belgelere itibar edilerek davanın reddi gerekirken yetersiz tanık ifadeleri ile isteğin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Y9HD., 08.02.2007, E. 2006/18793, K. 2007/2922, Y9HD., 13.02.2007, E. 2006/32912, K. 2007/3305, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 15.10.2011; Sümer, 139.

¹²⁵ “Dairemizin yerleşmiş kararlarında ücret bordrolarının fazla mesai sütünü boş bırakıldığına bunun aksinin kanıtlanması halinde diğer bir anlatımla, fazla mesainin yapıldığının anlaşılması durumunda bu ücret alacağının kabulü gerektiği yolundadır”, Y9HD., 20.06.2006, E.2005/38666, K.2006/18231; Y9HD., 25.12.2009, E.2008/11624, K.2009/37009, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011;

işçinin fazla çalışma yaptığını destekleyecek her türlü yazılı belge, örneğin, işyerine ait satış raporları, günlük faaliyet raporları, servis kayıt formları, müfettiş raporları ve puantaj tabloları¹²⁶ ispat aracı olarak kullanılabilirler. Güvenlik veya benzeri nedenlerle işyerinde tutulan işyeri giriş ve çıkışlarını gösteren kayıtlar da fazla çalışmanın ispatında değerlendirilecektir¹²⁷. Fazla çalışmaların ispatında en yaygın ispat aracı, tanık delilidir. Çoğunlukla işyerinde çalışmış tanıkların beyanlarına göre fazla çalışma konusunda bir tespit

“Ücret bordrosunda ya da hesap pusulasında fazla saatlerle çalışma ücretinin ödendiğine dair bir açıklama bulunmamasına yani fazla saatlerle çalışmaya ilişkin sütunun boş bırakılmasına rağmen bu bordronun ihtirazi kayıt dermeyeran etmeksizin işçi tarafından imzalanması, işçinin fazla saatlerle çalışma yapmadığını veya fazla saatlerle çalışma ücretinden feragat ettiğinin ispatı olamaz”, Y9HD., 8.11.2007, E.2007/5876, K.2007/33014; Ayrıca bkz. Y9HD., 13.06.2007, E.2006/31645, K.2007/18784, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, 302-303; Y9HD., 01.10.2009, E.2009/7015, K.2009/24949, 2008-2009 Yargıtay Kararları, 748-751; “Bordrolarda fazla çalışma ücreti tahakkuk ettirilerek ödenmesi halinde, bunu aşan çalışmalar eşdeğer bir belge ile kanıtlanmalıdır”. Y.9.HD, 11.3.1998, E.1998/2325, K.1998/4683, Ekonomi, Değerlendirme 1998, 88-89; Y9HD., 04.05.2004, E.2004/3141, K.2004/10519, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, 227-228; Y9HD., 07.06.2007, E.2006/32801, K.2007/18254, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009; Y9HD., 25.03.2008, E.2007/9975, K.2008/6368, Göktaş, Yargıtay Kararları, 158; Aynı doğrultuda, Y9HD., 05.02.2007, E.2006/17901, K.2007/1799; Yargıtay yerleşmiş içtihadı ile ücret bordrosunda fazla çalışma sütununun ve tahakkukunun bulunması halinde bordroyu ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçinin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği yönünde karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 15.01.2001, E.2000/14922, K.2001/137; “İmzalı ücret bordrolarında hafta tatili ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir.”Y9HD., 25.05.2010, E.2010/796, K.2010/14544, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Benzer şekilde, Y9HD., 14.04.2005, E.2005/11228, K.2005/13349, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/3, 255-256; İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti taahhuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması halinde de ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Bkz. Y9HD., 30.03.2006, E.2005/21140, K.2006/8092, Çil, 65; İşçinin imzasını taşıyan ücret bordrolarının bazılarında fazla çalışma ücreti tahakkuku bulunduğu, fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılan ayların hesaplama dışı tutularak fazla çalışma ücreti alacağı belirlenmesi gerekir. Bkz. Y9HD., 16.04.2009, E.2007/42573, K.2009/10858, 2008-2009 Yargıtay Kararları, 734-736; Y9HD., 04.05.2004, E.2004/3141, K.2004/10519, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/1, 227-228; Y9HD., 24.11.2008, E.2007/32048, K.2008/31816; Y9HD., 02.05.2008, E.2007/17121, K.2008/11035, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009.

¹²⁶ Y9HD., 17.01.2000, E.1999/17563, K.2000/98, 2000-2005 Yargıtay Kararları, 407; “Fazla çalışma ile bayram tatili hesabı yönünden davacının işyerine giriş çıkış saatlerini gösteren puantaj kayıtları yerine tanık beyanlarına göre sonuca gidilmesi de doğru değildir.”, Y9HD., 30.01.2007, E.2006/27359, K.2007/1254; Y9HD., 17.05.2007, E.2007/10997, K.2007/15388, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 22.08.2011.

¹²⁷ Fazla çalışma saatlerinin işyerine giriş çıkış saatlerini gösteren bilgisayar çıktıklarına göre belirlenmesi gerekir. Y9HD., 18.11.2007, E.2007/27261, K.2007/37285, Şakar, 513; Karacan, 98-99; Y9HD., 15.12.2008, E.2007/31409, K.2008/33718, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, 274-275; Y9HD., 27.01.2011, E.2009/1652, K.2011/1044; Y9HD., 05.07.2010, E.2008/33696, K.2010/22101, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y9HD., 30.01.2007, E.2006/24276, K.2007/1253, www.legalbank.net, 10.11.2009.

yapılmaktadır. Ancak, işçinin dinlettiği tanıkların davacı ile aynı dönemde çalışmış olması gerekmektedir¹²⁸. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen işçinin arkadaşı, akrabası gibi tanıkların fazla çalışmaya ilişkin beyanlarına itibar edilmemesi gerekir¹²⁹. Buna karşın, Yargıtay işyerinde çalışma şeklini gözlemleme imkanı olan komşu işyeri sahibi ve çalışanları gibi tanıkların beyanlarını kabul etmiştir¹³⁰.

Yargıtay, işçinin fazla çalışma ücretine ilişkin taleplerini, makul ölçüler içerisinde kalmak şartıyla kabul etmekte, hayatın olağan akışına aykırı, insan tabiatı ve gerçeğe bağdaşmaz nitelikteki talepleri ise reddetmektedir¹³¹. Yine, fazla çalışmanın herhangi bir kesinti olmaksızın uygulandığı ve işçinin hiçbir tatil ve hastalık durumu olmaksızın ara dinlenmesi¹³² bile yapmadan çalışmış olması iddiasını da kabul etmemektir. Diğer yandan, işyerlerinde zaman zaman faaliyetin tabii afet ya da hammadde yokluğu gibi nedenlerle tamamen veya kısmen tatil edildiği de ortadadır. Bunların da çalışma yaşamının akışı yönünden dikkate alınması gerekir¹³³. Yargıtay bir kararında, gündüz aynı işyerinde

¹²⁸ Y9HD., 21.03.2006, E.2006/37424, K.2007/6510; Y9HD., 21.03.2006, E.2006/1706, K.2006/7084, Karacan, 103; Aynı yönde, Y9HD., 12.04.2005, E.2004/18387, K.2005/12948, Çil, 68; "tanıklar davacı tarafın ileri sürdüğü gibi davacı ile belli bir dönem birlikte çalışmışlarsa, çalışma saatleri yönünden beyanları ancak birlikte çalıştıkları süreler yönünden sonuç doğurur." Y9HD., 11.10.2005, E. 2005/12195, K. 2005/33067, Y9HD., 21.03.2008, E.2008/924, K.2008/5604, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.10.2011; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 235; İşçilerin birbirlerine tanıklık yapmak suretiyle menfaat birliği içine girmeleri halinde bu tanık beyanlarıyla hüküm verilmesi Yargıtay tarafından kabul edilmemektedir. "Belirtmek gerekir ki, davacı ile aynı durumda olan tanıkların beyanları ile sonuca gidilmesi doğru olmaz." Y9HD., 05.07.2005, E.2004/31714, K.2005/23784; Y.9.HD, 19.02.2001, E.2001/17563, K.2002/2913; Y9HD., 25.09.2007, E.2007/14666, K.2007/28095, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 05.07.2011; Benzer yönde, Y9HD., 26.01.2006, E.2005/11607, K.2006/1465, Çil, 68; Y9HD., 01.10.2009, E.2009/7015, K.2009/24949, İşveren Dergisi, C:48, S:6-7, 2010, Özel Eki, 13-15.

¹²⁹ İşçinin çalışma saatlerini bilmeyen ve işyerinde çalışması olmayan tanık beyanları ile fazla çalışma, bayram ve resmi tatil ücretleri ile hafta tatili alacak isteklerine karar verilmesi hatalıdır. Bkz. Y9HD., 12.12.2006, E.2006/28869, K.2006/32756, 2005-2007 Yargıtay Kararları, 846-847; Y9HD., 01.04.2008, E.2007/18589, K.2008/7133; Y9HD., 28.01.2010, E.2008/14699, K.2010/1530; Y9HD., 09.02.2010, E.2008/12554, K.2010/3043; Y9HD., 25.02.2010, E.2008/18995, K.2010/4979, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011.

¹³⁰ Y9HD., 26.1.2006, E.2005/11607, K.2006/1465, Çil, 68-69.

¹³¹ "Her yıl 11 ay süreyle günde 4 saat fazla çalışma, hayatın olağan akışına uygun değildir", Y9HD., 22.12.1994, E.1994/14003, K.1994/18354, 1990-1995 Yargıtay Kararları, 389.

¹³² "Günlük normal mesai saatlerinde çalışan bir işçinin ara dinlenmesi yapmaması hayatın olağan akışına ve gerçeğe uymaz" YHGK, 14.10.1992, E.9-385, K.577, Savaş Taşkent, **Açıklamalı-İçtihatlı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, İstanbul, 2005, 75; Benzer nitelikte, Y9HD., 25.03.2004, E.2004/16762, K.2004/6039, Karacan, 104; Y9HD., 14.09.2009, E.2009/2319, K.2009/22413, İşveren Dergisi, C:48, S:6-7, Mart-Nisan 2010, Özel Eki, 18; Y9HD., 14.09.2009, E.2009/2319, K. 2009/22546, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011; Y9HD., 06.07.2009, E. 2008/37510, K. 2009/19401, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009.

¹³³ Demir, 285; Astarlı, 233, Ekonomi, 13-14; Yüksek Mahkeme, "Bir kimsenin uyku ve diğer tabii ihtiyaçlarının giderilmesi için geçecek zamanı da kapsayan bir fazla çalışma

çalışan ve buna bağlı olarak her gün üç saat fazla çalışmaya tabi tutulan işçinin, geceleri de işyerinde kalarak itfaiye işinde çalışması durumunda, tüm bu süre için fazla çalışma yaptığının kabulünün insan takatine aykırı olacağını ve doğal zaruretleler bağdaştırılamayacağını belirtmektedir¹³⁴.

İşçinin fazla çalışma ücretini talep ettiği dönem içinde, izin ve rapor kullanılması gibi sebeplerle çalışmadığı günler dikkate alınarak fazla çalışma süresinden ya da hesaplanan fazla çalışma ücretinden, somut olayın özelliğine uygun bir indirim yapılmalıdır. Öte yandan, yasal bir düzenleme olmamasına rağmen, fazla çalışma karşılığı olan ücretin uzun bir süre için hesaplanması ve

düşünülemeyeceğinden; ihtiyaçlar için geçecek zamanın saptanıp, bunun 24 saatlik süreden düşülerek fazla çalışmanın bulunması” yönünde karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 19.12.1985 E.1985/11894, K.1985/2225; Aynı şekilde, “bekçilik yaptığı yerdeki lojmanda aile ve çocuklarıyla beraber oturup tavuk ve hayvan besleyerek yaşantısını sürdüren işçinin”, günlük ve haftalık çalışma süresi iç içe girdiğinden, bunları aşan sürelerde kendisine “nöbet tutar” gibi işine vermesi mümkün kabul edilmemiştir Bkz. Y9HD., 22.10.1983, E.1983/9379, K.1983/11011 sayılı kararını onaylayan HGK, 15.11.1985, E.984/9-233, K.985/905; Yine, kömür kaloriferli apartman kapıcısı olan işçinin “işin niteliği ve mevsim koşulları gereği kaloriferin yakıldığı Kasım ayı ile Nisan ayı arası yerine” bir tam yıl fazla saatlerle çalışma yaptığının kabulünün gerçeğe uygun düşmeyeceğine dair karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 4.7.1994, E.1994/5307, K.1994/10486, 1990-1995 Yargıtay Kararları, 388; Y9HD., 16.03.2010, E.2009/34659, K.2010/6846, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

¹³⁴ Y9HD., 23.12.1975, E.1975/24121, K.1975/52872; Kararı inceleyen **EKONOMİ**'ye göre, bazı işçilere işyerinde sırf yatacak yer sağlanması ve bu nedenle geceyi işyerinde geçirmiş bulunması, kendisinin geceleri de çalışmaya tabi tutulduğu anlamına gelmeyecektir. Bkz. Münir Ekonomi, “İşyerinde Yatan İşçinin Gece Çalışması”, **İHU**, İŞK. 35, (No.3), 2; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1985 tarihli bir diğer kararında, davalı belediyede itfaiyeci olarak çalışan davacı, 24 saat işyerinde kalmakta, ardından gelen 48 saatte ise izinli veya istirahatlı olmaktadır. Bununla birlikte davacı işçi, işyerinde kaldığı 24 saatlik sürenin tamamında çalıştığını iddia ederek, haftalık 45 saatin üzerinde kalan süre için fazla çalışma ücreti talebinde bulunmuştur. Yargıtay ise vermiş olduğu kararda, bir kimsenin uyku ve diğer tabii ihtiyaçlarının giderilmesi için geçecek zamanı da kapsayan bir fazla çalışmanın düşünülmemeyeceğine; bu itibarla söz konusu ihtiyaçlar için geçecek zaman tespit edildikten sonra bunun 24 saatlik süreden indirilmesine ve arta kalan süreye göre fazla çalışmanın saptanması gerektiğine karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 19.12.1985, E.1985/11894, K.1985/12225; Kararı inceleyen **EYRENCİ** göre, fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesi ve saptanmasında Yargıtay'ın öteden beri “insanın çalışma gücü ve takadının, ihtiyaçlarının, kişisel şartlarının” dikkate alınması yönündeki yaklaşımı mantıken doğru görülebilirse de itfaiyeci olarak işyerinde bulunan işçinin işin niteliği gereği, zamanını gerçekten istediği gibi düzenleyip düzenlemediği araştırılmadan “formül karar” niteliğindeki bir gerekçe ile sonuca varması doğru değildir. Bkz. Öner Eyrenci, “Fazla Çalışmanın Tespiti”, **İHU**, İŞK. 35 (No.9), 2-4; Aynı yönde, Y9HD., 09.11.2006, E.2006/8335, K.2006/29661, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3, 310; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2000 tarihli bir kararında, davacının 20 daireli kalorifersiz apartman işyerinde kapıcılık yaptığı ve görevinin ise servis, çöpleri toplama ve genel temizlik olduğu dikkate alındığında bu iş hacmine göre günde 3 saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına aykırı olduğu gibi tanık beyanları marifetiyle ile de çelişkili olduğundan fazla çalışma ücreti isteminin reddine karar vermiştir. Bkz. Y9HD., 12.10.2000, E.2000/9013, K.2000/13682, 2000-2005 Yargıtay Kararları, 412-413; Her ne kadar Yargıtay'ın bu yerleşik içtihadı yerinde ise de, bunun her durumda geçerli olduğunu da düşünmemek gerekmektedir. Her uyuşmazlıkta fazla çalışmanın yapıp yapılmadığının ortaya konan deliller çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bkz. Süzek, 754-755; Aynı yazar, Değerlendirme 2001, 49-50; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 236.

miktarının yüksek çıkması halinde Yargıtay tarafından son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı bir uygulama halini almıştır¹³⁵. Yargıtay, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin de fazla çalışılan süre hesaplanırken indirilmesi gerektiğine karar vermiştir¹³⁶. Buna karşın, fazla çalışmanın yazılı belgelerle veya işveren kayıtlarına dayanması halinde böyle bir indirimde gidilmemektedir¹³⁷.

¹³⁵ “Davacının kaynakçı olarak çalıştığı yaklaşık üç yıl gibi uzun bir süre her gün 2, 5 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek karşılığı alacak hüküm altına alınmış ise de, bu kadar uzun süre içerisinde işçinin hastalanması, mazereti ve bazı ihtiyaçları için fazla mesai yapılmasına engel olan durumların ortaya çıkması doğal karşılanmalıdır. Böyle olunca hesaplanan miktardan bir hakkaniyet indirimi yoluna gidilmesi gerçek duruma ortaya çıkması bakımından gereklidir.” Y9HD., 15.01.2001, E.2000/15370, K.2001/14, 2000-2005 Yargıtay Kararları, 414; Aynı yönde, Y9HD., 05.02.2002, E.2001/16842, K.2002/2269, Tankut Centel, “Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları”, Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren Dergisi**, S.276, 2002, (Çevirimiçi) <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/aralik/40.html>, 17.08.2011; Yargıtay kararlarında, yapılacak indirim konusunda somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Nitekim bir uyuşmazlıkta, Yargıtay %50 oranında indirimi fazla bulmuş ve daha ılımlı bir indirim yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Y9HD., 21.12.1998, E.1998/16755, K.1998/18450; Buna karşın, bir başka kararda, %20 oranında indirim az bulunmuştur. Y9HD., 03.07.2002, E.2002/12825, K.2002/11265, Özdemir, 87-88; Aynı yönde, Y9HD., 21.10.2004, E.2004/5629, K.2004/23761, Çimento İşveren Dergisi, 19/1, (Çevirimiçi) <http://www.ceis.org.tr/yargitay.php>, 22.08.2011; Y9HD., 18.07.2008, E.2007/25857, K.2008/20636; Y9HD., 28.04.2005, E.2004/24398, K.2005/14779; Y9HD., 09.12.2004, E.2004/11620, K.2004/27020, Göktaş, Fazla Çalışma, 408; Y9HD., 21.01.1998, E.1997/19651, K.1998/303, Ekonomi, Değerlendirme 1998, 84; Y.9.HD, 17.02.1999, E.1999/1107, K.1998/2621, Aynı yazar, Değerlendirme 1999, 260-261; Y9HD., 29.12.2009, E.2009/19722, K.2009/38425, 2008-2009 Yargıtay Kararları, 754-757; Y9HD., 02.11.2006, E.2006/7284, K.2006/28967, 2005-2007 Yargıtay Kararları, 837-838; Y9HD., 03.02.2005, E.2004/27767, K.2005/3061, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/2, 258-259; Y9HD., 14.05.2001, E.2001/3949, K.2001/9259; Y9HD., 19.04.2005, E.2004/19169, K.2005/13761; Y9HD., 01.10.2009, E.2009/7015, K.2009/24949, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

¹³⁶ “Kış aylarında fazla çalışma yapmadığı belirlenen otel personeline fazla mesai ödemesi kararı bozmayı gerektirir”, Y9HD., 23.12.1991, E.1990/11285, K.1991/16352, 1990-1995 Yargıtay Kararları, 380-381; Y9HD., 09.10.2003, E.2003/14692, K.2003/16717, Yargıtay isabetli olarak gerek işçinin yıllık izinde bulunduğu günleri gerekse işyerinin Ramazan ayında kapalı bulunması gibi nedenlerle, çalışmadığı açık olan bu gibi süreler için fazla çalışma olmayacağını ve fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanırken bu gibi sürelerin düşürülmesi gerektiği sonucuna varmıştır. Bkz. Y9HD., 30.05.2005, E.2004/29239, K.2005/19735, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 07.02.2011; Çelik, 345; Çil, 70-71.

¹³⁷ “Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay’ca son yıllarda, işçinin uzun süre aynı şekilde fazla mesai yapması, yasal ve mazeret izni” kullanması, hastalık, hastalık, tatil günleri gibi nedenlerle hayatın olağan akışına uygun” düşmediği, bu nedenle hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 28.4.2005 gün 2004/ 24398 E, 2005/14779 K. ve Yargıtay 9. HD. 9.12.2004 gün 2004/ 11620 E, 2004/27020 K.)..... İşyerinde fazla çalışmaların işyeri kayıtları ve tanık anlatımlarına dayanılarak saptandığı anlaşılmaktadır. Kayda dayalı hesaplamalarda yukarıda açıklandığı gibi bir indirimde gidilmemesi gerekir.” Y9HD., 01.04.2008, E.2007/33244, K.2008/7135, Karacan, 105; Benzer şekilde, Y9HD., 02.07.2009, E.2008/5265, K.2009/19075, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009; Y. 9. HD. 05.02.2009, E.2007/34172,

Fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde diğer bir ölçüt ise işin niteliği¹³⁸ ve işyerinin hacmidir. İşyerinin üretim kapasitesi ve kaç işçi çalıştığı, özellikle tanık ifadelerinin çelişkili olduğu durumlarda, Yargıtay tarafından fazla çalışmanın tespitinde dikkate alınmaktadır¹³⁹. Genel olarak işyerinde fazla çalışma yapılıyor olsa bile işçinin çalıştığı bölüm niteliği itibarıyla fazla çalışmanın yapılmadığı bölüm olabilecektir. Bu nedenle, işçinin işyerinde hangi bölümde çalıştığı da Yargıtay'a göre öncelikle araştırılması gereken konulardandır¹⁴⁰. İşçinin görevinin ne olduğu ve çalışma şekli de fazla çalışmanın ispatında incelenmesi gereken önemli bir konudur. İşçinin işyerindeki konumu ve özellikle çalışma saatlerini kendisinin ayarlayabiliyor olması, Yargıtay açısından fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde öne çıkan ölçütlerden biridir¹⁴¹. Buna karşın, Yargıtay bir olayda, üst düzey yönetici¹⁴² konumunda olan

K.2009/1678, Göktaş, Fazla Çalışma, 408; Y9HD., 25.03.2008, E.2007/9345, K.2008/6366, Özdemir, 87-88; Y9HD., 07.10.2008, E.2007/33244, K.2007/29429; YHGK. 27.04.2011, E.2011/9-41, K.2011/237; Y9HD., 27.10.2009, E.2009/14647, K.2009/29442, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

¹³⁸ Yargıtay bir kararında, yol inşaatında formen olarak çalışan işçinin kış aylarında havanın erken kararması ve kış şartları sebebiyle fazla çalışma yapmasının mümkün olmadığını, bu nedenle kış ayları dışında fazla çalışma yaptığı kabul edilerek sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bkz. Y9HD., 05.03.2009, E.2007/38344, K.2009/6000; Y9HD., 12.02.2009, E.2007/34493, K.2009/2357, Göktaş, Yargıtay Kararları, 161; Y.9.HD, 27.09.1999, E.1999/11538, K.1999/14777, Ekonomi, Değerlendirme 1999, 263-264; Y9HD., 15.10.2007, E.2007/2530, K.2007/30141, 2005-2007 Yargıtay Kararları, 859.

¹³⁹ "Kapıcıların çalışma şekline göre kış aylarında da olsa 4 saat fazla mesai yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Davalılara ait apartmanın büyüklüğü kaloriferde yakılan yakıtın nevi belirlenerek kış aylarında yapabileceği fazla çalışmalar kesin olarak saptanmalı ve buna göre hüküm kurulmalıdır", Y9HD., 10.02.2005, E.2004/12921, K.2005/4015, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.10.2011; Y9HD., 12.2.1986, E.1985/12491, K.1986/1576, Karacan, 107.

¹⁴⁰ "Öncelikle davacı işçinin yaptığı iş ve çalıştığı bölüm tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, buna göre tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmalı ve sonuca gidilmelidir", Y9HD., 21.06.2007, E.2007/14601, K.2007/19850, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/1, 289-290.

¹⁴¹ "Davacı işçi konumu itibarıyla günlük mesaisini kendisi belirleyebilecek ve fazla çalışması söz konusu ise bunun karşılığının ödenmesi sağlayabilecek konumdadır. Bu durumda davacının fazla çalışma ücretine hak kazanması söz konusu değildir." Y9HD., 04.04.2005, E.2004/22721, K.2005/11958, Şakar, 503; Bölge müdürü olarak ve bulunduğu yerde en üst düzey yönetici sıfatıyla çalışan ve çalışma düzenini kendisi belirleyen işçi, fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Y9HD., 23.10.2007, E.2007/22578, K.2007/31362, 2005-2007 Yargıtay Kararları, s.864-865; Y9HD., E.2003/2312, K.2003/15347, Güzel, Değerlendirme 2003, 47; Y9HD., 06.03.2008, E. 2007/10055, K. 2008/3938, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.net>, 10.11.2009; Y9HD., 11.07.2006, E.2006/15189, K.2006/20637, Tekstil İşveren Dergisi, Ocak 2007, Hukuk 9, 4.

¹⁴² Üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesinin asıl nedeni, işverenin ve işyerindeki herhangi bir üst otoritenin kontrolü olmaksızın, çalışma sürelerini bizzat belirlemesidir. Üst düzey yöneticinin fazla çalışma ücreti talep edememesinin temelinde yatan ise yürüttüğü görevlerin niteliği gereği belirlediği esnek çalışma düzeni kapsamında fazla çalıştığı süreleri bir referans dönem içinde denkleştirmiş olduğuna dair varsayımdır. Yine üst düzey yöneticinin ücretinin yüksekliliği de fazla çalışma ücreti talebine ilişkin durumlarda önem arzeder. Yargıtay'ın bu konudaki kararları genel olarak tutarlılık göstermektedir. Bkz. Muhittin Astarlı, "Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)", **İş Dün-**

işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici veya şirket ortağının bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden bahsedilemeyeceğinden yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkının doğacağına karar vermiştir¹⁴³.

Yargıtay'ın fazla saatlerle çalışma iddialarını değerlendirirken, esas aldığı kriterlerden bir diğeri ise işyerinde uygulanan çalışma düzenidir. Vardiya sistemi ile çalışan işyerlerinde, ikili vardiya sistemi içinde çalışan işçilerin fazla çalışma iddialarını çoğunlukla kabul eden Yargıtay, üçlü vardiyalı çalışmada, kural olarak, fazla çalışma yapıldığı iddialarını kabul etmemektedir¹⁴⁴.

yası ve Hukuk, Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul, 2011, 66-67; Üst düzey yönetici kavramı hakkında geniş bilgi için ayrıca bkz. aynı yer, 54 vd.; Diğer bir görüşe göre ise, işçinin işyerindeki konumu itibarıyla fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı şeklindeki yorum Kanuna uygun olmayıp, işçi aleyhindedir. Bkz. Çil, 66; Buna karşın, sözkonusu kişi işveren niteliği taşımadığı sürece, bir işveren vekili olarak, genel müdür dahi olsa, İş K.m.2/5 gereğince Kanundan doğan ve işçilere tanınan tüm haklardan, ispat etmesi koşuluyla fazla çalışma ücretinden de yararlanabilmelidir. Bkz. Süzek, 756.

¹⁴³ Y9HD., 09.03.2009, E.2007/38764, K.2009/6112, Gökteş, Fazla Çalışma, 404; YHGK. 29.04.2009, E.2009/9-87, K.2009/147, İşveren Dergisi, C:48, S:2, 2009, Özel Eki; Y9HD., 01.04.2008, E.2007/15191, K.2008/7266, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2008/3, 227-231; Y9HD., 16.12.2008, E.2008/40088, K.2008/33769, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009/2, 278-280; Y9HD., 28.05.2009, E.2008/423, K.2009/14879, Çimento İşveren Dergisi, 23/6; Y9HD., 21.09.2010, E.2010/28788, K.2010/25224, Çimento İşveren Dergisi, 25/2, (Çevirimiçi) <http://www.ceis.org.tr/yargitay.php>, 22.08.2011.

¹⁴⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.01.1977 tarih, E.1977/3, K.1977/1520 sayılı kararında, üçlü vardiya düzeni ile çalışan işyerlerinde haftalık çalışma süresinin üstünde bir fazla çalışmanın ispatlanamadığı gerekçesiyle, somut olayda fazla çalışmanın bulunmadığına karar vermiştir. Diğer taraftan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yerleşik içtihadına göre, üç posta halinde çalışan işyerlerinde posta değişimi sırasında çalışma saatlerinde meydana gelen değişiklikler nedeniyle fazla çalışma iddiası ileri sürülmemekteyse, yapılacak iş, postalar halinde çalışmalar yapılmasına ilişkin hükümlere göre tutulması gereken ve her postada çalışan işçilerin ad ve soyadlarını kapsayan listelerin, işçilerin çalıştığı postaya girişi ve çıkışı saatlerini ve tarihlerini gösteren ve yaptıkları hafta tatilini açıklayan levhaların davacı ile ilgili kısımlarını dosyaya koymak ve bu suretle davacının çalıştığı postadan diğer postaya geçmesini izlemek ve haftalık çalışmasının aşılıp aşılmadığını tespit etmekten ibarettir. Bkz. Y9HD., 08.05.1975, E.1975/955, K.1975/29508; Teoman Akünal, Üç Vardiya Halinde Çalışma Sisteminde Fazla Çalışma, İHU İşK. 35 (No.5), 2; Y9HD., 09.02.1999, E.1999/19675, K.1999/1806, Ekonomi, Değerlendirme 1999, 264-265; Y9HD., 18.11.1999, E.1999/14670, K.1999/17617, Günay, İş Davaları, 983; Y9HD., 07.04.2005, E.2004/20237, K.2005/12406, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4, 262-263; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 02.05.2000 tarih, E.2000/2387, K.2000/6493 sayılı kararında, haftanın 6 günü üç vardiya şeklinde çalışma yapıldığının anlaşıldığına, sekiz saatlik her bir vardiya süresi içinde en az yarım saat ara dinlenmesi yapıldığının kabul edilmesi gerektiğine, haftalık 45 saati aşan bir çalışma söz konusu olmadığından fazla çalışmaya ilişkin taleplerin reddine karar vermiştir. Murat Engin, "Ferdî İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara, 2002, 18; "Davacının işyerinde üç vardiya düzeninde çalıştığı anlaşılmaktadır. Dairemizin yerleşik kararlarına göre üç vardiya çalışmasında fazla çalışma söz konusu olmaz." Y9HD., 06.06.2007, E.2006/30176, K.2007/18104, (Çevirimiçi) <http://www.legalbank.com.tr>, 10.11.2009; Y9HD., 09.12.2010, E.2009/636, K.2010/36856, (Çevirimiçi) <http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>, 14.08.2011.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri ve fazla çalışmalarla ilgili olarak esaslı değişiklikler yapılmıştır. Fazla çalışmanın tespitinde yasal haftalık 45 saat sınırlaması korunmakla beraber, eski yasada yer alan, günlük 3 saat sınırlaması kaldırılmış yerine haftalık çalışma ölçütü kabul edilmiştir. Buna göre, Kanuna göre fazla çalışma, haftalık 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalardır. Fazla çalışma için Yasada belirtilen haftalık çalışma süresi ölçütü mutlak emredici nitelikte olup, taraflar iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesine konulan hükümlerle bu ölçütü kaldırarak yerine başka bir ölçüt getiremeyeceklerdir. 4857 sayılı Yasa ile tarafların anlaşması kaydıyla haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılması olanağı getirilmiştir. Denkleştirme uygulamasında, bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışma yapılırsa bile ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamışsa bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Söz konusu uygulama ile mümkün oldukça fazla çalışma yapılmadan işin yürütülmesi amaçlanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği yeniliklerden biri de fazla sürelerle çalışma kavramıdır. Fazla sürelerle çalışma kavramı, haftalık 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, 45 saate kadar yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. 4857 sayılı Yasayla getirilen bu düzenlemeyle, 1475 sayılı Yasa döneminde haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılıp sayılmayacağı yönündeki tartışma ortadan kalkmıştır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş artırılarak ödeneceği öngörülmüştür. Yasada fazla çalışma karşılığının yüzde elli zamlı ücret üzerinden ödenmesi hususunda herhangi bir değişiklik yapılmamıştır. Fazla çalışmanın karşılığının ücret olarak ödenmesi yanında bu çalışmalar karşılığında işçiye serbest zaman isteyebilmesi de Yasanın getirdiği en önemli yeniliklerden birisidir. Fazla çalışma karşılığı olarak serbest zaman uygulaması gelişmiş ülkelerde ortaya çıkmış bir uygulamadır. Ancak, ülkemizde fazla çalışma ek gelir olarak görüldüğünden, işçiler mecbur kalmadıkça fazla çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak kullanmak istemeyeceklerdir.

İş hukukunun doğuşunu ve gelişimini belirleyen en önemli etken, işçinin kişisel ve ekonomik bağımlılığı nedeniyle korunması ihtiyacıdır. Bu nedenle Yasada, fazla çalışmalar için süre sınırlamaları ile bazı nitelikteki iş ve işçiler için yasaklar getirilmiştir. Buna göre, bir günde yapılabilecek fazla çalışma 11 saatle sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte, her ne kadar haftalık 48 saatlik sınırlama Yasada yer almasa da fazla çalışma süresinin yılda 270 saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Ancak fazla çalışma işçinin onayı bulunmadığında yaptırılamayacağı gibi, fazla çalışma için Kanunda yer alan nedenler mevcut olmadığından yaptırılamayacaktır.

Sonuç olarak, fazla çalışma işçinin sağlığı, sosyal hayatı ve ekonomik hali; işverenin işletmesi ve ülkenin istihdam politikaları üzerinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu itibarla, fazla çalışmaya ilişkin esaslar işçinin korunması göz önünde tutularak düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

Aktay, A.Nizamettin, Arıcı, Kadir ve Kaplan-Seymen, E.Tuncay (2009), **İş Hukuku**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara.

Akunal, Teoman, "Üç Vardiya Halinde Çalışma Sisteminde Fazla Çalışma", İHU İşK. 35 (No.5).

Akyiğit, Ercan (2005), "Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar", **TÜHİS**, 19(4), 1-27.

Alpagut, Gülsevil, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **Legal İHSGHD.**, C.8, S.31.

Astarlı, Muhittin (2008), **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara.

(2008), "Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri Ve Geçerlilik Koşulları", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 9(4), 39 -69. (**Fazla Çalışma Ücreti**)

(2011), "Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)", **İş Dünyası ve Hukuk**, **Prof.Dr. Tankut Centel'e Armağan**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları No:5006, Hukuk Fakültesi No:720.

Caniklioğlu, Nurşen (2005), "4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", **III. Yılında İş Yasası (Seminer Notları)**, Türkiye Toprak Seramik Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası, Bodrum, 21-25 Eylül 2005, 149-200.

Caniklioğlu, Nurşen, Canbolat, Talat (2004), "4857 Sayılı İş Kanununda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, **Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ'ye Armağan**, 7(3), 221-273.

Centel, Tankut (1994), **İş Hukuku, Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, İstanbul.

(2002), "Yaşamın Olağan Akışına Ters Düşen Çalışma İddiaları", Karar İncelemesi, Tekstil İşveren Dergisi, 276, <http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2002/aralik/40.html>, (17.08.2011).

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, Kamu-İş, Ankara, 1996.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2000-2005, Kamu-İş: Ankara, 2006.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2005-2007, Kamu-İş, Ankara, 2008.

Çalışma Hayatıyla İlgili Yargıtay Kararları 2008 - 2009, Kamu-İş, Ankara, 2010.

Çelik, Nuri (2009), **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 22. Bası, İstanbul.

Çil, Şahin (2007), "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 3(14), 57-80.

Demir, Fevzi (2006), **Sorularla Bireysel İş Hukuku I. Cilt**, Ankara.

Demircioğlu, A.Murat ve Centel, Tankut (2007), **İş Hukuku, Bireysel İş Hukuku, Toplu İş Hukuku**, 12. Bası, İstanbul.

Demircioğlu, Murat (2008), **Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**, Genişletilmiş 2. Baskı, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:71.

Duquesne, François (2010), **Droit du Travail**, Paris.

Ekonomi, Münir, "İşyerinde Yatan İşçinin Gece Çalışması", İHU, İşK. 35, (No.3).

"Fazla Çalışmanın İşverenin İsteğiyle Yapılması", İHU, İşK. 35 (No.6).(**İşverenin İsteği**)

(2000), **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 1998**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. **(Değerlendirme 1998)**

(2003), **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları**, Ankara: Kamu-İş. **(1999 Yargıtay Kararları)**.

(2004), “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, **İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Yargıç Resul ASLANKÖYLÜ’ye Armağan**, 7(3), 159-173. **(Fazla Çalışma)**

Engin, Murat (2002), “Ferdi İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2000**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 1-25.

Eyrenci, Öner, “Fazla Çalışmanın Tespiti”, İHU, İşK. 35 (No.9).

(2004), “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, **LEGAL İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 1 (1), 15-57.

Eyrenci, Öner, Taşkent, Savaş ve Ulucan, Devrim (2010), **Bireysel İş Hukuku**, Yenilenmiş 4. Bası, İstanbul.

Gaudu, François (2009), **Droit du Travail**, Paris.

Gatumel, Denis (2002), **Le Droit du Travail en France**, Paris.

Göktaş, Seracettin (2009), **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları İş Hukuku Toplantıları 12-13 Haziran 2009**, 1. Basım içinde (124-168), İstanbul Barosu Yayınları: İstanbul. **(Yargıtay Kararları)**

(2010), “Ücret, Fazla Çalışma ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri**, 13. Yıl Toplantısı, 12 Haziran 2009, 1. Basım içinde (365-411), İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları, 365-411. **(Fazla Çalışma)**

Günay, Cevdet İlhan (2007), **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Ücreti**, Ankara. **(Ücret)**

(2007), “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (6), 5-22.

(2008), **İş Davaları**, Ankara. **(İş Davaları)**

Güven, Ercan ve Aydın, Ufuk (2007), **Bireysel İş Hukuku**, Genişletilmiş Güncelleştirilmiş 2. Baskı, Eskişehir.

Güzel, Ali (2005), Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi. **(Değerlendirme 2003)**

(2007), **Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2005 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, 11-75. **(Değerlendirme 2005)**

İren, Ertan (2008) **Avrupa Birliği Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu**, Ankara.

Karacan, Hatice (2009), **4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma**, Ankara.

Kılıçoğlu, Mustafa (2005), **4857 Sayılı İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay Uygulaması**, Ankara.

(2009), “Ücret, Fazla Çalışma Ücreti ve İş Görmekten Kaçınmaya İlişkin Yargıtay Kararları”, **İş Hukuku Kavramları ve Yargıtay İlke Kararları**, 1. Baskı içinde (124-167), İstanbul Barosu Yayınları.

Köseoğlu, Ali Cengiz (2009), “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (13), 117-126.

Kurucu, Oğuz (1987), **İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma**, Ankara.

Manière, Jean (2010), **Le Droit Du Travail En 90 Questions**, Paris.

Marchand, Daniel (2002), **Le Droit du Travail en Pratique**, Paris.

Mazeaud, Antoine (2002), **Droit du Travail**, Paris.

Mollamahmutoğlu, Hamdi (2008), **İş Hukuku** Ankara.

Orhaner, A.Baki ve Orhaner, Süleyman (1969), **Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları**, Ankara.

Özdemir, Erdem (2008), “Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, (12), 80-97.

Pélissier, Jean; Supiot, Alain; Jeammaud, Antoin (2008), **Droit du Travail**, Paris.

Ray, Jean-Emmanuel (2002), **Droit du Travail**, Droit Vivant, Paris.

Roy, Véronique (2002), **Droit du Travail**, Paris.

Puigelier, Catherine (2001), **Droit du Travail**, Relation Individuelles de Travail, Paris.

Soyer, M.Polat, “Genel Müdürün Fazla Çalışması ve Ücreti”, İHU, İşK. 35 (No.7).

(2004), “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **LEGAL İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 1 (3), 797-809.

(2008), “ Çalışma Süreleri İle İlgili Yeni Düzenlemeler”, **I. Çalışma Yaşamı ve İş Denetimi Kongresi**, Ankara: İş Müfettişleri Derneği Yayını, 1-2 Nisan 2006, 138-164. **(Yeni Düzenlemeler)**

Sümer, Haluk Hadi (2006), **İş Hukuku**, Konya.

Süzek, Sarper (2003), Bireysel İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtayın 2001 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2001**, içinde 1-59, Ankara: Kamu-İş. **(Değerlendirme 2001)**.

(2009), **İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku)**, 5. Bası (Tıpkı Bası), İstanbul.

Şahlanan, Fevzi (2007), “Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2(13), 161-168.

Şakar, Müjdat (2006), “Fazla Çalışma ve Fazla Çalışma Sorunsalı”, **Yaklaşım Dergisi**, (168), <http://www.muhasibetr.com/makaleler/027/>, (27.08.2009).

(2008), **Gerekçeli Ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara.

Taşkent, Savaş (2005), **Açıklamalı-İctihatlı İş Kanunu ve İlgili Yönetmelikler**, İstanbul.

Topçuoğlu, İlyas (2009), **4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, Ankara: Tühis Yayın No:58.

Tuncay, A.Can, “Günlük Çalışma Süresini Aşmayan Çalışmalarda Fazla Çalışma İddiası”, İHU, İşK. 35 (No.8).

Tunçomağ, Kenan ve Centel, Tankut (2008), **İş Hukukunun Esasları**, İstanbul.

Uçum, Mehmet (2003), **Yeni İş Kanunu Seminer Notları**, İstanbul.

Verdier, Jean-Maurice; Coeuret, Alain; Souriac, Marie-Armelle (2002), **Droit du Travail**, Paris.

Yamakoğlu, Efe (2011), **Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, İstanbul.

<http://www.kazanci.com/kho2/ibb/giris.htm>

<http://www.legalbank.net>