

**4857 SAYILI İŞ KANUNU BAĞLAMINDA NORMALİ
AŞAN ÇALIŞMALAR**

KEVSER ÖZTÖRK

MEF ÜNİVERSİTESİ

MAYIS 2023

MEF ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

4857 SAYILI İŞ KANUNU BAĞLAMINDA NORMALİ
AŞAN ÇALIŞMALAR

Kevser ÖZTÜRK

ORCID No: 0009-0009-5668-1582

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

MAYIS 2023

AKADEMİK DÜRÜSTLÜK BEYANI

Bu çalışmada yer alan tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, çalışmada söz konusu kurallar ve ilkelerin zorunlu kıldığı çerçevede, özgün olmayan tüm bilgi ve belgelere, alıntılama standartlarına uygun olarak referans verilmiş olduğunu beyan ederim.

İsim ve Soyisim: Kevser ÖZTÜRK

İmza:

(Faint watermark text, likely a signature or name, is visible in the background.)

ÖZET

4857 SAYILI İŞ KANUNU BAĞLAMINDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR

Kevser ÖZTÜRK

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Mayıs 2023, 95 Sayfa

Normali aşan çalışma kavramının öğretilerde hem fazla sürelerle çalışmayı hem de fazla çalışmayı içeren bir üst kavram olarak kullanıldığı görülmektedir. Normali aşan çalışmalar yani fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma günümüzde sıkça karşılaştığımız ve çoğunlukla da birbiriyle karıştırılmakta olan kavramlardır. Fazla çalışma 4857 Sayılı İş Kanununun da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak kabul edilirken, çalışma süresinin sözleşmelerle haftalık 45 saatin altında belirlendiği durumlarda sözleşmeyle saptanan sürenin üstünde ama 45 saate dek yapılan çalışmada ise fazla sürelerle çalışmadan söz edilecektir.

Günümüzde artan rekabetle birlikte birçok sektörde normal çalışma süresinin üzerindeki sürelerle çalışma yapılması gündeme gelmektedir. Normal çalışma süresi üzerinde yapılan bu çalışmaların ise, işçi ve işveren açısından bazı avantajları veya dezavantajları olabilmektedir. İşçi açısından normali aşan çalışmaları karşılığında yasal orandan aşağı olmamak üzere zamlı biçimde isteğine göre serbest zaman ve/veya zamlı ücret alabilmesi, avantaj olarak görülebilmektedir. Özellikle zamlı ücret şikkının seçilmesi halinde, ekonomik boyutu dikkate alınarak işçilerin fazla çalışmayı tercih edebileceği söylenebilecektir. İşveren açısından ise, işçilere normali aşan biçimde çalışma yaptırmak, yeni işçi alımına gitmeden üretimin arttırılmasını sağladığından, onun ekonomik avantajının olduğu söylenebilecektir.

İşçi açısından fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ele alındığı zaman işçiye ekonomik avantajının yanında işçiye arka planda birçok hakkı göz ardı edildiği

gözenmiştir. Özellikle bu çalışmaya katılan işçinin sosyal hakları, ruhsal veya fiziki sağlığı, dinlenme süreleri arka planda kalan önemli birkaç haklarından biridir. Bu gibi hak kayıplarının önüne geçilmesi açısından çalışma sürelerinin kanun çerçevesinde denetlenerek gerekli görüldüğü durumlarda cezai yaptırımlarla karşılanması işçi açısından güven duygusunu ve çalışma istediğini arttırabileceğinden söylenebilecektir. Hak kayıplarının önüne geçilmesi noktasında işverenin yasada belirtilen sürelerin üzerinde çalışma yaptırılmasını talep etmemesi ve yasaya uygun hareket etmesi hak kayıplarının önüne geçilmesi noktasında önem arz edecektir.

Bu çalışmada 4857 sayılı İş Kanunu'nda Normali aşan çalışmalar yani fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramları 4857 Sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlar ve ilgili yönetmelikler ışığında tarihsel gelişimi, fazla sürelerin tespiti, fazla çalışma türleri, fazla çalışma yasakları, fazla çalışma karşılığı ücret ve serbest zaman, fazla çalışmanın ispatı gibi birçok başlık ele alınarak incelenmiştir. 4857 Sayılı İş Kanunun da çalışma süreleri açısından bazı yeniliklerde ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışma yapılırken güncel olmasına dikkat edilerek içtihatlar ve Yargıtay kararları başta olmak üzere birçok akademik bilgiye yer verilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Fazla Çalışma, Normali Aşan Çalışma, Fazla Sürelerle Çalışma, Fazla Çalışma Karşılığı, Fazla Çalışma İspatı

Bilim Dalı Sayısal Kodu: 50801

ABSTRACT

EXCEEDING WORK IN THE CONTEXT OF LABOR LAW NUMBER 4857

Kevser ÖZTÜRK

LL.M. in Private Law

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

May 2023, 95 Pages

It is seen that the concept of working beyond normal is used in the doctrine as a meta-concept that includes both working overtime and overwork. Working beyond normal, that is, working overtime and overwork are concepts that we frequently encounter today and ~~that~~ are often confused with each other. While overwork is considered as work exceeding 45 hours per week, within the framework of the conditions written in our Labor Law No. 4857, in cases where the working time is determined by contracts below 45 hours, overtime will be mentioned for work performed above the contractual period but up to 45 hours.

Nowadays increasing competition, overwork or overtime work in many sectors has started to come to the agenda. Such above-normal work may have some advantages or denominators for both the employee and the employer. It may be seen as an advantage for the worker to be able to receive free time and/or increased wages for his/her work in excess of the normal rate, with an increase not less than the legal rate. Especially if the option of increased wages is chosen, it can be said that workers may prefer overtime work considering its economic dimension. From the employer's point of view, it can be said that he has an economic advantage, since overworking workers allows him to increase production without hiring new workers.

When overtime and overtime work are considered in terms of the worker, it is observed that in addition to the economic advantage of the worker, many rights of the worker are ignored in the background. In particular, the social rights, mental or physical

health and rest periods of the worker participating in this study are one of the few important rights that remain in the background. In order to prevent such rights losses, it can be said that supervision of working hours within the framework of the law and imposing penal sanctions when deemed necessary can increase the sense of trust and willingness to work for the worker. In order to prevent the loss of rights, it will be important for the employer not to request that the work be done over the periods specified in the law and to act in accordance with the law in order to prevent the loss of rights.

In this study, the concepts of working beyond normal in the Labor Law No. 4857, that is, overwork and overtime work are examined in the light of the Labor Law No. 4857 and other laws and relevant regulations, including historical development, determination of overtime, types of overtime work, prohibitions on overtime work, wages and free time for overtime work, and proof of overtime work. In the Labor Law No. 4857, some innovations in terms of working hours are discussed and tried to be explained. While this study was being carried out, it was trying to include many academic information, especially case law and Supreme Court decisions, by paying attention to being up to date.

Keywords: Overwork, Overtime Work, Working Overtime, Overtime Work, Overtime Pay, Proof of overwork

Numeric Code of the Field: 50801

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	iii
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
1. BİREYSEL İŞ HUKUKUMUZU DÜZENLEYEN YASALAR	3
2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ	9
2.1. Çalışma Süresi Kavramı	9
2.2. Haftalık Normal Çalışma Süresi.....	10
2.3. Günlük Normal Çalışma Süresi	12
2.4. Farazi Çalışma Süresi (Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar)	15
2.4.1. İşçinin Yer Altına İnip Çıkarken Geçirdiği Süreler.....	15
2.4.2. İşveren Tarafından Çalıştırılmak Üzere Yolda Geçen Süreler	16
2.4.3. İşçinin İşi Görmeye Hazır Durumda Beklediği Süreler	16
2.4.4. İşçinin Asıl İşini Yapmaksızın Meşgul Edilmesi Halinde Geçirdiği Süreler	17
2.4.5. Süt izni sırasında geçen süreler	17
2.4.6. İşçilerin Yerleşim Yerlerine Uzak İşyerlerine Toplu Olarak Götürülüp Getirildiği Esnada Yolda Geçen Süreler	18
2.5. Çalışma Süresinden Sayılmayan Durumlar	19
2.5.1. Ara Dinlenmesinde Geçen Süreler	19
2.5.2. Sosyal Amaçlı İşyerine Taşınmasında Geçen Süreler	21
2.6. Denkleştirme Süresi (Çalışması)	21

2.7. Özellik Gösteren Çalışmalar.....	23
2.7.1. Gece Çalışması	23
2.7.1.1. Genel Olarak.....	23
2.7.1.2. Gece Çalışma Süresi ve Fazla çalışma Ücreti	24
2.7.1.3. Gece Çalıştırma Yasağı	26
2.7.2. Postalar Halinde Çalışma.....	27
2.7.3. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma.....	28
2.7.4. Telafi Çalışması.....	30
2.7.4.1. Telafi Çalışmasının Koşulları	31
2.7.4.1.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması	31
2.7.4.1.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi.....	32
2.7.4.1.3. İşçinin Talebi Doğrultusunda Kendisine İzin Verilmesi	33
2.7.4.2. Telafi Çalışmasının Sınırları.....	33
2.7.4.2.1. Telafi Çalışmasının (Günde 3 Saat çalışma) Sınırı	34
2.7.4.2.2. Telafi Çalışmasının 4 Ay İçerisinde Yaptırılması	34
2.7.4.2.3. Telafi Çalışmasının Tatil Günlerinde Yaptırılmaması.....	35
2.7.4.3. Telafi Çalışmasının Ücreti.....	36
2.7.5. Denkleştirme Çalışması	37
3. NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR	40
3.1. Fazla Sürelerle Çalışma	40
3.1.1. Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı ve Koşulları	40
3.1.2. Fazla Sürelerle Çalışmanın Şartları	41
3.1.2.1. İşçinin haftalık normal çalışma süresi sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenmesi.....	41

3.1.2.2. İşçi Hafta Bazında Bu Haftalık Normal Çalışma Süresini Aşan Şekilde Çalıştırılması	42
3.1.2.3. İşçinin Onayı Gerekip Gerekmediği	42
3.1.3. Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı	43
3.2. Fazla Çalışma	46
3.2.1. Fazla Çalışma Kavramı ve Koşulları	46
3.2.2. Fazla Çalışmanın Şartları	47
3.2.2.1. İşçinin Haftalık Normal Çalışma Süresi Sözleşmeyle 45 Saat Olarak Belirlenmesi	47
3.2.2.2. İşçi Hafta Bazında Bu Haftalık Normal Çalışma Süresini Aşan Şekilde Çalıştırılması	49
3.2.2.3. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği	49
3.2.3. Fazla Çalışılan Sürenin Tespiti	50
3.2.3.1. Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünen İşlerde Denkleştirme ve Telafi Çalışmasının Uygulandığı ve Uygulanmadığı Durumlar	50
3.2.3.2. Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşlerde Durum	52
3.2.3.3. Hafta Tatilinde Yapılan Çalışmalar	54
3.2.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışmalar	59
3.2.4. Fazla Çalışma Türleri	61
3.2.4.1. Olağan Fazla Çalışma	61
3.2.4.1. Olağan Fazla Çalışmanın Koşulları	62
3.2.4.1.1. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği	62
3.2.4.1.2. Fazla Çalışma Yasakları	65
3.2.4.1.2.1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşleri	65
3.2.4.1.2.2. Gece Yapılan Çalışmaları	66

3.2.4.1.2.3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Su Altında Yapılan Çalışmaları	66
3.2.4.1.2.4. 18 Yaşını Doldurmamış İşçilerin Çalışmaları	67
3.2.4.1.2.5. Sağlıkları İzin Vermeyen İşçilerin Çalışmaları	68
3.2.4.1.2.6. Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçilerin Çalışmaları	68
3.2.4.1.2.7. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilerin Çalışmaları ..	69
3.2.4.1.3. Fazla Çalışmanın Süresi	69
3.2.4.1.4. Fazla Çalışmanın İspatı	71
3.2.4.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma	75
3.2.4.2.1. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği.....	76
3.2.4.2.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışmanın Süresi	76
3.2.4.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma	77
3.2.4.3.1. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği.....	78
3.2.4.3.2. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma Süresi.....	79
3.2.5. Fazla Çalışmanın Karşılığı	79
3.2.5.1. Genel Olarak.....	79
3.2.5.2. Ücret	80
3.2.5.3. Serbest Zaman	84
SONUÇ	87
KAYNAKÇA	90

KISALTMALAR

ABÜHFD	: Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
AY	: Türkiye Cumhuriyeti Anayasası
Bkz.	: Bakınız
BİK.	: Basın İş Kanunu
C	: Cilt
C.D.	: Ceza Dairesi
ÇÜHFD	: Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
ÇSY	: İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİK.	: Deniz İş Kanunu
DÜSBD	: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi
DÜHFD	: Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DÜİİBFD	: Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
EÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
FCY	: İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
GEKÇY	: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliği
H.D.	: Hukuk Dairesi
HİGBÇSY	: Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
HTTY	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
HTHK	: Hafta Tatili Hakkında Kanun
İBD	: İstanbul Barosu Dergisi
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İşK	: İş Kanunu

İTO	: İstanbul Ticaret Odası
K.	: Karar
K.	: Kanun
KadÇ. Y	: Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliği
KÇKÇÖHY	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliği
KÜSBED	: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
M.	: Madde
MÜHFHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
MHFD	: Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
NEÜHFD	: Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
PHİÇYİY	: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliği
RG.	: Resmî Gazete
S.	: Sayfa
S.	: Sayı
SY.	: Sayılı
SS.	: Sayfa Sayıları
SDÜHFD	: Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
SGKB	: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı
SYBSÇY	: Sağlık kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliği
SSHK	: Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu
SÜHFD	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TAAD	: Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanun
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TMK	: Türk Medeni Kanun
UBGTHK	: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
UBG	: Ulusal Bayram ve Genel Tatil
VD.	: Ve Devamı

YY. : Yüzyıl
YÖN. : Yönetmelik



GİRİŞ

Çalışma olgusu insanoğlunun dünyada var olmasından bu yana durmaksızın devam eden bir fiildir. Ancak ilk insanların çalışma kavramına bakış açısı günümüzdeki anlayıştan farklılık içermektedir. Bunun nedenleri arasında en göze çarpan ilk insanların gereksinimlerinin ve bununla birlikte çalışma hayatından beklentilerinin günümüzdeki anlayıştan farklı olmasıdır. Böylelikle zaman içerisinde çalışma olgusu arasındaki farklılıklar ile oluşan bu katmanlar günümüzdeki çalışma kavramını şekillendirdiği söylenebilecektir.

İlk çağlardaki insanların çalışma olgusuna bakış açılarının günümüzden farklı olduğunu belirtmiştik. Bu farklılıkların başında çalışma kavramına yaklaşım tarzları gelmektedir. İlk yerleşik toplumlar çalışma faaliyetini temel ihtiyaçları çerçevesinde şekillendirmişlerdir. Dönemin insanları çalışma fiilini hayatta kalmak amacıyla gerçekleştirdiği ve günlük hayatlarının devamını getirebilmek amacıyla yaptıkları bilinmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışmayla ilgili kavram ve sonuçları daha lokal ve bireysel kalmıştır. Böylelikle bu kavramların gelişiminin sonuçları toplum içerisinde kalmıştır.

İlk topluluklarda iş yaşamının düzenlenmesi maksadıyla kullandıkları bazı metotlar bulunmaktaydı. Bu metotların başında ise din kuralları veya örf ve âdet gibi yerleşik kurallar bulunmaktaydı. Bu kurallar uzun bir süre o dönemdeki toplumlar için yeterli kaldığı söylenebilecektir. Bu yeterliliğin başlıca nedenleri ise, bireylerin kişisel yaşamlarını idame amacıyla çalışmaları ve daha basit çalışma sistemleri ile hayatını devam ettirmelerinden ileri gelmektedir. Bundan dolayı da konulan basit kurallar döneme göre yeterli ve pratik olduğundan toplumun çalışma düzenini korumada yeterli kalmadığı söylenilecektir. Daha ilkel bakış açısıyla düşünüldüğünde ise kuralların yeterli kaldığı sürece yeni bir kural koyma ihtiyacı da bundan dolayı çok tercih edilmemesinden kaynaklı dar bir bakış açısıyla ilerlemiş oldukları açıktır.

Konulmuş olan bu kurallar, yerleşik hayattaki toplumların ihtiyaçlarını döneme göre karşılamakta toplumların iş yaşamlarında bir aksaklık yaşatmamaktaydı. Ancak toplumun giderek nüfusunda artış yaşanmasıyla özellikle de iktisadi ve teknolojik

gelişmelerin ortaya çıkışı ve sonrasında birlikte gelişen ve değişen düzen karşısında daha önceleri yeterli kalan bu kurallar bütününün giderek yetersiz kaldığı görülmüştür.

Günümüzde çalışma hayatının çeşitlenmesi özellikle esneklik kazanan çalışma modellerinin de giderek artmasından kaynaklı iş hukukunda çalışma süreleri, normal sürelerle çalışma veya normali aşan çalışma kavramlarıyla sıklıkla karşılaşmaktayız. Bu sürecin gelişimi aşına olduğumuz işçi işveren kavramlarının ortaya çıkışı ve bununla beraber çalışma kavramlarının şekillenmesi günümüzdeki iş hukukunun evrim sürecini ifade edebilecektir.



1. BİREYSEL İŞ HUKUKUMUZU DÜZENLEYEN YASALAR

Hemen her ülkede olduğu gibi Türkiye’de de İş Hukukunun Bireysel ve Toplu İş Hukuku diye iki ana alana ayrıldığı ve tarihsel süreç itibariyle çeşitli dönemlerde de farklı yasalarla düzenlendiği görülmektedir. Bilindiği üzere Bireysel İş Hukuku, işveren ile işçi arasında iş sözleşmesiyle kurulan iş ilişkisini kuruluşu, devamı-işleyişi, sona ermesi ve sona ermenin doğuracağı hukuki sonuçları itibariyle ele alan bir hukuk alanıdır. Konumuz dışı olan Toplu İş hukuku bile bu bireysel iş ilişkisi/hukukuna dayanır ve buna göre anlam taşır.

Türkiye’deki Bireysel İş Hukuku ve İş Kanununun tarihçesini incelediğimiz vakit diğer topluluklara nazaran biraz daha gelişiminin zaman aldığı söylenebilecektir.¹ Bundan dolayı da diğer batı toplumlarına oranla daha yavaş iş yaşamına uyarlandığını görmekteyiz. Bu sürecin yavaş olmasının nedenleri arasında öncelikle, Osmanlı devletinin 18-19 yy. dönemlerinde gerileme dönemleri içerisinde olması ve ekonomik anlamda bir buhranın içerisinde olduğu söylenebilecektir. Bundan dolayı da Osmanlı devletinin sıkıntılı olduğu bu dönemde iş hayatında hukuki yönden pek bir gelişim gösterememesi düşünülebilir.²

Osmanlıda işçi veya iş hukuku anlamında gelişimler sadece Osmanlı toplumunda başlangıç tarihi XIII. yüzyıla kadar uzandığı bilinen “*Ahilik*” teşkilatının varlığı ve sonrasında gelişim göstererek ve evrim geçirerek “Lonca Teşkilatı” haline büründüğü görülmüştür.³

Türk hukukunda bireysel iş hukuku tarihsel dönem bağlamında öncelikle Osmanlı İmparatorluğu döneminde yazılı olarak iş hukuku ve iş sözleşmesi hükümlerini de içerisinde barındıran “*Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye*” 1868-1876 tarihleri arasında kabul edilip yürürlüğe girmiştir. Mecelle de bazı kavramlara baktığımız zaman işçi kavramı yerine “*Ecir*” işveren kavramı için ise “*Müstecir*” ifadelerine yer verildiği

¹ Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat/ Ercüment Özkaraca İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s.6-7.

² Turhan Esener, İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Sevinç, 1978, s.5

³ Nurettin Öztürk, “*Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi*”, DÜSBD, S.7, 2002, s.2-3.

görülmektedir. İşçi kavramına karşılık kullanılan ecir kavramı için ise nefisini kiralayan ifadesi kullanılmıştır.⁴

Mecelle hazırlandığı dönemde ise şartlar gereği İslam hukukunu mevcut temele alarak hazırlanmıştır.⁵ Mecelle içerisinde iş hukuku ile de alakalı düzenlemeler barındırmaktadır. Mecelle birçok düzenleme barındırması göz önüne alınarak sadece iş hukuku alanında düzenlemeler için çıkarılmadığı da göz ardı edilmeden içerisinde yer alan iş ilişkileri dönemin şartları için yeterli bulunmuş ve genel çizgileri belirleme hususunda eksik görülmemiştir.

Toplumun giderek nüfusunda artış yaşanmasıyla özellikle de iktisadi ve teknolojik gelişmelerin çıkışı ve sonrasında birlikte değişen düzen karşısında daha önceleri yeterli kalan bu kurallar bütünüünün giderek yetersiz kaldığı görülmüştür.⁶

Mecelle dönemin şartlarına göre değerlendirildiği zaman yeterli ancak günümüzdeki aşına olduğumuz iş hukuku kavramlarına uzak olduğu ortadadır. Bu dönemlerde “*Dilâver Paşa Nizamnamesi*” adıyla Dilaver Paşanın hazırladığı madenler hakkında yönetmelik olarak da kabul edilen maden işçilerinin çalışma hayatlarını düzenleyen bir yönetmelik çıkarılmıştır.⁷

Bu düzenlemelerin maden işçileri gibi daha sınırlı çalışan kesim için çıkarılması Osmanlı ekonomisinde önemli bir yer edinen maden sektörünün ekonomik değerinin yadsınamayacak kadar yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Dilâver Paşa Nizamnamesinden öncesine bakıldığı zaman maden işçilerine herhangi bir hak tanınmadığı ve bu düzenlemeyle birtakım haklar tanındığı görülmüştür. Dilâver Paşa Nizamnamesinde yer alan düzenlemelere göre yalnız erkek işçilerin çalışabileceği belirtilmesine karşılık bu düzenlemelere yine de pek uyulmadığı ve madenler de kadın işçilerinde çalıştırıldığı bilinmektedir.⁸

⁴ Mehmet Aykanat, “*Mecelle’de İş Sözleşmesi*”, **Kamu-İş**, C.13, S.4, 2014, s.60.

⁵ Mehmet Aykanat, “*Mecelle’de İş Sözleşmesi*”, **Akademik Bakış Dergisi**, S.47, Ocak-Şubat 2015, s.53.

⁶ **Kemal Gözler**, Genel Hukuk Bilgisi, 20. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2020, s.2.

⁷ Tankut Centel, “*Atatürk Döneminin Çalışma Politikası*”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.45, S.1-4, 1981, s.131.

⁸ Özkan Demir, “*Cumhuriyet Döneminde Maden İşletmelerinde İşçi Haklarını Belirlemeye Yönelik Bazı Düzenlemeler*”, **Yer Altı Kaynakları Dergisi**, S.18, 2020, s.44.

1921 yılında TBMM de iki önemli kanun çıkarmıştır bunlar 151 ve 114 sy. Kanunlardır.

Bu kanunların çıkarılmasındaki en önemli amaçlarından birisi, maden işçilerinin refah seviyelerinin arttırılmasıdır. Bu doğrultuda diğer bir amaç ise, elde edilen gelirin bu uğurda harcanarak maden işçilerin hayat standartlarının arttırılmasıdır. 151 sy. Kanun ile çalışma yaşına sınır getirilmesi amaçlanmıştır ve 18 yaşından küçük işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. Böylelikle işçilerin çalışma saatleri, asgari çalışma yaşı gibi temel birtakım düzenlemeler ile yenilikler sağlanmıştır.⁹

Cumhuriyetin ilanından kısa bir süre sonra 1924 tarihinde yürürlüğe giren 394 sy. Hafta Tatili Kanunu¹⁰ ve 1926 tarihinde yürürlüğe giren 818 sy. Türk Borçlar Kanunudur.¹¹ İş hukuku anlamında Borçlar Kanun'un yürürlüğe girmesinin önemi büyüktür. Özellikle iş sözleşmeleri ile alakalı düzenlemelerin olması ve Cumhuriyetin ilk kapsamlı kanunları arasında sayılmasından dolayı birçok öneme sahiptir. 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun uygulama alanının geniş olması özellikle "*Onuncu Bap Hizmet Akdi*" başlıklı hükme göre 313.m ve devamında yer alan düzenlemeler ışığında dönemin iş sözleşmelerine yol göstermiştir.¹²

818 sy. TBK yürürlüğe girmesinden sonra yeni bir iş yasasının çıkarılma fikri her zaman gündemde olmuştur. Ancak bu fikir, dönemin ekonomisinden kaynaklı olarak gerçekleşmemiştir.

1936 tarihine gelindiği zaman "*devletçilik*" ilkesi göz önüne alınarak ve artan işçi popülasyonu ve sanayi faaliyetlerinin gelişmesinden kaynaklanan ihtiyaç çerçevesinde İş Kanunu çıkarılması gündeme gelmiştir. Bunun sonucu olarak işçi ve işveren arasındaki iş ilişkilerinin düzenlenmesi amacıyla 1936 tarih 3008 sy. İş Kanunu çıkarılarak

⁹ **Ercan Akyiğit**, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s.31; Nadir Yurtoğlu, "*Türkiye'de Zonguldak-Ereğli Kömür Havzasının Yapısal Analizi*", **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, s.218.

¹⁰ RG 21.01.1924, S.54.

¹¹ RG 22.04.1926, S.359.

¹² **Sarper Süzek**, İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s.14.

yürürlüğe girmiştir.¹³ 3008 sy. İŞK 30 yılı aşkın bir zaman boyunca yürürlükte kalmıştır.

14

Bu yasa ile işçilerin çalışma şartları iyileştirilmesi amaçlanmış, sağlık alanında işçilerin korunması ve işverenin keyfi olarak çalışanlarını işten çıkarabilmesinin önüne geçilebilmek amacıyla geçici tedbirler getirilmiştir. 3008 sy. İş Kanunu ile yine grev hakları işçilere yasaklanmış ve çözüm merci olarak devleti göstermiştir.¹⁵

Sonra 1950 tarihli 5521 sayılı “*İş Mahkemeleri Kanunu'nun*” yürürlüğe girmesiyle iş hukukuyla ilgili davalarda görev bakımından iş mahkemeleri sistemi benimsenmiştir.¹⁶

3008 sy. İŞK fikren çalışanları (fikir işçilerini) kapsamına almadığından, basın sektöründe fikir işlerinde iş sözleşmesiyle çalışanların (gazetecilerin) bireysel iş ilişkilerini düzenlemek amacıyla 1952 tarihli 5953 sy. BİK yürürlüğe konulmuştur.¹⁷

İş Kanunu, deniz taşıma işlerini ve bunlarda iş sözleşmesiyle çalışmayı (gemiadamlarının çalışmasını) kapsam dışında tuttuğundan dolayı (İŞK m. 4/1-a), bunun düzenlenmesi amacıyla da ayrı bir yasa olan, önce 1954 tarihli 6379 sy. “*Deniz İş Kanunu*” çıkarılmış ve sonrasında bu yasa yürürlükten kaldırılıp halen uygulanan 1967 tarihli ve 854 sy. DİK yürürlüğe konulmuştur.¹⁸ Bu yasa halen gemide (deniz taşıma işlerinde) iş sözleşmesiyle çalışanların iş ilişkilerini Bireysel İş Hukuku yönüyle ele alıp düzenleyen ve uygulanan bir yasadır.

3008 sy. İŞK zamanın şartlarının gerisinde kalmasından dolayı 1967 tarihinde 931 sy. İŞK yürürlüğe girmiştir.¹⁹ Ancak yeni yasa incelendiği zaman, 3008 sy. İş Kanunu ile 931 sy. İŞK arasında tamamen farklı sayılabilecek nitelikte bir değişiklik

¹³ RG 08.06.1936, S.3330.

¹⁴ Demircioğlu/ Centel/ Kaplan, s.29.

¹⁵ Kemal Oğuzman, “931 Sayılı Yeni İş Kanunu'nun Özellikleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.33, S.3-4, 1967, s.216.

¹⁶ RG 04.02.1950, S.7424.

¹⁷ RG 13.06.1952, S.8140.

¹⁸ RG 29.04.1967, S.12586.

¹⁹ RG 12.08.1967, S.12672.

görülmemiştir.²⁰ 931 sy. İş Kanunu 28/07/1967 tarihinde, Anayasa'nın 85. maddesine ve Anayasa'nın 149 ve 150. maddelerine aykırı olduğu ileri sürülerek iptali istenilmiştir. **İptali istenen 931 sayılı İş Kanunu**, 11.05.1971 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak ve bu kararda iş kanunu şekil yönünden aykırı bulunarak **iptal edilmiştir**.²¹AYM tarafından iptal edilen 931 sy. İşK yerine ise daha sonra 1971 tarihli 1475 sy. İşK yürürlüğe girmiştir.

Daha sonra 15/08/2002 tarihli 4773 Sy İşK yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun amacı ise 3 kanunda yenilikler ve bazı değişikliklerdir.²²

İlgili kanun bazı kesimlerden olumsuz tepkiler almıştır. Özellikle işverenler bu yasanın ileride işsizliğe olumsuz katkı sağlayabileceği ve ekonomik anlamda işletmelerini olumsuz etkilebileceklerini ifade ederek tepkilerini dile getirmişlerdir. 4773 sy. İş Kanunu yeni 10/06/2003 tarihli 4857 sy. İşK yürürlüğe girene kadar uygulama alanı bulabilmiştir.²³

4857 sy. İş Kanunu Cumhuriyet dönemi içerisindeki dördüncü ve değişiklik sonucunda halen uygulama alanı bulan kanunumuzdur.²⁴

4857 sy. İşK ile daha önce düzenlenmeyen birtakım sözleşme modelleri, çalışma modelleri kanunumuza girmiştir. Bu çalışma modellerine örnek verecek olursak ise; çağrı üzerine çalışma, denkleştirme süresi, telafi çalışması, kısmi süreli çalışma ve iş sözleşmesi, kısa çalışma, geçici iş ilişkisi gibi çalışma modelleri ilk kez 4857 sy. İşK ile hukukumuzda yerini almıştır.²⁵

1926 yılından beri çeşitli değişiklikler geçirmiş olsa da günümüze kadar 80 yıllık bir süre boyunca yürürlükte kalan 818 sy. TBK dönemin koşullarına daha fazla ayak uyduramamasından dolayı yürürlükten kaldırılarak yerine 01/07/2012 tarihli 6098 sayılı

²⁰ Oğuzman, s.227.

²¹ AYM, 1967/40 E., 1970/26 K., RG., 11.05.1971/13833.

²² RG 15.08.2002, S.24847.

²³ Nizamettin Aktay, "4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler", **Kamu-İş**, C.7, S.2, 2003, s.2; **Demircioğlu/ Centel/ Kaplan**, s.32.

²⁴ RG 10.06.2003, S.25134.

²⁵ **Esra Ceren Demirezen**, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2018, s.4.

TBK getirilmiştir. Böylelikle uzun zamandır uygulama alanı bulan 818 sy. TBK 2012 tarihinde yürürlükten kaldırılarak yerine 6098 sy. TBK getirilmiştir.²⁶

Kısa tarihsel bilgiler dikkate alındığında, Türk Bireysel İş Hukuku alanında dağınıklık ve farklı yasalarla düzenlenme söz konusudur. Her bir yasanın kapsamı ve uygulanma koşulları ve çalışma sürelerine bakışı diğerinden farklılık göstermektedir. Bu ayrı iş yasaları arasındaki ilişkiye gelince; En kapsamlısı olmakla birlikte 4857 sy. İşK, diğer yasalara nazaran genel kanun niteliğinde değildir ve onlarda bir boşluk vs olduğunda, konunun 4857 sy. İşK hükümleri uygulanarak doldurumu ve çözüme kavuşturumu söz konusu değildir. 4857 sy. İşK dahil, tüm Bireysel İş Hukukunu düzenleyen yasalar içinde genel nitelikli yasa olan ve Bireysel İş Hukukunun genel kurallarını içerdiği kabul edilen 6098 sy. TBK ve onun ilgili (m.393 vd) hükümleridir. 6098 sy. TBK kendisine tabi iş ilişkilerine doğrudan uygulanan tek özel yasa niteliği yanında, diğer özel iş yasalarına giren iş ilişkilerinde boşluk doldurucu rolüyle de genel yasa (genel hüküm) niteliği bulunduğu kabul edilir. Bu özellikleriyle Türk Borçlar Kanunu bireysel iş hukukunda çifte fonksiyona sahip bir yasadır denilebilecektir. Fakat gerçekten bireysel iş yasaları karşısında “genel yasa/genel hüküm” olup olmadığı tartışılmaktadır.²⁷

²⁶ RG 04.02.2011, S.27836.

²⁷ Akyiğit, Bireysel, s.33.

2. ÇALIŞMA SÜRELERİNİN DÜZENLENMESİ

2.1. Çalışma Süresi Kavramı

İnsan yapısı itibariyle sosyal bir canlıdır. Özellikle bir işçinin aile yaşantısına, sosyal çevresine veya fiziki olarak dinlenebilmesine yeterli vakit ayırabiliyor olması ve yeterli miktarda dinlenme süresinin olabilmesi amacıyla çalışma süreleri sık sık değişime uğramıştır. İş sürelerine ilişkin uluslararası düzenlemelere göre, çalışma hayatı olan tüm bireylerin makul dinlenme süreleri olması ve bunun sonucu olarak da işçinin haftalık çalışma saatlerine de bir sınır konulması gerektiği belirtilmiştir.²⁸

Türk İş Hukukunda çalışma süreleri veya iş süreleri kavramları genel itibariyle birbirleri yerine sıkça kullanılan kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁹ Özellikle işçinin çalışma hayatında en önemli unsurlardan birisi olan iş süreleri, buldukları dönemin şartlarına göre ve ihtiyaç dahilinde sık sık değişim göstermiş bunun sonucu olarak da zamanla esnetilmiştir.³⁰

Yukarıda belirtildiği üzere zamanla getirilen bu esnekleştirmenin amacı özellikle de çağın getirmiş olduğu düzene ayak uydurmak ve işçinin sosyal yaşamının yanında çalışma yaşamının da birlikte dengeli ve sağlıklı bir şekilde yürütülmesinin sağlanmasıdır.³¹ Bu dengenin sağlanabilmesinin koşullarından bir tanesi de çalışma süresinin makul düzeylerde kalması ve işçinin iş sağlığı ve güvenliği güvencesinin göz ardı edilmemesidir.³²

Günümüzde iş süresi kavramının, işçinin sadece fiili olarak çalıştığı ve işte geçirdiği süreleri dikkate almadığı belirtilmiştir. Örneklerini ileride göreceğimiz birçok farklı sürelerin de çalışma süresinden sayıldığı bilinmektedir.

²⁸ Çalışma Zamanlarının Düzenlenmesine Ait Belirli Hususlara İlişkin 4 Kasım 2003 Tarihli 2003/88/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi, (m.5), [<https://www.csgb.gov.tr/media/1324/%C3%A7a1%C4%B1%C5%9Fma-mevzuat%C4%B1-ile-ilgili-avrupa-birli%C4%9Fi-direktifleri.pdf>], (Erişim Tarihi: 26.02.2023).

²⁹ Kenan Yıldırım, Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya, 2012, s.48.

³⁰ Ece Sıla Hafizoğlu, “Çalışma Süreleri”, İKÜHFD, C.15, S.1-2, 2016, s.126.

³¹ Yusuf Karakoç, “1475 sayılı iş kanununda yapılan son değişiklikler üzerine” DÜHFD, C.2, S.2, 1984, 443-444.

³² Oğuz Kurucu, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara, Kadioğlu Matbaası, 1987, s.16-17.

Çalışma sürelerinin uygulama şekillerini incelediğimiz zaman, ÇSGB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenleneceği 4857 sy. İş Kanununun m. 63/3 de belirtilmiştir. Böylece yasadaki düzenlemelerin yanında bu konuya ilişkin özellikle işçi ve işverenlerin ilgili düzenlemeleri daha iyi anlayabilmeleri ve uygulamaya daha kolay geçirebilmeleri amacıyla bu alanda birçok yönetmelik yürürlüğe konulmuştur.³³

4857 sy. İşK 4. bölümünde yer alan işin düzenlenmesi başlıklı m. 63 ve devamında çalışma süreleri ve esasları hakkında düzenlemeler detaylı olarak açıklanmıştır. Ancak çalışma süresinin tanımı hakkında bir açıklamaya yer vermemiştir.

Çalışma süresinin tanımı ise, 4857 sy. İşK m. 63 dayanılarak hazırlanmış olan ÇSY m. 3 yer verilmiştir. Yönetmelikte yer alan tanıma göre çalışma süresi; “*işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre*”dir. İlgili maddenin devamında ise 4857 sy. İşK m. 66 yer alan yazılı sürelerinde çalışma süresinden sayılacağı ve ara dinlenmeleri’nin ise, çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.

İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3. maddesine istinaden, 4857 sy. İşK m. 66 yer alan çalışma süresinden sayılan haller detaylı olarak belirtmiştir.

2.2. Haftalık Normal Çalışma Süresi

4857 sy. İşK m. 63 de yer tanıma göre “*çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır*”. Ayrıca tarafların bu sürelerin aksini de kararlaştırabilecekleri belirtilmiştir.

İlgili yasa hükmünden aksi de anlaşılabilceği belirtildiğinden süreler işçinin yararına olacak şekilde azaltılabilecektir. Böylece taraflar aralarında herhangi bir süre belirlemedikleri takdirde çalışma süresi olarak standart 45 saat haftalık çalışma süresi dikkate alınacaktır.³⁴ Uygulamada ise işyerlerinde 40 saat ve altında çalışma süreleri

³³ Alper Kılıçaslan/ Mehmet Gönüler, İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Nobel, 2020, s.159.

³⁴ Aslıhan Kayık, “Türk İş Hukuku’nda Haftalık Çalışma Süreleri”, İHSGHD, C.12, S.46, 2015, s.78.

kararlaştırdıkları sıklıkla görölmektedir.³⁵ Bu yasaca öngörölen bir örnek ise, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi ise günde en çok 7,5 haftada en çok 37,5 saat olarak düzenlenmiştir.³⁶

Oysa, mülga 3008 sy. İşK genel bakımından iş müddeti haftada 48 saat olarak tespit edilmiştir. Haftalık 48 saat olarak tespit edilen çalışma süresi 1971 tarihli 1475 sy. İşK ile de kabul edilmiştir.³⁷ Sonrasında 1475 sy. İşK ile bazı değişiklikler yapılmış ve bu değişiklikler ise 2869 sy. Kanun ile gelen, m. 61 de yer alan iş süresi haftada en çok 45 saat olarak düzenlenmiştir.

854 sy. DİK m. 26 da yer alan tanıma göre; iş süresi, haftada 48 saat olarak belirlenmiştir. İş süresiyle alakalı uygulamada bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar özellikle gemi hayatının getirmiş olduğu kendine has çalışma metotlarından ileri gelmektedir. Bundan dolayı da çalışma sürelerinin veya işçinin yapmış olduğu fazla çalışmanın saptanıp hesaplanması noktasında karmaşıklığa yol açabilmektedir.³⁸

BİK m. 19 da yer tanıma göre; “Her altı günlük fülü çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gün” olarak belirlenmiştir. Ek 1. m yer alan tanıma göre ise; “iş müddeti, gece ve gündüz devrelerinde, sekiz saat” olarak düzenlenmiştir. Belirlenmiş olan süreler azaltılabileceği gibi artırılması mümkün değildir. Böylece haftada bir gün tatil kullanan gazeteci haftalık 48 saat haftada 2 gün tatil kullanan gazeteci ise 40 saat çalışmaktadır.³⁹

4857 sy. İşK göre haftalık normal çalışma süresi ile çalışan işçinin, haftanın çalışılan günlerinde, günde 11 saati aşmamak şartı ile ve taraflarında başta anlaşmaları koşuluyla denkleştirme uygulamasına gidebilecektir. Ancak bu denkleştirme çalışmasının uygulanmasında bazı sınırlar bulunmaktadır. Bu sınır ise denkleştirme 2

³⁵ Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, 2020, s.274.

³⁶ Ercan Güven/ Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/ İstanbul, Nisan, 2020, s.421.

³⁷ RG 01.09.1971, S.13943.

³⁸ Esra Dündar Aravacı, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, DEÜHFD, C.19, S.2017, s. 2060.

³⁹ Halük Hâdi Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020, s.234; Kayık, s.82.

aylık süre sonunda işçinin haftalık normal çalışma süresini geçmemesidir. Ayrıca denkleştirme uygulamasının süresi 4 aya kadar toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilecektir.

Turizm sektöründe çalışan işçiler için ise 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı ve denkleştirme uygulaması'nın toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar arttırılabileceği hüküm altına alınmıştır (İşK m. 63/2). Böylece denkleştirme süresinin sınır noktası olarak işçinin iki 2 aylık veya 4 aylık çalışma süresinin haftalık olarak hesabında 45 saati geçmemesi esas alınmıştır.⁴⁰

4857 sy. İşK m. 71 de çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağına ilişkin olarak bazı sınırlar çizilmiştir. Böylelikle zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri haftada 35 saatten sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise haftada 30 saatten fazla olamayacağı ve 15 yaşını tamamlamış çocuklar için haftada 40 saate kadar arttırılabileceği belirtilmiştir. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri ise eğitim saatleri dışında olmak şartıyla haftada 10 saat olabileceği ve okullarının kapalı olduğu dönemlerde bile çalışma süreleri öngörülen süreleri aşamayacağı belirtilmiştir.

4857 sy. İşK m. 14 de yer alan çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma uygulamasında ise işçi haftalık çalışmasını hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde ne kadar süreyle çalışacağını işçinin belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi 20 saat kararlaştırılmış sayılacaktır (İşK m. 14/2).

2.3. Günlük Normal Çalışma Süresi

4857 sy. İşK m. 63 de yer alan hükme göre günlük çalışma süresinin tespiti haftanın çalışmış olunan günlerine bölünmesi ile ortaya konulmaktadır.

Eğer bir işçi denkleştirme uygulaması içerisinde bulunmuyorsa çalışma saati en çok 45 saat olarak hesaplanır ve bu süre çalışılan günlere eşit olarak bölündükten sonra

⁴⁰ Aydın Başbuğ/ Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2021, s.164; Demirezen, s.118.

işçinin günlük olarak ne kadar çalıştığı ortaya çıkarılır. Cumartesi çalışılan bir iş yerinde ise, çalışılan saatin 45 saat diliminden çıkartılıp hafta içi çalışılan gün sayısına bölünmesi ve hesaplanması gerekmektedir. Bu hususa örnek verilecek olursa, Cumartesi 3 saat çalışması olan bir işyerinde haftalık 45 saat çalışma saati uygulamasından 3 saatlik dilimin çıkarılması ile 45-3 hesaplaması sonucu çıkan 42 saati diğer çalışılan 5 güne pay edilerek bölünmesi ile günlük çalışılan süre bulunmuş olmaktadır.⁴¹Ancak yine de bu çalışılan sürenin günlük 11 saati aşmaması gerekir zira günlük çalışılan sürenin 11 saati aşamayacağı emredici niteliktedir.⁴²Günlük çalışma süresinin 11 saati aşması halinde ise bazı yaptırımlar öngörülmüştür. (İşK m. 63/2).

Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılması durumunda 4857 sy. İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddeleri ve 79 sy. Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanununun 6'ncı maddesi hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir (ÇSY m. 4/3).

Bazı işlerde/işyerlerinde daha da sınırlandırılmış çalışma süreleriyle karşılaşılır örneğin, yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi ile ilgili olarak bazı kısıtlamalar öngörülmüştür. Bu kısıtlamalar ise günlük en çok 7,5 saat çalışabilecekleri yönündedir.

Keza 4857 sy. İşK m. 71 de yer alan çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağına ilişkin olarak; zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış, ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 saat olabileceği belirtilmiştir. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde 5 saatten fazla olamayacağı kesin olarak belirtilmiştir. Bu çalışma süreleri, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 saate kadar arttırılabileceği de ayrıca açıklanmıştır.

Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma sürelerine ilişkin kısıtlamalar ise; eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla

⁴¹ Kılıçaslan/ Gönüler, s.160.

⁴² Hamdi Mollamahmutoglu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2021, s.368.

günde 2 saat olabileceği ve okullarının kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri öngörülen süreleri aşamayacağı ifade edilmiştir (İşK m. 71/5).

Bazen yasal düzenlemeler kimi işlerde daha az süreyle çalışacağı yönündedir örneğin, sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğinin 4. maddesi bir çalışanın günde 7,5 saat çalıştırılabileceği işler ayrıntılı bir şekilde sayılmıştır.⁴³

Günde 7,5 saat çalıştırılabilecek işlere örnek vermememiz gerekirse; kurşun ve arsenik işleri, cam sanayi işleri, sıcak veya sıvı haldeki cürufun taşınması ve işlenmesi işleri bu hususa örnek gösterilebilir.

Günde 7,5 saatten daha az çalışılması gereken işler ise ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde açıklanmıştır. Bu işlere örnek olarak ise, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işleri, cıva işleri, kurşun işleri bu hususa örnek gösterilebilir.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmeliğin 9. maddesi uyarınca gebe veya emziren çalışan kadınların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.⁴⁴

Yine, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesi maksadıyla Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir.⁴⁵ Günlük iş süresi ise 11 saat, gece çalışma süresi 7,5 saat olarak sınırlandırılmıştır. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemeyeceği ancak bu süre herhangi bir hafta içinde iki kez 10 saate çıkarılabileceği ilgili yönetmelikte düzenlenmiştir (HIGBÇSY m. 6). Denkleştirme süre ise 2 ile 6 ay arasında sınırlandırılmıştır.⁴⁶

⁴³ RG 16.07.2013, S.28709.

⁴⁴ RG 16.08.2013, S.28737.

⁴⁵ RG 06.04.2004, S.25425.

⁴⁶ **Fahrettin Korkmaz/Nihat Seyhun Alp**, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin, 2019, s.268.

2.4. Farazi Çalışma Süresi (Çalışma Süresinden Sayılan Durumlar)

Farazi çalışma süresi, işçinin fiilen çalışmadığı ancak bu sürelerin işçinin çalışmış gibi sayıldığı çalışma süreleri olarak adlandırılmaktadır. Bu zaman diliminde işçi fiilen çalışmıyorsa da komut olarak üstündeki yetkili kişi tarafından gelebilecek çalışma talimatlarını almaya ve çalışmaya hazır bir halde bulunmaktadır.⁴⁷

Farazi çalışma 4857 sy. İşK m. 66 da tahdidi olarak sayılmıştır. İlgili kanun maddesinde sayılan sürelerin dışında tarafların anlaşmaları koşuluyla bazı yeni sürelerin de farazi çalışma sürelerinden sayılması noktasında karar verebilecektir. Bu hususa örnek ise, işçilerin normal dinlenme süreleri dışında kahve molası, çay molası gibi sürelerinde farazi çalışma sürelerinden sayılmasına karar vermeleridir.⁴⁸ Farazi çalışma süresinden sayılan haller yasada şöyle sıralanmıştır (İşK m. 66).

2.4.1. İşçinin Yer Altına İnip Çıkarken Geçirdiği Süreler

4857 sy. İşK m. 66/a da yer alan tanıma göre; “Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.” işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

Maden ocakları veya yer altında çalışılmasını gerektiren işlerin diğer sektörlere göre bazı farklılıkları bulunmaktadır. Kendilerine has yapıları gereği bu işyerlerine inip çıkarken uzun zaman dilimleri geçebilmektedir. Derinlikleri bazen metrelerce olabilen bu tür işyerlerinde çalışan işçilerin bu süre zarfında işverenin egemenliği altında olduğunu dikkate aldığımız zaman bu sürelerin çalışılmış sürelerle dahil edilmesi makuldür. Bu kanun hükmünde belirtilen iş statüsüne girebilmesi ve geçirdiği sürelerinde farazi iş sürelerinden sayılabilmesi için işçinin çalıştığı alanın yeraltında veya belirtildiği gibi suyun altında bulunması beklenmektedir.⁴⁹

⁴⁷ Ayberk Güntay Öztürk, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2021, s.6.

⁴⁸ Ömer Ekmekçi/ Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul, On iki levha, 2021, s.393; Süzek, s.805.

⁴⁹ Ekmekçi/ Yiğit, s.394-395.

2.4.2. İşveren Tarafından Çalıştırılmak Üzere Yolda Geçen Süreler

4857 sy. İşK m. 66 da yer alan tanıma göre; “İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırmak üzere göndermeleri halinde yolda geçen süreler” işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

İşveren tarafından çalıştırılmak üzere yolda geçen süreler örnek vermemiz gerekirse, işçinin iş kapsamında İzmir’e gönderildiği durumda önemli olan işçinin iş süresi içerisinde bu yolculuğu geçiriyor olmasıdır. İş süresi kapsamında kalan saatlerde seyahat ettiği müddetçe bu süreler iş süresinden sayılmaktadır. Bir başka örneğe göre, mesai bitim saati 18.00 olan bir işyerinde çalışan işçinin 15.00 da Ankara’ya gönderilmesi durumunda ise bu sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı söylenebilmektedir. Aksi bir duruma örnek vermemiz gerekirse, mesai bitim saatinden sonra işçinin dinlenme olanağı bulunduğu ve ertesi gün çalıştırılmak üzere İstanbul’dan Kocaeli’ne gönderildiği durumda ise geçen bu süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır.⁵⁰

2.4.3. İşçinin İşi Görmeye Hazır Durumda Beklediği Süreler

4857 sy. İşK m. 66/c de yer alan tanıma göre; “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

İşçinin çalışmış olduğu sektörde işinin gerektirdiği bazı özel durumlardan dolayı beklemesi gerekebilmektedir. Bu sektörlerde örnek vermemiz gerekirse, bir malzemenin götürülmesi gerektiği durumlarda bu malzemenin gelmesini işçinin depoda beklemesi veya bir işçinin restoran da şef olarak çalıştığı durumlarda ise müşterinin gelmesini beklemesi gibi durumlar örnek olarak gösterilebilir. Bu duruma özel örnekler çoğaltılabilir ve bu örnekler ışığında işçinin çalışmaya hazır bir durumda beklediği bu sürelerde ilgili kanun hükmü gereğince iş süresinden sayılmaktadır.⁵¹

⁵⁰ Süzek, s.805; Ekmekçi/ Yiğit, s.395.

⁵¹ Osman Akın, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.45, S.1-4, 1981, s.779.

Bu konuda ayrımcı husus ise işçinin beklemiş olduğu bu sürelerde bizzat kendisinin keyfi olarak beklememesi kriter olarak gösterilebilecektir. Böylelikle işçinin işletmede işin gelmesini hazır halde beklemesi sonucunda işçinin emeğini ortaya koyduğu kabul edilmekte ve emeğini ortaya koyduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca işyerinde alınması gerekli olan malzemenin tedarikinden kaynaklı veya teknik bir aksaklıktan dolayı işçinin eve gönderilmesi ve bu süreleri işçinin evinde geçirmesi esnasında geçen zamanında çalışma süresinden sayılacaktır.⁵²

2.4.4. İşçinin Asıl İşini Yapmaksızın Meşgul Edilmesi Halinde Geçirdiği Süreler

4857 sy. İşK m. 66/d da yer alan tanıma göre; “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

Bazı durumlarda işçinin asıl işi dışında işveren tarafından görevlendirildiği işverenin kişisel işlerini yaptırdığı durumlar olabilmektedir. Örneğin, matematik mühendisi işçinin işverenin evinde işverenin çocuğuna matematik öğretmesi gibi görevlendirildiği durumlarda da işçi emeğini bu işe aktardığından dolayı bu işlerde geçilen süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır.

2.4.5. Süt izni sırasında geçen süreler

4857 sy İşK m. 66/e de yer alan tanıma göre; “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır. İlgili kanunun 74. maddesinin son fıkrasında ise “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler” Bu süreninse, günlük çalışma süre sayılacağı ayrıca belirtilmiştir.⁵³

⁵² Güven/ Aydın, s.426; Ekmekçi/ Yiğit, s.394.

⁵³ Namık Hüseyinli, İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları, 1. Baskı, Ankara, Adalet, 2020, s.385; Fehim Üçışık, Sağlık Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Ötüken, 2017, s.151.

Çoğul gebeliklerde de bu sürenin 1,5 saati geçilmemesi gerektiği uygulama bakımından görülmüştür. Kadın işçinin bebeğinin uyku veya ihtiyaç durumlarına göre saat ayarlamasını kendisinin belirleyebileceği belirtilmiştir.

Ayrıca, süt izni saatinin toplu olarak kullandırılmasına yönelik talepler ile karşılaşıldığı uygulamada görülmektedir. Ancak bu talebin ilgili kanun maddesine ters düştüğü ortadadır⁵⁴.

Bu talebin ise süt izninin amacına ters düşmesinin nedeni, bu iznin verilmesindeki amacın bebeğin her gün düzenli olarak beslenebilmesi amacıyla oluşturulmuş olmasıdır. Bundan dolayı da toplu olarak bir kere de tüketilmesi kanunun amacına ters düşecektir. Özellikle metropol şehirlerde trafik ve uzaklık durumunu göz önüne aldığımız da bu sürenin büyük bir kısmının yolda geçeceği aşikardır. Bundan dolayı işçinin toplu olarak süt izninin kullanımı noktasında talebi var ise ve işverende bu talebi kabul ettiği bir durumda toplu olarak süt izninin kullandırılabilir. ⁵⁵ Ancak bu durum yukarıda da belirtildiği üzere bir kere de tüketilmesi kanunun amacına aykırılık teşkil gerçeğini değiştirmeyecektir. ⁵⁶

2.4.6. İşçilerin Yerleşim Yerlerine Uzak İşyerlerine Toplu Olarak Götürülüp Getirildiği Esnada Yolda Geçen Süreler

4857 sy. İşK m. 66/f yer alan tanıma göre; *“Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler”* işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.

⁵⁴ Çağlar Çopuroğlu, *“Süt İzni Üzerine Düşünceler”*, KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 2016, s.101.

⁵⁵ Savaş Taşkent/ Dilek Kurt, *“Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması” Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2014/1, s.42; Ebru Erener Yılmaz, *“Türk İş Hukukunda Süt İzni”*, MÜHFHAD, C.26, S.1, Haziran 2020, s.390.

⁵⁶ **Serkan Odaman**, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, 1. Baskı, Legal, İstanbul, 2013, s.24.

Öncelikle bu sürelerin iş süresinden sayılabilmemesinin birtakım ölçütleri bulunmaktadır. Bu ölçütlerden ilki, işyerinin yerleşim bölgesinden uzakta veya ulaşım veya toplu taşımayla erişiminin zor olmasıdır. Örneğin, şehir dışında yapımı süren bir otoyol inşaatında çalışılması örnek verilebilecektir.

Diğer bir ölçüt ise, işçilerin ulaşımının toplu şekilde sağlanmasıdır. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen sürelerin ise çalışma süresinden sayılmayacağı ayrıca kanunda belirtilmiştir böylelikle işçilerin işyerine toplu şekilde götürüp getirilmesi önemli bir ayırım teşkil etmektedir (İŞK m. 66).

Son söylenebilecek ölçüt ise, yapılan işin niteliği gereği hareketli ve sabit olmayan bir iş olmasıdır. Örneğin, otoyol inşaatında çalışıldığı durumlarda bariyerlerin kurulmasında görev alan işçinin bu inşaatın bitimi halinde işinde sona ermesidir.⁵⁷

2.5. Çalışma Süresinden Sayılmayan Durumlar

2.5.1. Ara Dinlenmesinde Geçen Süreler

Çalışma hayatında işçilerin günlük iş sürelerinin içerisinde belirli zamanlarda ara dinlenmesi verilmesi ve işçinin ihtiyaçlarının gidermesi beklenmektedir. Böylelikle ara dinlenmesi ortaya çıkabilecek iş kazalarının da azalması ve işçilerin dikkat dağınıklarının bir nebze de olsa azalmasında önem arz etmektedir.⁵⁸

Konu hakkında Yargıtay'ın ilgili görüşü de bir işçinin iş müddeti boyunca kesintisiz olarak molaya çıkmadan çalışmasının hayatın akışına aykırılık içerdiği ve beklenemeyeceğinden dolayı işçinin yemek yemek veya kahve veya çay içmek gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için zamana ihtiyacı olduğu yönündedir.⁵⁹

⁵⁷ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.782-783; Süzek, s.806-808; Güven/ Aydın, s.428; Ekmekçi/ Yiğit, s.396.

⁵⁸ Hüseyinli, s.46.

⁵⁹ H.D, 2012/8237 E., 2012/7331 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 26.04.2023).

ÇSY⁶⁰ m. 3 ve İşK m. 68 verilen ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.⁶¹ Ancak bu durum toplu iş sözleşmeleri ile aksi kararlaştırılabilecektir.⁶²

4857 sy. İşK m. 68 de çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere ne kadar süre ara dinlenmesi verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

Bu süreler ise alt sürelerdir ve yükseltilebilecektir. Ayrıca bu sürelerin aralıksız kullanılması gerektiği belirtilmiştir.⁶³ Ancak işin niteliğine göre ara verilmemesi uygun düştüğü veya gerektiği durumlarda nöbetleşe sistemine uygun olarak ara dinlenmesi kullanılabilecektir.⁶⁴

Ara dinlenmesi boyunca işçi fiili olarak çalışmadığından dolayı ayrıca o durum için işçiye herhangi bir ücret verme mecburiyeti yoktur. İşçide ayrıca bu süre için ücret talep edememektedir. Ancak ara dinlenmesi süresi boyunca işçi işvereninden gelecek emirleri hazır halde beklediği durumlarda işçinin ara dinlenmesi yaptığından söz edilemeyecektir ve bundan dolayı da işçinin bu sürede çalışılmış olduğu kabul edilecektir.⁶⁵

Bu süreler boyunca çalışmış olduğunu iddia eden işçinin bu çalışılan süreyi ispat etmesi gerekmektedir. Çalışmış olduğunun ispatının yapıldığı durumlarda ise normal ücreti ödenmelidir. Bu çalışmanın normal çalışma süresini aşan kısmı var ise de bu kısım için de zamlı olarak ödenmesi gerekmektedir.⁶⁶

⁶⁰ RG 06.04.2004, S.25425.

⁶¹ **Ekmekçi/ Yiğit**, s.398.

⁶² **Hüseyinli**, s.62.

⁶³ Yasin Ulusoy, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”, **DEÜHFD**, C.7, 2005, s.386.

⁶⁴ **Esin Karaca**, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017, s.94; Güven, Aydın, s.451.

⁶⁵ Sevil Doğan, “İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi”, **MÜHFHAD**, C.26, S.2, 2020, s.1186.

⁶⁶ 9. H.D, 2012/8237 E., 2012/7331 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 26.04.2023).

2.5.2. Sosyal Amaçlı İşyerine Taşınmasında Geçen Süreler

4857 sy. İşK m. 66/son tanımına göre, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir.⁶⁷

Bazı durumlarda, fiili olarak işe başlanması belirli bir süre alabilmektedir. Örneğin, kullanılan çalışma esnasında giyilmesi zorunlu olan formların giyilmesi sırasında geçen süreler, temizlenme veya işten çıkılması sırasında işçinin kendi kıyafetlerini değiştirme esnasında geçirmiş olduğu süreler göz önüne alındığında bu tür hazırlıklar belirli bir süre alabilmektedir. Aynı şekilde iş yerinin tahsis ettiği servis aracından inip çalışılan iş binasına ulaşmak için geçen süre boyunca da geçen süreler çalışma süresinden sayılmamaktadır.⁶⁸

2.6. Denkleştirme Süresi (Çalışması)

Denkleştirme süresi veya denkleştirme çalışması daha çok yoğunlaştırılmış iş haftası olarak da bilinmektedir. 4857 sy. İşK m. 63/2 de denkleştirilmiş esnek çalışma modeli düzenlenmiştir. Böylelikle Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilecektir.

Denkleştirme çalışmasının uygulanabilmesi için tarafların anlaşması ve onayının alınması gerekmektedir. Denkleştirme uygulaması sadece bireysel iş sözleşmeleri ile değil toplu iş sözleşmeleri ile de gerçekleştirilebilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri ile yapılacak olan denkleştirme çalışmasının yazılı yapılması gerekmektedir. Ancak işçi ve işveren birlikte karar vermiş oldukları durumlarda ise “örtülü” bile olsa bu durum geçerli kabul edilmektedir.⁶⁹

Böylece denkleştirilmiş iş haftası anlaşıldığı takdirde günlük 11 saati aşmamak koşuluyla ve haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın diğer çalışılan

⁶⁷ **Andaç Esemem**, İş Hukukundaki İdari Para Cezaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s.241.

⁶⁸ **Ekmekçi/ Yiğit**, s.398-399.

⁶⁹ **Ercan Akyiğit**, İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s.372.

günlerine dağıtılmak suretiyle uygulanabilmektedir. Bu dönem içerisindeki sürelerin başlangıç ve bitiş tarihleri ve saatleri işverence belirlenecektir (ÇSY m. 5/4).

Denkleştirme süresinin genelde 2 aylık dönemde tamamlanması gerekmektedir. Denkleştirme süresi içerisinde işçi bazı haftalar 66 saate kadar dayanan çalışma süreleri ile karşılaşabilmekte veya bazı haftalar ise 45 saatin altında çalışma süreleri ile karşılaşabilmektedir. Ancak bu noktada önemli olan işçinin 2 ay sonunda haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmamasıdır. Böylece bu koşulun sağlanmasıyla birlikte 2 ay boyunca iki tarafında rızasıyla denkleştirilmiş iş haftası uygulamasına gidilebilecektir.⁷⁰ İşçinin yıllık izninde veya hastalık izninde olması durumunda ise denkleştirme çalışması yapılmaması gerekir.⁷¹

Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırıldığı takdirde 4 aya kadar artırılabilir. Böylece 4 aylık çalışma süresinin toplamı 16 haftaya bölüdüğü zaman işçinin haftalık normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışma yapıp yapmadığı yani fazla çalışma içerisinde bulunup bulunmadığı dikkate alınacaktır.

Turizm sektörünün işin mahiyeti gereği denkleştirme süresi diğer iş sektörlerine göre daha uzun tutulmuş ve denkleştirme süresi 4 ay olarak kararlaştırılmıştır. Yine işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı belirtilmiştir. Turizm sektörünün denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılacağı de ayrıca kanun hükmünde yer verilmiştir (İşK m. 63/2).

Denkleştirme çalışması ayrıca ÇSY 5. m de düzenlenmiştir. Yönetmeliğin ilgili kanun maddesinde ayrıca parça başına, akort veya götürü gibi yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde de denkleştirmeye ilişkin hükümler uygulanacağı belirtilmiştir (ÇSY m. 5/3).⁷²

⁷⁰ **Seda Çetinkaya**, Fazla Çalışma ve Ücrete Dâhil Edilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021, s.10; Yıldırım, s.75.

⁷¹ **Halûk Hâdi Sümer**, İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020, s.142.

⁷² **Polat Tunçer**, İş Hukuku Temel Bilgiler, 1. Baskı, Ankara, Adalet, 2021, s.130.

2.7. Özellik Gösteren Çalışmalar

2.7.1. Gece Çalışması

2.7.1.1. Genel Olarak

Gece çalışması, işletmesel, ekonomik, arz talepler doğrultusunda her zaman uygulanmakta olan bir çalışma yöntemidir. Gece çalışması gündüz çalışmasına nazaran daha zorlu olması ve işçinin hayatını normal yaşama nazaran ters biçimde yaşamasını gerektirmesi nedeniyle psikolojik ve bedensel olarak zorlayıcı bir çalışma olarak düşünülür.

Karşılaşılan tüm bu zorlu süreçlerden dolayı işçinin böylesi çalışmalarda daha çok korunması gerektiği kanısına varılmıştır. Böylece diğer çalışma metotlarına göre daha çok kısıtlanmaya ihtiyaç duyulan alanlardan birisi olmuştur. Bundan dolayı günümüze kadar çeşitli kısıtlamalar ile karşı karşıya kalmıştır.⁷³

Gece çalışması, 3008 sy. İşK ile tanımlanmıştır. Bu kanunun 43. m de gece tabiri “*en geç saat 20 de başlayarak en erken sabah saat 6 ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 bir saat süren gün*” devresi olarak tanımlanmıştır. 1475 sy. İşK m. 65 de yine gece dönemi, “*en geç saat 20 de başlayarak en erken sabah 6 ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren gün dönemi*” olarak tanımlanmıştır. Böylelikle her iki kanununda tanımlamada aynı prensibi korumuş oldukları görülmüştür.⁷⁴

4857 sy. İşK m. 69 da ise gece çalışması, “*en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem olarak*” tanımlanmıştır. Dolayısıyla iş kanunu bağlamında gece çalışmasının tanımlanmasında herhangi bir değişim geçirmediği söylenebilecektir.⁷⁵

⁷³ **Nüket Saracel**, Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları, Yayınlanmış Doktora Tezi, Eskişehir, 1986, s.1-2.

⁷⁴ **Saracel**, s.6.

⁷⁵ Ayşe Ledün Akdeniz, “*Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi*”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 77 (2), 2019, s.558.

Bölgeden bölgeye olan farklılıkların tespiti ve özel olarak çıkarılabilecek yönetmeliklerin önü açılmıştır ancak günümüze kadar bu konuya ilişkin herhangi bir yönetmelik çıkarılmamıştır (İşK m. 69/2).⁷⁶

Bazen işçinin çalıştığı sürelerin bir kısmının gündüz, bir kısmının ise gece dönemine rastladığı olaylarla karşılaşılır. Bu durumdaki çalışmaların ise, ne çalışması sayılacağı sorusuyla karşılaşılır. Nitekim Yargıtay, işyerinde postalar halinde çalışma bulunmadığı durumlarda işçinin çalışmış olduğu işin yarısından fazlası gece döneminde geçse dahi çalışmanın tamamı gece çalışması niteliğinde sayılamayacağını belirtmiştir.⁷⁷ Böylece gece çalışmasının postalar halinde çalışıldığı sürece gece çalışması niteliğine dahil edilebileceği yorumu çıkarılabilecektir.⁷⁸

Keza, bazı işlerde nitelikleri gereği çalışılan sürenin bir kısmı gece bir kısmı gündüz sürelerine denk gelebilmektedir. Bu durumun çözümü noktasında ilgili yönetmelikte yer alan hükme göre işçinin çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlar ise ve bu bir posta çalışması ise gece çalışması sayılacağı belirtilmiştir (PHİÇYİY m. 7/2).⁷⁹ Çalışma süresinin yarısı gece yarısı gündüz olduğu durumlar eşitlikse bu çalışmanın gece çalışmasına dahil edilip edilmeyeceği noktasında herhangi bir düzenleme mevcut değildir. Ancak öğretide, bu çalışmanın gece çalışması kabul edilmesi gerektiği savunulmaktadır.⁸⁰

2.7.1.2. Gece Çalışma Süresi ve Fazla çalışma Ücreti

Yasada işçilerin gece çalışmalarının 7,5 saati geçemeyeceği belirtilmiştir (İşK m. 69/3).⁸¹ Yargıtay'ında bu konuya ilişkin bakış açısı aynı doğrultudadır. Yargıtay, işçilerin gece çalışmaları günde 7,5 saati geçemeyeceği ve gece çalışması yönünden,

⁷⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.307.

⁷⁷ 7. H.D, 2013/24796 E., 2014/7184 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi 27.04.2023).

⁷⁸ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.784.

⁷⁹ RG 07.04.2004, S.25426.

⁸⁰ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.784.

⁸¹ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s.372.

haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa bile günde 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesini gerektiğini belirtmiştir.⁸²

Gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceği kuralına ilişkin istisna ise, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğinin 7. m de belirtilmiştir. Bu duruma göre, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.⁸³ Verilecek olan bu onayın açık bir şekilde olması ve gece çalışmasında 7,5 saatten fazla çalışma yapma durumunu kabul eder bir içerikte olması gerekmektedir. Bu fıkranın uygulanmasında ise (PHİÇYİY m. 7/a/b/c) işler tek tek sayılmamış sadece işletmesel olarak belirtilmiştir. Böylece işçinin 7,5 saatten fazla çalışma yaptırılıp yaptırılmayacağı işçinin çalışmış olduğu işyerini yeri baz alınarak incelenecektir. İgili kanun hükmüne göre hastanede danışman olarak çalışan bir işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saat üzeri çalışma yaptırılabilir.⁸⁴

Yargıtay, 7,5 saatin üzerinde çalıştırılan her saat başı ücretin hesaplanması noktasında ise %50 fazlasıyla yani saat ücretinin 1,5 katı ile çarpılarak hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.⁸⁵ Yargıtay bir başka kararında ise, gece çalışmasının 7,5 saati aşamayacağı ilgili kanun hükmünde belirtildiği halde işçi 7,5 saati aşar bir durumda çalıştığı durumlarda haftalık 45 saati aşmamış olsa bile fazla mesai ücreti ödeneceği belirtilmiştir. Kararın devamında ise işçinin 14 saat olan çalışma süresinden 2 saat ara dinlenmesini düşükten sonra işçinin 12 saat çalıştığını ve bu 12 saati gece çalışması kabul ettiğini belirtmiş ve 7,5 saati aşan kısmın fazla çalışma kabul edilmesi gerektiğini ve hesaplanma noktasında aşan kısım için hesaplanması gerektiğini belirtmiştir.⁸⁶

⁸² 9. H.D, 2016 / 35025 E., 2020 / 17278 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 27.04.2023).

⁸³ Sümer, s.150.

⁸⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.788; Ledün Akdeniz, s.568.

⁸⁵ 9. H.D, 2017/3628 E., 2020/18781 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi 27.04.2023).

⁸⁶ 9. H.D, 2016/35010 E., 2020/17671 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 27.04.2023).

2.7.1.3. Gece Çalıştırma Yasası

Sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaklanmıştır (PHİÇYİY m. 5/ İşK m. 73).⁸⁷

Yine, *Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin* 5. maddesi uyarınca kadın çalışanlar her ne şekilde olursa olsun gece postasında 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir.⁸⁸ Ancak bu durumun istisnası ise kadın çalışanın yazılı onayının alındığı durumlarda, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Kadın çalışanın sağlığının korunması noktasında kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için bazı kurallar getirilmiştir. Böylece kadın çalışan işe başlamadan önce;

- Gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu işyerinde görevli işyeri hekiminden alması gerektiği (KadÇ Y m. 7/1),
- Kadın çalışanın işte çalışmaya devam ettiği süre boyunca işveren, kadın çalışanın özel durumunu, sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak işyeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamakla görevli olduğu belirtilmiştir (KadÇ Y m. 7/2).

Kadın işçilerin gece postalarında çalışması durumunda işverenin araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, işyerine götürüp getirmekle yükümlü tutulmuştur. (KadÇ Y m. 6). Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi

⁸⁷ Kılıçaslan/ Gönüler, s.166.

⁸⁸ RG 24.07.2013, S.28717.

mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmayacakları hüküm altına alınmıştır (KadÇ Y. m. 9/1). Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde 6 ay daha uzatabilecektir (KadÇ Y. m. 9/2). Aynı işyerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri işverence, imkân dahilinde karşılanabileceği de ayrıca yönetmelikte belirtilmiştir (KadÇ Y. m. 8/2).

2.7.2. Postalar Halinde Çalışma

Postalar halinde çalışma uzun yıllardır uygulanan ve özellikle de rekabet ve taleplerin arttığı dönemlerde orantılı olarak artış gösteren bir çalışma sistemidir. Böylece tüm gün açık olan işletme faaliyetine 24 saat devam edebilmekte ve üretim noktasında tam verimlilik sağlayabilmektedir. Uygulama da genellikle isim olarak “*vardiyalı çalışma*” olarak daha çok bilinmektedir.⁸⁹

Postalar halinde çalışma sisteminde önemli olan birçok çalışma grubunun olması ve işini bitiren işçi grubunun bir sonraki işçi grubuna işi teslim etmesidir.⁹⁰

Nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak işletilen veya nöbetleşe işçi postaları ile yapılan işlerde, çalışma sürelerine, gece çalışmalarına, hafta tatillerine ve ara dinlenmesine ilişkin özel usul ve esasların yürütülen işler için özel olarak, *Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* çıkarılmıştır. İlgili yönetmeliğin 4. maddesinde işçi postalarının en az kaç posta olacağı açıklanmıştır

⁸⁹ Orhun Yılmaz, “*Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma*”, **NEÜHFD**, C. 1, S. 1, 2018, s.84-85; **Baki Oğuz Mülayim**, İş Hukukunda Gece Çalışması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Konya, 2016, s.149.

⁹⁰ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.409; **Sümer**, s.151-152.

2.7.3. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşlerinde Çalışma

4857 sy. İşK m. 70 de, bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama yahut temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesi ile ilgili hükümlerden hangilerinin uygulanmayacağı yahut ne gibi değişik şartlar ve usullerle uygulanacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikte gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu yönetmelik ise 22/5/2003 tarihli ve 4857 sy. İşK m. 70 dayanılarak hazırlanmış olan Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği dir.⁹¹

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, işyerindeki yapılması gerekli olan geçici nitelik taşımayan ve yapılmasıyla işlerin daha sağlıklı daha temiz düzenli ilerleyebilmesine katkı sağlayan işlerin bütünüdür. Bu işlere örnek verilecek olursa ekmek veya unlu mamüller üretilen bir fabrikada fırının önceden temizlenmesi, ısıtılması veya aynı şekilde önceden hamurun hazırlanmasıdır.⁹²

Hazırlama, tamamlama işlerinin yapılmasında mevcut işçilere görevlerine ek olarak yaptırıldığı taktirde ilgili yönetmeliğin hükümleri uygulanmaktadır. Ancak durumun tam tersinde ise dışarıdan ayrıca bu işlerin yapılması için yeni işçi alındığı taktirde bu işçiler hakkında 4857 sy. İşK genel hükümleri uygulanacağı belirtilmiştir (HTTY m. 2).⁹³

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri asıl iş devam ederken günlük çalışma süresinden önce veya çalışma süresinden sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının, sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlanmıştır (HTTY m. 4).

Yargıtay'da konuyla ilgili kararında, hazırlama, tamamlama, temizlik işlerinin günlük çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerektiğini belirtilmiş ve ilgili olayda davacının cumartesi günleri yapmış olduğu 30 dakikalık makina temizliği işini günlük normal çalışma saatleri içerisinde yaptığına kanaat getirerek Hazırlama,

⁹¹ RG 28.04.2004, S.25446.

⁹² Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.311.

⁹³ Odaman, s.79; E. Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara, Gazi, 2020, s.402.

Tamamlama, Temizlik İşleri Tüzüğüne göre, bu çalışmasının karşılığı olarak %50 zamlı ücret ödemesinden söz edilemeyeceğini belirtmiştir.⁹⁴

Böylece teknik bir engel olmadığı durumlarda hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işçilerin normal çalışma süreleri içerisinde yaptırılabilir ancak ilgili yönetmeliğin uygulama alanına giremeyecektir.⁹⁵

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler çalışma saatlerinden önce veya sonra günde en çok 2 saat daha çalıştırılabilir. İşçi asıl işinin bitiminden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yapmak durumunda olduğu durumlarda işe başlamadan önce en az yarım saat dinlenme arası vermek zorundadır. Verilen bu dinlenme arası teknik sakınca doğurmaması koşuluyla verilebileceği belirtilmiştir. Sözü edilen dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmayacaktır (HTTY m. 5).

Yine yönetmeliğe göre hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçilerin sayısı sınırlandırılmış ve sayıları belirtilmiştir (HTTY m. 6). Ayrıca bu tür işlerinde yapılmasında özel riskler yaratması ve özel bilgi, beceri ve deneyim gerektirmesi halinde, bu işlerde çalıştırılacak işçilerin çalıştıkları bölümleri ve mesleki eğitimleri göz önüne alınarak uygun nitelikte olanların seçilmesi gerekmektedir. (HTTY m. 6).

Bu işlerin ilerleyebilmesi amacıyla, işverenin seçimiyle, çalıştırılacak işçiler arasından seçilecek deneyimli bir işçinin, ekip başı olarak görevlendirilmesi öncelikli olması gerektiği ve ayrıca ekipte görevlendirilen işçilerin, bu çalışmalar sırasında, işveren tarafından hazırlanan talimatlara uymalarının zorunlu olduğu belirtilmiştir (HTTY m. 7). Bu çalışmaların nöbetleşe yapılması öncelikli olması gerektiği, ancak nitelikli işçiler tarafından yapılacak bir iş ise ve işyerinde nöbetleşmeye yetecek sayıda

⁹⁴ 9. H.D, 1977 / 15737 E., 1977 / 17567 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 26.04.2023).

⁹⁵ **Süzek**, s.809-810; Fikrihan Kayıkçı, “Çalışma Süresi Bakımından Türk İş Hukuku ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İş Hukuku’nun Karşılaştırılması”, **ABÜHFD**, C. 9, S. 17, Haziran 2021, s.248.

bu nitelikte işçi bulunmadığı takdirde ise bu işler hep aynı kişilere yaptırılabilir. (HTTY m. 9).

Yönetmelikte hazırlama, tamamlama ve temizleme işleriyle birlikte işçinin günlük çalışma saati 11 saati aşamayacağı ve yapılan bu işlerle birlikte oluşan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda 270 saati geçemeyeceği belirtilmiştir (HTTY m. 12). İşçilerin belirtilen işleri yaparken geçirdikleri sürelerin her saat başı için ödenecek ücret ise asıl işlerinde geçirdikleri normal çalışma ücretlerinin saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi şeklinde hesaplanarak verilmektedir (HTTY m. 15).⁹⁶

2.7.4. Telafi Çalışması

Çalışma sürelerindeki esnek uygulamaların içerisinde yer alan diğer bir çalışma ise telafi çalışmasıdır. Telafi çalışması işçinin birtakım nedenlerden dolayı çalışmadığı sürenin sonrasında telafi çalışması yaparak normal çalışma süresinin üzerinde çalışmasıdır. Telafi çalışmasında, fazla çalışma sayılmadığından dolayı işçiye telafi çalışması sonucu fazla çalışma ücreti verilmemektedir.

Telafi çalışması çalışma sürelerinde esnekleştirme modeli çerçevesinde 4857 sy. İşK ile yasalaşmıştır. 1475 sy. İşK yürürlükte olduğu dönemde herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. 1475 sy. İşK hafta boyunca çalışılan saatlerin haftanın günlerine eşit olarak bölünmesi prensibini benimsemesinden kaynaklı bu durum telafi çalışmasına ters düşmektedir.⁹⁷

4857 sy. İşK döneminden evvel yasal zemini olmayan telafi çalışması fazla mesai ücreti adı altında yer alan talepler karşısında işveren tarafından tedirgin olunmasına ve çoğu zaman da telafi çalışmasına mesafeli yaklaşılmamasına neden olmuştur. Ancak karşılaşılan bu tür talepler genel olarak hukuki anlamda sonuca ermemeyle birlikte

⁹⁶ Şükran Ertürk, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara, Yetkin, 2022, s.453-454; Başbuğ/ Yücel Bodur, s.169-170; Senyen-Kaplan, s.401-402.

⁹⁷ Lütfi İnciroğlu, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara, Legal, 2020, s.138; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.312; Sümer, s.153.

işverenlerin ileride karşılaşılabilecekleri davalardan dolayı uzak durmayı tercih etmesinden kaynaklıydı.⁹⁸

Telafi çalışmasının ayrıntıları ve koşulları 4857sy. İşK m. 64/1 düzenlenmiştir. Bunların dışında ÇSY de telafi çalışması ve ayrıntıları hakkında düzenlenmelere yer vermiştir. Bu düzenlemeler İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin aynısı niteliğindedir.

2.7.4.1. Telafi Çalışmasının Koşulları

2.7.4.1.1. Zorunlu Nedenlerle İşin Durması

4857 sy. İşK m. 64 de yer alan “Zorunlu nedenlerle işin durması” kavramından sadece zorunlu nedenler olarak algılanmaması gerekmektedir. Bazı durumlarda zorlayıcı sebeplerle de iş durabilir veya önemli ölçüde normal çalışma sürelerinin altında çalışılması gerekebilir böyle durumlarda da telafi çalışmasına gidilebilecektir.⁹⁹

Telafi çalışması yaptırılabilmenin ilk koşulu elbette zorlayıcı bir nedenin varlığıdır. Yani önceden öngörülemeyen veya kusur bulunmayan, tarafların iradeleri dışından gelişen yangın, deprem, sel baskını gibi doğal afetler veya devletin vermiş olduğu karar doğrultusunda gelişen durumlar, salgın hastalık veya savaş gibi sosyal olaylar sonucunda işyerindeki çalışmanın durması veya önemli ölçüde normal çalışılan sürelerin altında bir çalışma yapıldığı zorunlu nedenler örnek gösterilebilir. Bu gibi veya benzer durumlarla karşılaşan işveren telafi çalışması yoluna başvurabilecektir.

Önemli ölçüde çalışma saatlerinin altında çalışılması ifadesi dar bir tanım içermektedir. Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin¹⁰⁰ m. 4 de yer alan tanıma göre İşçinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 3/2 oranına kadar yaptığı çalışmayı ifade edecektir.¹⁰¹

⁹⁸ Ercan Akyiğit, “Telafi Çalışması”, **Tühis**, C.19, S.3, Şubat 2005, s.1-2; Öner Eyrenci, “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, **DEÜHFD**, C.9, Özel Sayı, 2007, s.31; **İnciroğlu**, s.138.

⁹⁹ **Gülsevil Alpagut**, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1. Baskı, İstanbul, On iki levha, 2020, s.111-112.

¹⁰⁰ RG 08.11.2016, S.29882 (Bu Yönetmelik, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13'üncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kısmi süreli çalışma talebinde bulunan işçiler ile bunların işverenlerini kapsamaktadır.)

¹⁰¹ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.411; **Süzek**, s.813; **Başbuğ/ Yücel Bodur**, s.168

Ancak zorlayıcı sebeplerin dışında yer alan bir neden ile de işletme zorunlu nedenler ile normal çalışma sürelerinin altında çalışma yaptırılmasını veya işletmeyi tamamen tatil etmesi durumunda da telafi çalışması tercih edebilecektir. Ancak mevsimsel olarak veya ekonomik tatil sonucunda oluşan çalışmaların yerine telafi çalışması yaptırılması hususu telafi çalışmasına dayanak oluşturmayacaktır.¹⁰²

Fazla çalışma yapılması zeminini hazırlayan zorunlu nedenlerin ortaya çıkması sonucu olarak da işletmede telafi çalışması koşulları olduğu takdirde telafi çalışması yaptırılabilir (İşK m. 42). İşK 24. m ve 25. m III başlıklarında yer alan “İşçiyi işyerinde 1 haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan” ibaresinde yer alan 1 haftalık bekleme süresinin beklenmesi gerekmemektedir. İşletmede normal sürelerin altında çalışılması veya tatil edilmesi durumunun 2 gün dahi olması durumunda veya etkilerinin bir haftadan fazla sürmese bile işveren telafi çalışması yaptırabilecektir. Böylece 1 hafta bekleme zorunluluğu bulunmayacaktır.¹⁰³

2.7.4.1.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerden Önce veya Sonra İşyerinin Tatil Edilmesi

4857 sy. İşK m. 64 de yer alan “ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi” kavramı telafi çalışmasının koşullarından bir diğeridir. Konu uzun yıllar boyunca uygulamada yer aldığı halde, yasalaşma bağlamında 4857 sy. İşK ile düzenlenmiştir.

UBG önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi telabi işçinin bizzat talebi doğrultusunda ve bunun sonucu olarak da işverenin izin vermesi veya işverenin iradesi ile de uygulanabilecektir. Bu tatil durumunu işveren öncesinde veya sonrasında da yaptırabilecektir.

¹⁰² **Bedriye İclal Poyraz**, “*Telafi Çalışması ve Hukuki Sonuçları*”, İstanbul 2018, [http://www.bedriyeiclapoyraz.av.tr/wp-content/uploads/2018/03/Telafi-%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1-Ve-Hukuki-Sonu%C3%A7lar%C4%B1.pdf], (Erişim Tarihi: .24.03.2022), s.6; **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan**, s.312-313.

¹⁰³ **Ekmekçi/ Yiğit**, s.444; **Korkmaz/ Alp**, s. 274; **Sümer**, s.154; **Kılıçaslan/ Gönüler**, s.164

2.7.4.1.3. İşçinin Talebi Doğrultusunda Kendisine İzin Verilmesi

4857 sy. İşK m. 64 de yer alan ve telafi çalışmasına zemin oluşturan diğer bir durum ise “işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi” dir. Ancak işçinin bu talebinin işveren tarafından kabul edilmesi şart değildir. İşverenin böyle bir zorunluluğu da bulunmamaktadır. Ancak bu zorunluluk mevzuat veya sözleşmede yer alan zorunlu izinler ise bu izinlerde işverenin izin verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Böylece yasayla kendisine daha önceden verilmiş olan zorunlu izinler için telafi çalışmasına gidilmesi olanaksızdır.¹⁰⁴ Ancak normalin önemli ölçüde altında çalışıldığı durumlarda işverenin işçinin bu talebini değerlendirmesi gerekmektedir.

Telafi çalışmasına gidilebilmesi için aranılan kriterler ortaya çıktığı zaman işverenin telafi çalışmasına gidebilmesi için işçinin rızasını almasına gerek yoktur.

Telafi çalışması yaptıracak işveren bu çalışmanın 4857 sy. İşK m. 64 de sayılan nedenlerden hangisine dayandığını açık olarak belirtmek, hangi tarihte çalışmaya başlanacağını, ilgili işçilere bildirmek zorundadır (ÇSY m. 7/2). Böylece işveren en uygun zamanda bildirdiği takdirde işçinin de bu bildirim sonucuna göre telafi çalışmasına kendini hazırlaması kolaylaşacaktır.¹⁰⁵

2.7.4.2. Telafi Çalışmasının Sınırları

Telafi çalışması, kaynağını oluşturan zorunlu nedenin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasını takip eden 2 ay içerisinde yaptırılır (ÇSY m. 7/3)¹⁰⁶. Telafi çalışması, günlük en çok çalışma süresi olan 11 saati aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz. Ayrıca, tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz.

Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma

¹⁰⁴ Süzek, s.813; Poyraz, s.7-8.

¹⁰⁵ Ekmekçi/ Yiğit, s.448.

¹⁰⁶ 25/3/2020 tarihli ve 7226 sayılı Kanununun 43 üncü maddesiyle “iki” ibaresi “dört” şeklinde uygulanmaktadır.

sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren 4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Cumhurbaşkanı bu süreyi 2 katına kadar artırmaya yetkilidir. **Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz.** Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde 3 saatten fazla olamaz ve tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz (İşK m. 64)

2.7.4.2.1. Telafi Çalışmasının (Günde 3 Saat çalışma) Sınırı

Öncelikli olarak işçinin günde 3 saatten fazla telafi çalışması yaptırılamayacağıdır. Böylece günlük en fazla 3 saat ve herhalde 11 saatlik çalışma süresinin aşılması koşuluyla işveren işçiye telafi çalışması yaptırabilecektir.¹⁰⁷

3 saatlik telafi çalışma süresi işçinin günlük çalışılan normal sürenin ardından hesaplanacaktır. Örneğin günlük 7 saat çalışan bir işçi telafi çalışmasıyla birlikte 10 saat maximum çalışma yaptırılabilir. Günlük 10 saat çalışan bir işyerinde ise en fazla 1 saat telafi çalışması yaptırılabilir. Kısmi sürelerle çalışan işçinin ise yine bu 3 saatlik çalışma sınırlamasına uyacaktır.¹⁰⁸Haftanın 5 iş günü çalışan bir işyerinde çalışılmayan diğer günlerde telafi çalışması yaptırıldığı durumlarda 3 saat sınırlandırılması beklenmeyecektir.¹⁰⁹

2.7.4.2.2. Telafi Çalışmasının 4 Ay İçerisinde Yapıtılması

Telafi çalışması daha öncesinde 2 ay içerisinde yaptırılması gerekmekteydi (İşK m. 64) 25/3/2020 tarihli ve 7226 sy. Kanununun 43'üncü maddesiyle birlikte bu fıkrada yer alan "2" ibaresi "4" şeklinde değiştirilmiştir. Böylece 2 aylık süre 4 ay aya çıkarılmış ve bu hükme göre Cumhurbaşkanı bu süreyi iki katına kadar artırmaya yetkili kılınmıştır.

İşveren 4 aylık süre içerisinde telafi çalışmasına gitmediği takdirde telafi çalışması bu dönem için artık geçerli olmayacaktır. Yani, telafi çalışmasını işveren 4 ay içerisinde

¹⁰⁷ İnciroğlu, s.142; Senyen-Kaplan, s.382; Ertürk, s.456.

¹⁰⁸ Alpagut, 116.

¹⁰⁹ Ekmekçi/ Yiğit, s.451.

yaptırmak zorundadır. Zorunlu nedenin varlığının ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma dönemine başlamasıyla birlikte bu sürenin başladığı kabul edilmektedir (ÇSY m. 7/3). Böylece telafi çalışması koşullarının ortadan kalktığı ve normal üretim sürecinin başlaması sürenin başlangıcı için ölçüt olarak alınabilecektir. Telafi çalışması yaptırılmak üzere önceden ödenen ücretler ise artık geri istenemeyecektir.¹¹⁰

2.7.4.2.3. Telafi Çalışmasının Tatil Günlerinde Yaptırılmaması

Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmayacaktır (İşK m. 64). Bu kapsama ise, akdi tatil günleri, genel tatil günleri, hafta tatili, ulusal bayram, işçinin raporlu bulunduğu günler, analık izni gibi özel durumlarda da yukarıda belirtilen yasağın içerisine dahildir ve bu tür tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.¹¹¹ Ayrıca iş sözleşmesinde belirlenmiş olan tatil gününde de telafi çalışması yaptırılmaz.¹¹²

Ancak bu durumun istisnası 4857 sy. İşK m.44 de yer almaktadır. Bu hükme göre; *“Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47’nci maddeye göre ödenir.”*

Bu günlerde çalışan işçilerin alacak oldukları ücrete ilişkin olarak 4857 sy. İşK m. 47 yer alan hükme; *“işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir”*. Ayrıca *“Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.”*

Çalışılmayan cumartesi günlerinde telafi çalışması yaptırılıp yaptırılmayacağına ilişkin olarak öğretilerde farklı görüşler mevcuttur. Bu görüşlerin ilki cumartesi gününde telafi çalışması yaptırılabilmesine ilişkindir.

¹¹⁰ Poyraz, s.10; Ekmekçi/ Yiğit, s.448.

¹¹¹ Ekmekçi/ Yiğit, s.450.

¹¹² Lütfi İnciroğlu, Soru Cevaplı İş Hukuku Uygulaması, 4. Baskı, İstanbul, Legal, 2019, s.256; Ertürk, s.456.

Şöyle ki, cumartesi günlerinin haftalık çalışma süresinin 5 işgününe bölünerek çalışılmasından kaynaklı olarak ortaya çıkan ve bundan dolayı cumartesi çalışılmayan iş yerlerinde bu çalışılmayan boşa çıkan cumartesi günü aslında işgünü olarak sayılmaktadır. Böylece cumartesi günü akdi tatil günü sayılmamaktadır bundan dolayı da cumartesi akdi tatil günü kabul edilemeyeceğinden, telafi çalışması yapılabilecektir. Taraflar açıkça aralarında anlaşarak cumartesi gününde çalışılmayacağını kararlaştırabilirler.¹¹³

İkinci görüşe göre ise, cumartesi gününde telafi çalışması yaptırılmayacağına ilişkindir. Zira, cumartesi günü işçilerin dinlenmesine ayrıldığı düşüncesiyle telafi çalışması yaptırılmayacaktır.¹¹⁴

2.7.4.3. Telafi Çalışmasının Ücreti

4857 sy. İşK m. 64 de telafi çalışması yapılan sürelerin akibeti, “*bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı ifade edilmiştir*”. Böylelikle işçi açısından haftada çalışılan süreler telafi çalışması için yasal süreyi geçmediği ölçütlerde kaldığı sürece fazla çalışma sayılmayacak ve dikkate alınarak zamlı ücret ödemesi yapılmayacaktır. Telafi çalışması boyunca işçiye fazla çalışma ücreti veya normal ücret ödemesi yapılmayacaktır.

Telafi çalışmasının amacı itibariyle işçiye önceden veya sonradan verilmiş olan izin karşılığını işçinin telafi çalışması yaparak gidermektedir. **Ancak sadece işçiye yapmış olduğu çalışmanın fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmasının söylenmesi durumunda işçiye ücret ödenmesi gerekecektir.**¹¹⁵

Zorlayıcı bir sebebin olmasıyla birlikte ise, işçi ve işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesi askıda kalmaktadır.¹¹⁶ Bundan dolayı karşılıklı olarak hem işçinin iş görme görevi işvereninde ücret ödeme borcu kalkmaktadır.

¹¹³ Bkz; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.315; Ekmekçi/ Yiğit, s.450; Alpagut, s.117.

¹¹⁴ Bkz; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s.388.

¹¹⁵ Poyraz, s.11

¹¹⁶ Eyrenci, s.40; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.315.

Nitekim İşk m. 24 ve m. 25'inci (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir (İşk m. 40) Böylece işverenin yapmış olduğu bu ödeme yükümlülüğü telafi çalışmasından bağımsız bir ödemedir.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, İşk m. 24 ve m. 25' inci (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir (İşk m. 46). Böylelikle yukarıda yer alan zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günleri için de ödenmelidir.

2.7.5. Denkleştirme Çalışması

Bazı vakitlerde işletmenin normal çalışmış olduğu sürenin üzerinde bir çalışma yapması gerekebilir. Örneğin, dönem dönem gıda sektöründe talebin artmasına bağlı olarak gıda üreticilerinin bu çalışma biçimini tercih etmesi gösterilebilecektir.¹¹⁷

Bu gibi durumlarda tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilecektir (İşk m. 63/2). Denkleştirme çalışmasının amacı, bu çalışma dönemi içerisinde bazı haftalar işçinin normal iş süresinin üzerinde bir çalışma ile çalıştırılıp talebin karşılanması, bazı haftalarda normal çalışma süresinin çok altında çalıştırması ile bu dengenin korunması esas alınmıştır.

Denkleştirme süresi, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Ayrıca denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir (İşk m. 63/2). Böylece 2 ayın sonunda işçinin çalıştığı saatlerin günlük 11 saati aşmaması ve haftalık olarak çalışılan saatlerin (aksi kararlaştırılmadığı sürece) eşit bölünmesi sonucunda

¹¹⁷ Mehmet Nusret Bedük, “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme”, SÜHFD, C.19, S. 2, 2011, s.211.

haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılp aşılmadığı olacaktır. Böylelikle işçi bazı haftalar 66 saate varan çalışma ile karşılaşabilecek veya bazı haftalar bu sürenin dengelenmesi amacıyla 45 saatin altında çalışabilecektir.¹¹⁸

Bu dönemin hesabı kabaca şu şekilde yapılacaktır. Öncelikle işçinin telafi çalışması içerisinde bulunup bulunmadığı incelenecektir (bulunması halinde denkleştirmeye katılmaz) sonrasında çalışma sürelerinin toplamı alınacak ve denkleştirme dönemindeki hafta sayısına bölünecektir böylece bu dağılım işçinin çalışma günlerine eşit şekilde dağıtılacaktır böylelikle haftalık çalışma süresi bulunacaktır. Bu çıkan çalışma süresinin ortalamasının 45 saatin üzerinde olup olmadığı incelenecektir 45 saatin aşılmadığı durumlarda denkleştirme açısından bir problem bulunmamaktadır.

Denkleştirme çalışması yapıldığı durumlarda, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam 45 saatin üzerinde bir çalışma yapılmış olsa fazla çalışma sayılmayacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece işçinin bu çalışma dönemi içerisindeki çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirilmeyecektir (İşK m. 41).¹¹⁹

Böylece çalışma günü 5 ya da 6 gün ile sınırlandırılmıştır. Denkleştirme çalışmasının haftanın 3 veya 4 gün olarak ele alındığında eksik kalması ve denkleştirme çalışmasının mantığına aykırılık teşkil etmektedir.¹²⁰

Denkleştirme çalışması içerisinde işçiye ücretli hafta tatilinin kullanılması gereklidir. Ancak bu durumun aksi ile karşılaşıldığında işçinin fazla çalışma içerisinde bulunduğu kabul edilecektir.¹²¹

Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmayacağı belirtilmiştir. Denkleştirme süresi toplu iş

¹¹⁸ Senyen-Kaplan, s.372-373; Kılıçaslan/ Gönüler, s.161; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.278-279.

¹¹⁹ Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, 2008, s.1508.

¹²⁰ Mehtap Yücel Bodur, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar", SDÜHFD, C.9, S.1, Haziran 2019, s.308-309.

¹²¹ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, s.367.

sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilecektir (İşK m. 63/2). Denkleştirme çalışması toplu şekilde yapılabileceği gibi sadece bir işçiye dahi yaptırılabilir.¹²²

Haftalık olarak iş günlerine tam olarak bölünemeyen işlerde yapılacak olan denkleştirme ilişkin olarak uygulanacak usuller ÇSGB hazırlanacak yönetmeliklerle düzenlenecektir (İşK m. 76).

Karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sy. Deniz İş Kanununa tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işler olarak örnekleme amacıyla belirtilmiştir (HİGBÇSY m. 1). Belirtilmiş olan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal çalışma süresini aşmayacak şekilde ve en çok 6 aya kadar denkleştirme süresi düzenlenmiştir (İşK m. 76)

¹²² Süzek, s.805; Yücel Bodur, s.310.

3. NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR

Öğretide normali aşan çalışma kavramını hem fazla sürelerle çalışmayı hem de fazla çalışmayı ifade eden bir üst kavram olarak tercih edildiği görülmektedir. Bu durumun temel sebebi “*normali aşan çalışma*” kavramının bu tür çalışmaların açıklanması noktasında daha anlaşılır olabileceğidir. Bundan dolayı da her iki kavram için bir genel kapsayıcı bir üst başlık olarak kullanılması yerindedir.¹²³

Bu kavram haftalık olarak ele alındığında işçinin normal çalışma süresinin üzerinde yapmış olduğu çalışmalar olarak ifade edilecektir. Normalin üzerinde çalışmalar ise yasal sistem 2 ye ayrılmaktadır. Daha detaylı olarak aşağı yer alan bölümlerde incelenecektir.

3.1. Fazla Sürelerle Çalışma

3.1.1. Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı ve Koşulları

4857 sy. İşK fazla sürelerle çalışma; “*haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma*” olarak tanımlamıştır (İşK m. 41/3).

Ayrıca fazla sürelerle çalışma kavramı, FÇY m. 3; “*haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan*” çalışmaları ifade edeceği belirtilmiştir.¹²⁴

Fazla sürelerle çalışmadan söz edilebilmesi için haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardan söz edilmesi gerekir. Örneğin, iş sözleşmesinde haftalık 41 saat olarak kararlaştırıldığı durumlarda işçinin 41 saatten sonra yapmış olduğu çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul görecektir ve işçinin 45 saatin üzerinde yapmış olduğu çalışmalar ise fazla çalışma olarak kabul edilecektir.

¹²³ Akyiğit, “*Normali Aşan Çalışmalar*”, s.1-2.

¹²⁴ RG 06.04.2004, S.25425.

Bu düzenlemelerden anlaşıldığına göre, işçinin fazla sürelerle çalışmasından söz edilebilmesi için haftalık çalışma süresinin baz alınması gerektiği anlaşılmaktadır. O halde, günlük 7 saat çalışması beklenen işçinin bir gün onu aşan biçimde 9 saat çalışması, işçinin fazla sürelerle çalışma yaptığı anlamına gelmeyecektir. Öncelikle, işçinin haftalık normal çalışma süresinin 45 saatin altında bir süre olarak kararlaştırılması gerekir. Sonrasında da ilgili bir haftada bunun üzerinde ve 45 saati aşmayacak süreyle çalışması gerekir. Haftalık bazda sözleşmesel olarak 45 saatin altında kararlaştırılan haftalık normal çalışma süresinin üzerinde çalışması halinde 45 saati aşmayacak biçimde yaptığı çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılacaktır. O halde bunda önemli olan; işçinin sözleşmeyle benimsenen ve 45 saatin altında olan haftalık normal çalışma süresini 45 saati aşmayacak şekilde ayarlanıp çalıştırılmasıdır.¹²⁵

Sözleşmesel sürenin üzerindeki çalıştırma haftalık bazda 45 saati aşarsa, bu durumda 45 saati aşan kısım aşağıda ayrıca sunulacak başka bir çalışma (fazla çalışma) olarak değerlendirilecektir.

3.1.2. Fazla Sürelerle Çalışmanın Şartları

Yukarıda değinilen yasal düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere fazla sürelerle çalışmadan söz edilebilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bunları şöylece sunabiliriz.

3.1.2.1. İşçinin haftalık normal çalışma süresi sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenmesi

Fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmenin ilk koşulu; işçinin haftalık normal çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında bir süre olarak kararlaştırılmasıdır. Bunun henüz işe girerken yapılan iş sözleşmesinde veya daha sonraki bir evrede işçiyle işveren arasında bireysel bazda bir anlaşmayla getirilmesine veya TİS ile getirilmesi de mümkündür.

¹²⁵ Astarlı, s.180; Güven/ Aydın, s.433; Akyiğit, Bireysel İş, s.398; Senyen-Kaplan, s.392.

3.1.2.2. İşçi Hafta Bazında Bu Haftalık Normal Çalışma Süresini Aşan Şekilde Çalıştırılması

Fazla sürelerle çalışma fazla çalışma kavramından, normalin üzerindeki çalışma süresi farklılığı olarak ayrılmaktadır. Bu fark sadece haftalık 45 saati aşan çalışma süresi ile değil yıllık azami çalışma süresi bakımından da farklılık göstermektedir. Zira fazla sürelerle çalışmada işçinin sadece sözleşmesel sürenin üzerinde olan ama haftalık bazda 45 saati aşmayacak biçimde yaptığı çalışmalar baz alınacaktır.

Keza bir diğer farkı, fazla sürelerle çalışmanın yıllık bir sınırının bulunmayışında göze çarptığı anlaşılmaktadır. Zira yasa fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamayacağını açıkça belirtmektedir (İşK m. 41/8). Oysa fazla sürelerle fazla çalışma bakımından benzer nitelikte bir süre kısıtlamasından söz edilmemiştir.¹²⁶

3.1.2.3. İşçinin Onayı Gerekip Gerekmediği

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir (İşK m. 41/7). Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırabilmek için işçinin yazılı onayının alınması gerekmektedir (FÇY m.9).

İşçinin fazla sürelerle çalışmasında yukarıda belirtildiği üzere onayının alınması dışında zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda da fazla sürelerle çalışması ortaya çıkabilecektir.¹²⁷ Ancak yazılı onay, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için aranmamıştır (FÇY m. 9). Bu durumun sebebi olarak ise beklenmeyen bir durum sonucu olarak ortaya çıkan bu tür çalışmalarda işçiden beklenen işverene sadakat borcunun bir sonucu olarak bu tür çalışmalara katılmasının beklenmesidir.¹²⁸ Çalışılan işverenin/işyerinin zor durumda olduğu bu tür durumlarda karşılıklı menfaatlerinin olması da bir diğer neden olarak düşünülebilir.

¹²⁶ Yıldırım, s.73; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1335.

¹²⁷ Akyiğit, "Normali Aşan Çalışmalar", s.10.

¹²⁸ Akyiğit, "Normali Aşan Çalışmalar", s.6.

Böylelikle kurumun zor duruma düşmesi hem işveren hemde işçi açısından ekonomik bir değer kaybına uğrama ihtimalinin sonucu olarak karşılıklı beklentilerin bulunması kaçınılmazdır. Ancak işçinin bahsedilen bu çalışmalara katılmasını engelleyecek derecede haklı bir mazereti bulunduğu durumlarda bu çalışmalara iştirak beklenemeyecektir.¹²⁹

Fazla sürelerle çalışma yapılmasına yönelik olarak işverence bu onay, iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçinin özlük dosyasında saklanır. Fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi, hiçbir sebebi olmasada verdiği onayı henüz çalışmamış olmak koşuluyla 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (FÇY m. 9/2). Ayrıca işveren fazla çalışma yapıldığına dair gerekli belgelerin belgelenmesi konusunda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır (FÇY m. 10).

3.1.3. Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı

Normalin üzerindeki çalışmaların karşılığının serbest zaman olarak tercih edilebileceği 1475 sy. İşK döneminde düzenleme alanı bulmamaktaydı. 4857 sy. İşK birlikte işçinin yapmış olduğu normalin üzerindeki çalışmaların karşılığı olarak serbest zaman seçeneği de eklenmiş oldu.¹³⁰ Böylelikle fazla çalışmada olduğu gibi işçi, tercih ettiği taktirde fazla sürelerle çalışma karşılığı olarak iki alternatifi bulunmaktadır. İlk olarak işçiye fazla sürelerle çalışma karşılığı olarak her bir saat fazla süreyle çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesi ile birlikte zamlı olarak ödenir (İşK m. 41/3). Bu durum, işçi açıkça ücret olarak ödenmesini seçtiğinde veya ödenecek tarihe dek herhangi bir seçim yapmadığında gündeme gelen kural niteliği taşımaktadır.

¹²⁹ Akyiğit, “Normali Aşan Çalışmalar”, s.6-7.

¹³⁰ Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, s.1526-1527; Akyiğit, “Normali Aşan Çalışmalar”, s.21.

İkinci yöntem ise, işçinin açıkça bunu seçmesiyle (seçimini işverene iletmesiyle) gündeme gelebilecek bir şıktır ve “*serbest zaman*” olarak bilinmektedir. Bu duruma göre, fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla süreyle çalıştığı her bir saat karşılığında bir saat 15 dakikayı serbest zaman olarak alma hakkına sahiptir (İşK m. 41/4). 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabileceği belirtilmiştir (İşK m. 41/4). Bir nevi zamlı bir serbest zaman düzenlendiği söylenebilecektir.

Fazla sürelerle çalışmanın karşılığı olarak alması gereken zamlı ücretin hesabı noktasında kanunumuzda netlik bulunmamaktadır. Ancak işçinin hak kazandığı zamlı ücretinin hesabının temel yani çıplak ücreti baz alınarak hesaplanmasının yapılması doğru olacaktır.¹³¹Keza bu konu hakkında Yargıtay da bu doğrultuda kararlar vermiştir.¹³²

İşçinin yaptığı seçime bağlı olarak bu normali aşan çalışmasının karşılığının ödenme zamanı konusunun ise aydınlatılması gereken diğer bir hususdur. Şöyleki, sy. İşK m. 32/5 de ücretin en geç ayda bir ödeneceği ve iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği düzenlenmiştir. Ayrıca FÇY m. 10 da işçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sy. İşK m. 32 ve m. 34 uyarınca ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Böylece normali aşan çalışma ücretinin, işçinin belirlenmiş olan ücretinin ödeme zamanıyla birlikte uyumlu olması gerekmektedir.¹³³ Bunun sonucu olarak da işçiye ödenmesi gereken fazla çalışma ücreti işçinin sözleşmeyle belirlemiş oldukları zaman dilimi geldiği zamandan başlamak suretiyle muaccel durumuna girecektir.¹³⁴

İşçinin normal çalışma periyodu sona ermediği ancak normali aşan çalışmasının sona erdiği durumun içerisinde işçinin hizmet akdinin sona erdiği bazı durumlarla

¹³¹ **Süzek**, s.844; Akyiğit, “*Normali Aşan Çalışmalar*”, s.12; Can, s.117.

¹³² 9. H.D, 2012/ 17830 E., 2014/ 19558 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 27.04.2023).

¹³³ Akyiğit, “*Normali Aşan Çalışmalar*”, s.18.

¹³⁴ **Hilal Akmaral Keskin**, İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 1. Baskı, İstanbul, on iki Levha,2020, s.54.

karşılaşılabilmektedir. Bu gibi durumlarda işçinin işçinin belirlenmiş olan ücretinin ödeme zamanıyla birlikte uyumlu olması gerekmemektedir. İşçiye hak etmiş olduğu normali aşan çalışmanın karşılığı hizmet akdinin bittiği tarihte verilmesi gerekir (İşK m. 32/6).¹³⁵

İşçi fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmasının karşılığını tümünden serbest zaman ya da tümünden ücret gibi bütünsel bir seçim olarak tercih edebilir. Ancak dilerse, işçi karma veya kısmi seçim yapma hakkına da sahip olabilecektir. Bu talep sonucunda işverenin de buna uygun tutum sergilemesi beklenmektedir. Örneğin, işçi ay içinde yaptığı normali aşan çalışmalardan bir kısmının karşılığında zamlı ücret, diğer kısmı karşılığı ise zamlı serbest zaman seçebilir.¹³⁶

¹³⁵ Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, s.1526.

¹³⁶ Akyiğit, "Normali Aşan Çalışmalar", s.22; Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, s.1528.

3.2. Fazla Çalışma

3.2.1. Fazla Çalışma Kavramı ve Koşulları

İş sözleşmeleri gerek 4857 sy. İşK gerekse daha eski dönemlerdeki insanı temel alan bütün iş kaynaklı toplu veya bireysel ilişkilerin varlığından bu yana belli başlı temel haklar ve yapılması gereken yükümlülükler getirmiştir.¹³⁷

Ücretsiz bir iş görme edimine iş sözleşmesi denilmesi noktasında ise, yardım amacıyla yapılan ücretsiz bir iş ilişkisinde ortaya çıkan edimden, iş sözleşmesinden söz etmek doğru olmayacaktır. Belirtilmiş olan bu ilişki iki tarafın gönül esasına dayalı olarak gerçekleştirmeyi kabul ettiği, herhangi bir hukuki nitelik taşımayan bir ilişkidir bundan dolayı ücretsiz bir iş görme edimine iş sözleşmesi demek doğru olmayacaktır.¹³⁸

İşçinin iş görme edimini yerine getirirken sağlığının korunması ve kendine vakit ayrılabilmesi amacıyla çalışma sürelerinin daha insancıl çalışma saatleri ile sınırlandırılması gerekmiştir. Zira, insanın biyolojik olarak uzun saatler çalışmaya uyum sağlayamaması ve dinlenme, uyuma ve sosyal ihtiyaçlarının da bulunmasıdır. Bundan dolayı da işçinin fiziksel ve ruhsal olarak korunması amaçlanarak işçinin iş edimini yerine getirirken iş süreleri bakımından bazı sınırlandırmalar getirilmiştir.

Böylelikle bu sınırlandırmalar ile işçinin insani sürelerde çalışması hedeflenmiş, bunun sonucu olarak da daha verimli çalışması amaçlanmıştır. İşçinin dinlenecek zamanının bulunmasının, daha sonraki iş günlerinde çalışma performansında artış sağlayacağı ve bunun sonucu olarak da iki taraflı verim artışından söz edilecektir.¹³⁹

1475 sy. İşK fazla çalışmaya ilişkin hükümde, memleketin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle kanunda yazılı günlük çalışma süresinin dışında fazla çalışma yapılabileceği ifade edilmiştir (1475 İşK m. 35/a). Fazla çalışmanın ölçütü olarak da günlük çalışma süresinin aşılması benimsenmiş, yasada

¹³⁷ Ersan Karatekin, Fazla Çalışma, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020, s.18; **Ahmet Terzioğlu**, “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.18, S.72, Ekim 2019, s.1935.

¹³⁸ **Hamdi Mollamahmutoglu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal**, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2022, s.333; **Güven/ Aydın**, s.188.

¹³⁹ **Yıldırım**, s.2.

yazılı günlük çalışma süresi aşılarak yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceği ifade edilmiştir. Ayrıca fazla çalışma süresi günde 3 saat ile sınırlandırılmıştır (1475 İŞK m. 35/a).¹⁴⁰

1475 sy. İŞK da genel bakımdan iş süresinin, haftada en çok 45 saat olduğu belirtilmiş ve bu sürenin, haftada 6 iş günü çalışılan işlerde günde 7,5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir (1475 İŞK m. 61/a). Bu yasada haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine (cumartesi çalışılıp çalışılmadığına bakılarak) eşit biçimde dağıtılacağı anlaşılmaktadır.

Fakat 4857 sy. İŞK fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarının farklı şekilde ele almıştır. Bu farklılık ise, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesinde, haftalık çalışılan sürenin dikkate alınacak olmasıdır. Böylelikle günlük olarak çalışılan süre 11 saati aşmadığı sürece fazla çalışma olarak dikkate alınmayacak, haftalık 45 saati aşmış olan çalışmaların fazla çalışma olduğu kabul edilecektir.¹⁴¹

3.2.2. Fazla Çalışmanın Şartları

Yukarıda değinilen yasal düzenlemelerden de anlaşılacağı üzere fazla çalışmadan söz edilebilmesi için bazı koşulların gerçekleşmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bunları şöylece sunabiliriz.

3.2.2.1. İşçinin Haftalık Normal Çalışma Süresi Sözleşmeyle 45 Saat Olarak Belirlenmesi

Fazla çalışmadan bahsedebilmenin ilk koşulu; işçinin haftalık normal çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saat olarak kararlaştırılması gerekir. Bunun henüz işe girerken yapılan iş sözleşmesinde veya daha sonraki bir evrede işçiyle işveren arasında bireysel bazda bir anlaşmayla ayrıca TİS ile de mümkündür.

¹⁴⁰ Ercan Akyiğit, İctihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi,1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001, s.1204-1205.

¹⁴¹ Yıldırım, s.47-48; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1301-1302.

4857 sy. İşK genel bakımdan çalışma süresi “işin düzenlenmesi” başlığı altında yer alan m. 63 de açıklanmıştır. Böylelikle çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirlendiği ve aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmayacak ölçüde eşit olarak bölünerek uygulanacağı ifade edilmiştir. Yargıtayın konuya ilişkin kararında, bir günlük mesai 11 saatle sınırlandırıldığı ve haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmaya da günlük 11 saati aşan çalışmanın karşılığının fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir.¹⁴²

4857 sy. İşK düzenlenmiş olan kurallar emredici niteliktedir.¹⁴³İlgili kanun hükmünde fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak ifade edilmiş ve ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabileceği belirtilmiştir (İşK m. 41).

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi ise günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saat olarak sınırlandırılmıştır (İşK m. 63).

İşçilerin gece çalışmaları'nın 7,5 saati geçemeyeceği ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilmesi ifade edilmiştir (İşK m. 69/3). Yukarıda belirtilmiş olan sektörlerde çalışan işçilerin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Ancak bu bir gece boyunca maximum ne kadar çalıştırılabileceği kanunda belirtilmemiştir. Her şekilde günlük 11 saatin aşılamayacaktır. Sözleşmede kararlaştırdıkları 7,5 saati aşan şekilde belirledikleri süre sınır olarak kabul edilecektir. Böylece Turizm işinde bir otelde çalışan işçi geceleyin 7,5 saati aşan biçimde çalıştığında fazla çalışma yapmış sayılmayacak ancak sözleşmede belirtilen sürenin aşılmadığı takdirde fazla çalışma içerisinde bulunduğu söylenemeyecektir.¹⁴⁴

¹⁴² 7. H.D, 2013 / 23281 E., 2014 / 4371 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 27.04.2023).

¹⁴³ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1301.

¹⁴⁴ Akyiğit, Bireysel İş, s.379; Mülayim, s.202; Çelik/ Caniklioglu/ Canbolat/ Özkaraca, s.788.

3.2.2.2. İşçi Hafta Bazında Bu Haftalık Normal Çalışma Süresini Aşan Şekilde Çalıştırılması

Yasal sistemde işçinin haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu kabul edilecektir. Ayrıca fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamayacağını açıkça belirtmektedir (İşK m. 41/8). Böylece işçi hafta bazında bu haftalık normal çalışma süresini aşan şekilde çalıştırılması gerekmektedir.

3.2.2.3. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği

Fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının alınması gerekir (İşK m. 41/7). FÇY uyarınca işçiye fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırabilmek için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği ifade edilmiştir (FÇY m. 9). İşçinin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırılabilmesinin koşulu olarak belirtilmiş olan yazılı onayı, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için aranmamıştır (FÇY m. 9).

Bu durumun sebebi olarak ise beklenmeyen bir durum sonucu olarak ortaya çıkan bu tür çalışmalarda işçiden beklenen işverene sadakat borcunun bir sonucu olarak bu tür çalışmalara katılmasının beklenmesidir.¹⁴⁵ çalışılan kurumun zor durumda olduğu bu tür durumlarda karşılıklı menfaat dengesi sonucu olarak da ele alınabilir.

Böylelikle işyerinin/işletmenin zor duruma düşmesi hem işveren hem de işçi açısından ekonomik bir değer kaybına uğrama ihtimalinin sonucu olarak karşılıklı beklentilerin bulunması kaçınılmazdır. Ancak işçinin bahsedilen bu çalışmalara katılmasını engelleyecek derecede haklı bir mazeretenin bulunduğu durumlarda çalışmalara iştirak etmesi beklenmeyecektir.¹⁴⁶

6098 sy. TBK da fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. İşçinin onayına ilişkin ise, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine

¹⁴⁵ Akyiğit, "Normali Aşan Çalışmalar", s.6.

¹⁴⁶ Akyiğit, "Normali Aşan Çalışmalar", s.6-7; **Senyen-Kaplan**, s.393-394.

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 yükümlü tutulmuştur (TBK m. 398). Fakat TBK da normal çalışma süresinin dahi öngörülmemesi, isabetsizdir.¹⁴⁷

3.2.3. Fazla Çalışılan Sürenin Tespiti

İşçinin yaptığı fazla çalışmaların nasıl saptanacağı noktasında sistemimizde mevcut kimi durumların, yaşanan somut bir durumda denk gelme ihtimalini de dikkate alarak şöylece incelemeye çalışabiliriz.

3.2.3.1. Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünen İşlerde Denkleştirme ve Telafi Çalışmasının Uygulandığı ve Uygulanmadığı Durumlar

İşçinin fazla çalışma yapıp yapmadığının tespit edilmesinden önce bakılması gerekli bazı hususlar vardır. Bu konuda burada dikkat edilmesi gereken hususlar, işyerinde o işçiye denkleştirme uygulanıp uygulanmadığı, telafi çalışması yaptırılıp yaptırılmadığıdır. Tarafların anlaşması ile denkleştirme uygulamasına gidildiği takdirde haftalık 45 saatlik çalışma sınırına bakılması doğru değildir.

4857 sy. İşK denkleştirme noktasında, tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilecektir (İşK m. 63/2). Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı belirtilmiştir. Denkleştirme çeşitli ihtimallerde yani sektörlerde uygulama alanına sahiptir bu sektörlerin ne kadar süre ile denkleştirme yapabilecekleri 4857 sy. İşK da ayrıca belirtilmiştir. Şöyle ki denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. (İşK m. 63/2). Ayrıca turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacağı belirtilmiştir ve turizm sektöründe denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir (İşK m. 63/2).

¹⁴⁷ Aydın Zevkiler/ K. Emre Gökyayla, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 16. Baskı, Ankara, Turhan, 2016, s.462.

Denkleştirme uygulandığı düşünülürse, somut bir haftada işçinin haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşıp aşılmadığına bakılmayacaktır. Örneğin, işçinin bazı haftalar 50 saat bazı haftalar 40 saat çalıştığı durumlarda işçi 2 aylık süre içerisinde çalışılan saatlerin haftalık olarak bölündüğünde ortaya çıkan sonucun haftalık 45 saatlik çalışma süresini aşıp aşımadığına bakılması gerekmektedir.¹⁴⁸

İşçiye denkleştirme uygulanmasa da bazen hukukumuzda 4857 sy. İşK m. 64 ile gelmiş olan telafi çalışması uygulanmasıyla da karşılaşılabılır. Bunun önemi, işçiye geçmişte yapmadığı ama ücretini normal ödeme periyotlarında aldığı çalışmanın yasal süresi ve koşullarına uygun biçimde sonradan yaptırılmasının sağlanmasında yatar. İşte sonradan, yapılan bu çalışmaya telafi çalışması denmekte ve böylece yapılan bu çalışma, o haftadaki normal çalışmayı aşan görünse de hukuken normali aşan çalışma sayılmamaktadır. Nitekim konuyla ilgili olarak yasal düzenleme şöyledir; Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren 4 ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilecektir. (İşK m.64). İşçinin telafi çalışması içerisinde bulunduğu varsayıldığı yani işçinin telafiye bırakılan geçmişte çalışmadığı süreleri şimdi çalıştığı süreler, kuralına uymak koşuluyla normali aşan çalışma sayılmayacağından bu durumlarda fazla çalışma içerisinde bulunmadığı kabul edilecektir ve bu süreler fazla çalışma süresi hesabında dikkate alınmayacaktır.¹⁴⁹

Her ne durumda olursa olsun denkleştirme süresi boyunca dikkate alınacak olan çalışma süresi, bu uygulama süresi boyunca işçinin çalıştığı saatlerin günlük 11 saati aşmaması ve haftalık olarak çalışılan saatler bölündüğünde haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşıp aşılmadığı olacaktır. Böylece denkleştirme uygulanmadığı veya telafi

¹⁴⁸ Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **Tühis**, Mayıs 2005, s.1-2; **Akyiğit**, Bireysel İş, s.386-387; **Kılıçaslan/ Gönüler**, s.168; **Sümer**, s.144; **Korkmaz/ Alp**, s.277.

¹⁴⁹ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.410-411; **Ayşenur Aydoğdu Günalp**, Fazla Çalışmanın İspatı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021, s.23; **Deniz Otay**, 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma Kavramı, Şartları ve Cayma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2021, s.52.

çalışması yapılmadığı durumlarda, 4857 sy. İşK yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmaları genel olarak fazla çalışma olarak kabul edilmiştir (FÇY m. 3).

Denkleştirmeye gidilmesi halinde, denkleştirme süresi içindeki haftalık ortalama çalıştığı sürenin, 45 saati aşması halinde fazla çalışma yaptığı kabul edilir ve denkleştirme dönemindeki hafta sayısı ile çarpılarak denkleştirme dönemindeki yaptığı toplam fazla çalışma bulunur. Eğer işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saatten aşağı saptanmışsa ve işçinin denkleştirme dönemindeki ortalama haftalık çalıştığı süre bunu 45 saate dek aşmışsa; bunun denkleştirme dönemindeki hafta sayısı ile çarpımı halinde işçinin denkleştirme döneminde yaptığı fazla sürelerle çalışma bulunur. Kimi zaman işçinin denkleştirme döneminde hem fazla sürelerle çalışma ve hem de fazla çalışma yaptığı durumlarla karşılaşılır ve bunların her birinin miktarı yine yukarıda sunulduğu gibi saptanır.

3.2.3.2. Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşlerde Durum

Çalışılan işin niteliği itibariyle bazı durumlarda işin haftalık ve günlük olarak hesaplanması veya bölünmesi mümkün olmayabilmektedir. Örneğin, yurtdışına konserve gıda nakliyesi yapan bir şirkette şoför olarak çalışan işçinin günlük veya haftalık çalışma süresinin bölünmesi hususunda, çalışmış olduğu işin getirmiş olduğu özellik bakımından günlük veya haftalık iş sürelerinin hesaplanması zordur. Bundan dolayı karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sy. DİK tabii olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemek amacıyla (HİGBÇSY m. 1) 4857 sy. İşK m. 76/1 dayanılarak maddesinin yönetmelik çıkarılmıştır (HİGBÇSY m. 2).

Bu yönetmelik kapsamına giren işlerin yürütüleceği çalışma döneminin, işin niteliğine göre, en çok 6 ayı geçmemek üzere, işveren tarafından belirleneceği ifade

edilmiştir (HİGBÇSY m. 4). Çalışma dönemi için belirtilmiş olan 6 aylık süre toplu iş sözleşmesi ile 6 aydan daha da fazla arttırılması mümkün değildir.¹⁵⁰

Yönetmelik kapsamında belirtilen işkollarında çalışan işçiler için denkleştirme çalışması yapılabileceği belirtilmiştir (HİGBÇSY m. 5/4). Ancak bazı sınırlarla genel çerçeveyi çizmiştir. Bu sınırlar öncelikle, çalışma döneminin haftalara tam olarak bölünemediği veya bölünebildiği durumlar şeklinde ikiye ayrılmıştır. Öncelikli olarak, çalışma süresinin haftalara tam bölünemediği durumlarda, çalışma süresi iş günü üzerinden ve her iş günü 7,5 saatlik iş süresi kabul olunmak suretiyle hesaplanacağı yani gün olarak çalışılan süre dikkate alınacağı kabul edilmiştir (HİGBÇSY m. 5/2).

Çalışma süresinin haftalara tam bölünebildiği durumlarda ise, bir çalışma dönemi içindeki haftalık iş süresi 45 saatten az ya da çok olarak belirlenebilir. Ancak kararlaştırılan çalışma dönemindeki çalışma süresinin bir iş haftasına düşen ortalamasının 45 saati geçemeyecektir (HİGBÇSY m. 5/3). Böylece yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirme uygulamasına gidilebilecektir (HİGBÇSY m. 5/4).

Yönetmelikte günlük çalışma süresinin 11 saati, gece çalışma süresininse 7,5 saati geçemeyeceği belirtilmiştir. Profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresi 9 saati geçemeyeceği, ancak bu süre herhangi bir hafta içinde iki kez 10 saate çıkarılabileceği ifade edilmiştir (HİGBÇSY m. 6). Yargıtayın da bu konuya ilişkin, yasal düzenlemelerin ışığında ticari amaçla yük taşımacılığı yapan şoförlerin bir günde 9 saatten fazla araç kullanamayacakları, bu doğrultuda işçilerin fazla çalışma yapıldığına ilişkin hak talepleri konusunun değerlendirilmesi için *Karayolları Trafik Yönetmeliğine* göre sürüş zamanının belirlenmesi gerektiği ve sürüş zamanı da aynı yönetmelik hükümleri gereğince takograf kayıtlarına göre belirlenmesi gerektiği yönündedir.¹⁵¹

¹⁵⁰ Yıldırım, s.85.

¹⁵¹ 9. H.D 2017 / 5032 E., 2017 / 8845 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 27.04.2023).

Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma, “bir çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar” olarak ifade edilmektedir. (HIGBÇSY m. 11/1). Çalışma döneminin tanımı yönetmelikte, “İşin yapılmasının gerektirdiği en az 2, en çok 6 aylık bir denkleştirme süresini olarak” tanımlanmıştır. Fazla çalışmanın tespiti noktasında bu çalışma dönemindeki çalışma süresinin dışında yapılan çalışmaları ifade ettiğinden dolayı haftalık olarak yapılan çalışma süresi baz alınmayacak çalışma dönemini kapsayan ve 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak dikkate alınacaktır.¹⁵² Ancak her şekilde bir yıl içinde yapılacak fazla çalışmaların toplamı 270 saati aşamaz (HIGBÇSY m. 11/3). Bir çalışma dönemi içinde, izinli veya raporlu bulunmaları veya işe yeni başlamaları veya işten ayrılmaları nedeniyle tam olarak çalışmayan veya işyerindeki zorlayıcı nedenlerle tam olarak çalıştırılmayan işçilerin fazla çalışmaları, o dönem içinde çalıştıkları gün sayısına göre hesaplanmaktadır (HIGBÇSY m. 11/2).¹⁵³

3.2.3.3. Hafta Tatilinde Yapılan Çalışmalar

İşçinin fiziki ve ruhsal sağlığının korunması ve sosyal yaşantısına yeterli vakit ayırabilmesi amacıyla, önce 1982 tarihli Anayasa “Dinlenmenin çalışanların hakkı” olduğunu bir ilke olarak belirtmiş (AY m. 50/3) ve aynı düşünceden hareketle işçilerin dinlenme hakkı, çeşitli boyutlarıyla ilgili yasalarda düzenlenmiştir.¹⁵⁴ Şüphesiz dinlenme hakkını (haftalık dinlenme, hafta tatili, ara dinlenmesi, yıllık dinlenmeye hizmet eden yıllık ücretli izin ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinde dinlenme gibi) değişik görünüm biçimleriyle karşımıza çıkabilecektir. Burada konumuzla ilgili olarak hafta tatilinde yapılan çalışmalar üzerinde durulacaktır.

1924 tarihinde yürürlüğe giren 394 sy. HTHK göre hafta tatili cuma günü olarak kararlaştırılmıştır. Ancak 27/5/1935 tarih ve 2739 sy. Kanunun m. 3 ile bu “Cuma” günü gösterilen hafta tatili “Pazar” olarak değiştirilmiş ve metne eklenmiştir. 394 sy. HTHK 7033 sy. kanun ile yürürlükten kaldırılmıştır.¹⁵⁵

¹⁵² Yıldırım, s.86.

¹⁵³ Akyiğit, Bireysel İş, s.384; Yıldırım, s.86; Otay, s.46.

¹⁵⁴ RG 09.11.1982, S.17863; Hasan Kayırgan, “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, NEÜHFD, C.4, S.2, Aralık 2021, s.577.

¹⁵⁵ RG 01.07.2017, S.30111; Akyiğit, Bireysel İş, s.423-424.

Günümüzde aktif olarak 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunda yer alan düzenlemeler¹⁵⁶, BİK, DİK, ile 4857 sy. İşK m. 46 ve TBK m. 421 de yer alan hükümlerde bu konuya ilişkin düzenlenmeler içermektedir.

4857 sy. İşK kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce m. 63 göre, belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (İşK m. 46). Kuralın dışında ise çalışmadığı halde hafta tatiline hak kazanılan bazı istisnai durumların mevcut bulunduğu belirtilmiş ve bunlar ise İşK m. 46 da ayrıca sayılmıştır. Bu süreler aşağıda sıralanmıştır;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilmesi,
- İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde 10 güne kadar ücretli izin verilmesi,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,
- Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Yukarıda yer alan süreler çalışılmış günler gibi hesaba katılmaktadır.

¹⁵⁶ RG 17.03.1981, S.17284.

İşçinin sosyal ve temel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla verilen bu dinlenme süresinde işçinin çalıştırılması beklenemeyecektir.¹⁵⁷ Ayrıca Yargıtay, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücrete dahil olduğuna ilişkin sözleşme hükümlerini hukuken geçerli saymamıştır. Böylelikle; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücrete dahil olduğuna ilişkin sözleşmeler hukuken bir anlam içermemektedir.¹⁵⁸

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenecektir (İşK m. 46/2). İşçinin hafta tatilinde çalıştırılmaması esastır ancak çalıştırıldığı durumlarda bu çalışmanın karşılığı olarak serbest zaman olarak verilmesinin kanun hükmüne ters düştüğü ortadadır. Yargıtayın bu konu hakkındaki düşüncesi ise, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullandırılması yasaya aykırılık teşkil edeceği ve serbest zaman ancak fazla mesai karşılığı verilebileceği görüşündedir. Ayrıca tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse, bunun ancak mazeret izni olarak kabul edilebileceği ve işçinin çalışmış olduğu hafta tatili karşılığı ücret alacağına hesaplanması gerektiği belirtilmiştir.¹⁵⁹

İş sağlığı ve güvenliği göz önüne alındığında ve ayrıca kanun nezdinde de işçinin hafta tatilinde çalıştırılmaması esastır. İşçinin hafta tatilinde çalıştırıldığı durumlar ise kanuna aykırı çalışmalar olarak anılmaktadır.¹⁶⁰ Ancak işçinin hafta tatilinde çalıştırıldığı durumlarda da bu çalışmanın karşılığı olarak yalnızca zamlı ücrete tabi olunması ve yasamızda herhangi bir başka düzenlemeye yer verilmemesi özellikle (serbest zaman olarak kullandırılmaması) iş sağlığı açısından ve hafta tatilinin amacına aykırılık teşkil etmektedir.¹⁶¹ Bu yüzden hafta tatilindeki çalışma karşılığının hep zamlı ücret alacağı anlayışı, işçinin iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayacaktır.

¹⁵⁷ **Süzek**, s.860.

¹⁵⁸ 9. H.D, 2015 / 15837 E., 2017 / 5825 K. [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023); 9. H.D, 2017 / 27553 E., 2017 / 22015 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023); **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan**, s.331; **Süzek**, s.860-861.

¹⁵⁹ 9. H.D, 2017 / 27553 E., 2017 / 22015 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

¹⁶⁰ **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s.836.

¹⁶¹ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.427-428.

Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde ise, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunlu tutulmuştur (PHİÇYİY m. 11). Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır. Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katı olarak düzenlenmiştir (İŞK m. 49).

Yargıtayın da bu duruma uygun kararlar verdiği üzere, 2429 sy. UBGTH m. 3 göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin pazar günü dışında da kullanılması mümkündür. 4857 sy. İŞK sonra TBK göre de işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlü tutmaktadır. Böylelikle haftanın herhangi bir diğer günlerinden birisinde de gerekli şartlar oluştuğunda hafta tatili izninin pazar günü dışında da kullanılması mümkündür (TBK m. 421).¹⁶² Böylelikle haftanın herhangi bir gününde örneğin çarşamba günü kesintisiz 24 saat kullanılan hafta tatili usulüne uygun bir şekilde gerçekleşmiş sayılacaktır.¹⁶³

Yargıtayın, Hafta tatili izninin kesintisiz en az 24 saat kullanılması yönündeki görüşü sabitlemiştir. Bu sürenin altında bir süre ile haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemeyeceğini ve hafta tatilinin bölünerek kullanılamayacağını belirtmiştir. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılacaktır.¹⁶⁴

Hafta tatilinde işçilerin çalıştırılması kanuna aykırı olmakla birlikte işçi tarafından bakıldığında da ayrıca işçinin yararına aykırılık teşkil etmektedir. Tüm bu aykırılığa rağmen işçinin normal çalışma süresinin aşıldığı ve hafta tatilinde çalıştırıldığı durumlar fazla çalışma sayılacağından dolayı Yargıtay, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin %50 zamlı ödenmesi gerektiği görüşündedir. Böylece hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir

¹⁶² Zevkliler/ Gökyayla, s. 469.

¹⁶³ 9. H.D, 2014 / 36973 E., 2016 / 8527 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

¹⁶⁴ 9. H.D, 2017 / 3700 E., 2017 / 2774 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da 1,5 yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan hafta tatilinin ücreti 2,5 yevmiye olmalıdır.¹⁶⁵ Böylelikle hafta tatili ücretlerinin %50 zamlı ücret üzerinde hesabı ile sonuca gidilmesi gerekmektedir.

İşçinin hafta tatilinde çalıştığı durumda, işçi hafta tatilinde çalışmadığı halde hak kazanmış olduğu ücreti tam olarak almakta ve hafta tatilinde çalışmasının karşılığını da zamlı ücret olarak almaktadır. Böylece fazla çalışmasının karşılığı olarak %50 zamlı ücrete hak kazanacak ve çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında toplamda 2,5 katı kadar bir ücrete hak kazanmış olacaktır.¹⁶⁶

İşçinin hafta tatilinde çalışmasının karşılığı olarak ödenecek olan ücret, çıplak ücrettir.¹⁶⁷ *Tatil ücretine girmeyen kısımlar başlığıyla* 4857 sy. İşK göre fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz (İşK m. 50). Ayrıca saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7,5 katıdır (İşK m. 49/3).

Yargıtaya göre, hafta tatilinde işçinin çalışması halinde hesaplamaya ilişkin kanunda açık bir düzenleme bulunmadığından kıyasen fazla çalışma hesabına ilişkin yöntem burada da uygulanmalı, buna göre işçi çalışmadığı günün karşılığı 1 günlük yevmiye olarak verilmek dışında, o gün çalıştığı için 1 yevmiye ve fazla çalışma olarak değerlendirildiği için %50 fazlası ile hüküm altına alınmalıdır. Buna göre bordroda tahakkuk yoksa hafta tatilinde çalışma halinde 2,5 yevmiye çalışmadığı günün karşılığı bordroyla ödenmiş ise 1,5 yevmiye üzerinden hesaplama yapılarak hafta tatili ücretine hükmedilmeli, hafta tatili çalışma ücreti hesabında, günlük 7,5 saati aşan çalışmaların

¹⁶⁵ 22. H.D, 2016 / 9612 E., 2019 / 7353 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023); 9. H.D, 2007 / 33231 E., 2007 / 28093K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

¹⁶⁶ **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s.835; **Yıldırım**, s.88; **Ekmekçi/ Yiğit**, s.461; **Tunçer**, s.136-137.

¹⁶⁷ Buket Günay, “*İş Hukukunda Hafta Tatili*”, **ÇÜHFD**, C.5, S.1, 2020, s.1578; **Yıldırım**, s.88; 22. H.D, 2013 / 9788 E., 2014 / 10613 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023); 9. H.D, 1998 / 15053 E., 1998/ 16953 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

fazla çalışma ücret alacağı kapsamında değerlendirildiği hususu da dikkate alınmalıdır.¹⁶⁸

Aylık belirli (maktu) bir maaş karşılığında çalışan işçilerin durumu ise, ay sabit maaşlarının içerisinde ödenmiş ise işçinin ayrıca hafta tatilinde çalışmadığı durumda bir ek ücret almayacaktır. İşçi hafta tatilinde çalıştığı durumlarda ise çalışmış olduğu süre hesaplanarak %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır. Bu ücret ise 1,5 yevmiye olacaktır.¹⁶⁹

İşçinin çalışma süresinin 45 saatin altında olacak şekilde anlaşıldığı durumlarda işçi hafta tatilinde çalışmış ise çalışmasının karşılığı olarak 45 saate kadar olan kısım için çalışılan süre %25 zamlı ve çalışılan sürenin artık 45 saatin üzerine geçildiği durumlarda ise geçilen süreler için ise %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır.¹⁷⁰

3.2.3.4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışmalar

2429 sy. *Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanunda* yer aldığı üzere 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır (UBGTHK m. 1).

Aşağıda sayılan resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü genel tatil günleridir. Resmi bayram günleri şunlardır (UBGTHK m. 2);

- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramıdır.
- 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı günüdür.
- 30 Ağustos günü Zafer Bayramıdır.

Dini bayramlar ise şunlardır:

- Ramazan Bayramı
- Kurban Bayramı

¹⁶⁸ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1374; 22. H.D, 2016 / 19877 E., 2019 / 20847 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

¹⁶⁹ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1375.

¹⁷⁰ Yıldırım, s.88.

1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir. Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Bu kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması zorunludur (UBGTHK/ Son fıkra), ancak mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklı tutulmuştur. Böylelikle özel hükümlere bağlı özel iş yerleri resmi daire ve kuruluşlar dışında işin mahiyeti gereği sürekli çalışması gereken iş yerleri bu kapsam dışında tutulmuştur.¹⁷¹

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilmektedir. Ayrıca sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının alınması gerekmektedir (İşK m. 44).¹⁷²

Yargıtayın, işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye çalışmış olduğu sürenin karşılığı olarak serbest zaman olarak kullanılması hakkında görüşü ise, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullanılması yasaya aykırılık teşkil edeceği ve serbest zaman ancak fazla mesai karşılığı verilebileceği yönündedir. Ayrıca tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebileceği ve işçinin çalışmış olduğu hafta tatili karşılığı ücret alacağının hesaplanması gerektiği yönündedir.¹⁷³

Buna göre işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmadığı durumlarda herhangi bir çalışma karşılığı vermediği halde bu günlere ait o günün ücretleri tam

¹⁷¹ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1377.

¹⁷² B. Kerem Göktaş, "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Cuma Akşamı Sona Ermesi ile Cumartesi Gününün Tatil Yapılması", İBD, C.91, S.4, Temmuz 2017, s.15.

¹⁷³ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1380; 9. H.D, 2017 / 27553 E., 2017 / 22015 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

olarak almaktadır.¹⁷⁴ Ancak işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı durumlarda çalıştığı gün için ayrıca bir günlük ücret daha alacaktır (İşK m. 47).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin yapmış olduğu çalışma fazla çalışma olarak sayılmamaktadır.¹⁷⁵ Ancak işçi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaz ise çalışmadığı güne ait ücreti tam olarak alacaktır ayrıca belirtilen günde çalışır ise bir günlük çalışmış olduğu ücreti ayrıca alacaktır.¹⁷⁶ Böylelikle işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı durumlarda, çalışılan gün hafta tatiline denk gelir ise fazla çalışma yaptığından dolayı çalışmış olduğu süre hesaplanarak %50 zamlı ücrete hak kazanacaktır.¹⁷⁷

4857 sy. İşK göre *Tatil ücretine girmeyen kısımlar başlığıyla fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz* (İşK m. 50).

3.2.4. Fazla Çalışma Türleri

3.2.4.1. Olağan Fazla Çalışma

4857 sy. İşK m. 41 göre olağan nedenlerle fazla çalışmaya yer verilmiştir. Bu hükme göre olağan fazla çalışma, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan çalışmalar olarak ifade edilmiştir.

Böylece olağan fazla çalışma yaptırabilmenin de bazı koşulları olduğu görülmektedir. Örneğin, kış turizmi sektörünü ele aldığımızda, kışın kar yağışıyla birlikte dönemsel olarak artan talebe karşılık işveren bu dönemlerde normalinden fazla çalışma talep etmesi gösterilebilecektir.¹⁷⁸

¹⁷⁴ Ömer Aşar, "Uygulamada Sık Karşılaşılan İşçilik Alacak ve Tazminatlarının Yargıtay Kararları Işığında Hesaplanması", EÜHFD, C.16, S.1, 2021, s.47.

¹⁷⁵ Hüseyinli, s.119; Yıldırım, s.91.

¹⁷⁶ Cahit Evcil/ Kerem Göktaş, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, 1. Baskı, İstanbul, Legal, 2010, s.35.

¹⁷⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1382; Yıldırım, s.91.

¹⁷⁸ Kurucu, s.86.

Fazla çalışma, ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle yapılan çalışmalar olarak ifade edilmiştir. Bu tanımda yer alan “gibi” ifadesi benzer nedenlerinde yapılan çalışmalarında olağan fazla çalışma kapsamına dahil olabileceğini ifade etmektedir. Böylelikle benzer nedenlerin de bu kapsama dahil olmasıyla çalışma çeşitliliğinin çoğalmasından kaynaklı denetlenmesi zorlaşmakta ve suistimale açık bir duruma gelebilecektir.¹⁷⁹

3.2.4.1. Olağan Fazla Çalışmanın Koşulları

3.2.4.1.1 İşçinin Onayının Gerekli Gerekmediği

Fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekmektedir (İşK m. 41/7). İşveren fazla çalışma yapmak isteyemeyen işçiye zorla fazla çalışma yaptırmaya zorlayamaz.¹⁸⁰ Bu çalışmayı yaptırabilmek için işverenin ve işçinin bu çalışmaya rıza göstermesi gerekmektedir.¹⁸¹Bu rızanın hangi koşullar çerçevesinde olması gerektiği ayrıca belirtilmemiştir.¹⁸²

İşletmede fazla çalışma yapılmasına yönelik adım ancak işveren veya işveren vekili tarafından teklif edilebilir ve faaliyete yönelik adım atılabilir. Ancak işveren işçinin fazla çalışma yaptığının farkında olduğu halde herhangi bir engelleme girişiminde bulunmadığı veya duruma karşı sesini çıkarmaması işverenin fazla çalışmaya örtülü de olsa onay verdiği anlamına gelecektir. Bu durumun sonucu olarak da fazla çalışma ücretinin ödenmesini üstlenmesi gerekmektedir.¹⁸³

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağını çıkarılacak yönetmelikte gösterileceği belirtilmiştir. Böylelikle FÇY uyarınca fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırabilmek için işçinin yazılı onayının alınması gerektiği ifade edilmiştir (FÇY m. 9). İşçinin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma

¹⁷⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1303; Yıldırım, s.92; Betül Hamide Can, Fazla Çalışma ve İspatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2022, s.73.

¹⁸⁰ Yıldırım, s.96; Şahin Çil, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/3(14), s.58-59.

¹⁸¹ Akyiğit, Bireysel İş, s.389.

¹⁸² Ekmekçi/ Yiğit, s.413.

¹⁸³ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Baskan, s.288-289; Yıldırım, s.95.

yaptırılabilmesinin koşulu olarak belirtilmiş olan yazılı onayı, zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için aranmamıştır (FÇY m. 9).

25/08/2017 tarihinden önce fazla çalışmaya ilişkin onayın her yıl başında işçiden alınması gerektiği yönetmelikte belirtilmiştir. Yönetmeliğin 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasının 25/08/2017 tarihinde değişikliğe gitmesiyle birlikte artık fazla çalışma ihtiyacı olan işveren bu onayı iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alabilecektir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapıp yapmam konusunda işçinin rızası aranmakla birlikte işçi bu çalışmaya onay verdiği taktirde ise yerine getirmesi beklenmektedir.¹⁸⁴ İşçi bu çalışmaya onay verdiği taktirde fazla çalışma görevini geçerli bir mazereti bulunmadığı taktirde yapmamakta ısrar etmesi durumunda işveren haklı sebeple iş akdini feshedebilecektir (İşK m. 25/II.2).¹⁸⁵

Yargıtaya da göre, fazla mesai yapması için onay alındığı ve fazla mesaiye kalması istenildiği halde davacının fazla mesai yapmak istememesi üzerine iş akdinin feshedilmesi için geçerli nedene dayandığı belirtilmiştir.¹⁸⁶

Yargıtaya göre, fazla çalışma yapılmasına muvafakat etmeyen işçinin işyerinde fazla çalışma yapma gibi bir zorunluluğu yoktur. Aksine, işçi fazla çalışma yapmayı reddedebilir. İşçinin reddi, işveren yönünden haklı veya geçerli bir fesih sebebi oluşturmaz. Zira, fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin fazla çalışma yapılmasına muvafakat etmesi gerektiğine yönelik yasal düzenlemenin amacı işçiyi, işverenin olası haksız feshine karşı korumaktır.

Sonuç itibariyle işyerinde fazla çalışmaya muvafakat etmeyen işçinin işverenin fazla çalışma yapma teklifini reddetme hakkı bulunmaktadır.¹⁸⁷Gerek Yargıtay gerekse

¹⁸⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca, s.806; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1304; Ekmekçi/ Yiğit, s.413.

¹⁸⁵ Süzek, s.836; Yıldırım, s.100.

¹⁸⁶ 9. H.D, 2014 / 3840 E., 2014 / 15607 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

kanun koruyucu işyerinde fazla çalışmaya muvafakat etmeyen işçinin işverenin fazla çalışma yapma teklifini reddetme hakkı bulunduğunu ifade etmektedir.

Ancak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçinin verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilecektir (FÇY m. 9/2). Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi herhangi bir nedene dayandırmasına gerek bulunmamaktadır.

İşçinin geri almayı seçtiği ve işverene yazılı olarak bildirimde bulunması ancak bu bildirimden sonraki fazla çalışmaları kapsar nitelikte olacaktır. Geçmiş dönemde çalışmış olduğu fazla çalışmalar için artık bir hüküm ifade edemeyecektir. Ancak ileriye dönük yapılacak veya yapılması planlanan fazla çalışmalar için hukuken bir anlam ifade edecektir. İşçi tarafından verilmiş olan bu bildirim 30 günlük zaman dilimi içerisindeki fazla çalışmalar için dikkate alınamayacağından bu süreler için işçinin yükümlülüğü devam edecektir.¹⁸⁸ Ancak İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıksal sıkıntıları bulunduğu takdirde işyerinde bulunan hekiminin veya SGK hekiminin, aksi durumda ise herhangi bir hekimin raporu ile işçiler, fazla çalışma yaptırılmayacaktır (FÇY m. 8/b).

Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 220 Türk lirası idari para cezası, verileceği belirtilmiştir (İşK m. 102/c). Böylelikle fazla çalışma sonucu işçiye hak etmiş olduğu ücretin ödenmemesi veya hak ettiği serbest zamanın verilmemesi sonucu kanun koyucu caydırıcı nitelik taşıması maksadıyla yaptırım yaptırım getirmiştir.¹⁸⁹

¹⁸⁷ 22. H.D, 2016 / 11923 E., 2019/ 9409 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

¹⁸⁸ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.391; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, İş Hukuku, s.1304.

¹⁸⁹ **Esemen**, s.196-198.

3.2.4.1.2. Fazla Çalışma Yasakları

FÇY de fazla çalışma yapılamayacak işler ile fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler yer verilmiştir.

Fazla Çalışma yapılamayacak işler FÇY m. 7 de belirtilmiştir. Fazla çalışma yapılamayacak işler üç başlık olarak sınırlandırılmıştır. Böylelikle sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar sayılan gün döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarındaki işlerde fazla çalışma yaptırılmayacaktır (FÇY m. 7). Kanununun 42'nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan zorunlu nedenlerle fazla çalışma, olağanüstü hallerde fazla çalışma hâlleri dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz (İŞK m. 41/9).

3.2.4.1.2.1. Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7,5 Saat ve Daha Az Çalışması Gereken İşleri

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler, *Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte* düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 4. maddesinde günde azami 7,5 saat çalışılabilecek işler ayrıntılı bir şekilde sayılmıştır. Bu konuya ilişkin birkaç örnek vermemiz gerekirse, kurşun ve arsenik işleri, cam sanayi işleri, cıva sanayi işleri, kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işleri, çinko sanayi işleri bu hususa örnek olarak gösterilebilecektir (SYBSCY m. 4). Bir çalışanın günde 7,5 saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaç saat çalıştırılacağıda ilgili yönetmeliğin 5. maddesinde teker teker sayılmış ve belirtilen işlerde çalışan işçilerin günlük azami iş sürelerinden sonra ayrıca diğer herhangi bir işte çalıştırmaları yasaklanmıştır (SYBSCY m. 6).

Belirtilmiş olan işlerin ortak tarafı uzun süre maruz kalındığında insan sağlığına ciddi etkilerinin olabilmesidir. Bundan dolayı insan sağlığını ön plana alınarak bu tür işlerde çalışan işçilerin fazla çalışma yapamayacakları belirtilmiştir (SYBSÇY m. 7).

3.2.4.1.2.2. Gece Yapılan Çalışmaları

4857 sy İşK m. 69/3'te yer aldığı üzere işçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemeyecektir. FÇY m. 7 de ayrıca gece dönemine denk gelen çalışmalarda fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Gece çalışmasının tespiti noktasında ise çalışılan sürenin %50'sinden fazlası gece dönemine denk geliyor ise bu çalışmayı yapan işçi gece çalışmasında olduğu kabul edilecektir. Ayrıca *Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin* m. 5 uyarınca kadın çalışanlar gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir. Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamayacaklardır (GEKÇY m. 8).

Yargıtaya da göre, İşçilerin gece çalışmaları günde 7,5 saati geçemez (İşK m. 69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da gece çalışmasında 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.¹⁹⁰

3.2.4.1.2.3. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Su Altında Yapılan Çalışmaları

Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan çalışmalarında fazla çalışma yaptırılmayacağı kabul edilmiştir (İşK. m. 41/9,10). Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi, günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saat olarak düzenlenmiştir (İşK m. 63/1). Ancak maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında

¹⁹⁰ 9. H.D, 2013 / 17115 E., 2014/ 1499 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023); 7. H.D, 2013 / 21172 E., 2014/ 4937 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023); **Müjdat Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul, Beta, 2018, s.134.

fazla çalışma yasaklandığı halde olağanüstü ve zorunlu fazla çalışma yaptırılabilir (FÇY m. 8/e).¹⁹¹

Bu tür işlerde çalışabilme yaşına da bir sınırlama getirilmiştir böylece, maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır (İşK m. 72).

Fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler ise FÇY m. 8 de belirtilmiştir. Yönetmelik uyarınca, 18 yaşını doldurmamış işçiler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya SGK hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler, 4857 sy. İşK m. 42 uyarınca zorunlu nedenler ve m. 43 uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamayacağı ifade edilmiştir.

3.2.4.1.2.4. 18 Yaşını Doldurmamış İşçilerin Çalışmaları

18 yaşını doldurmamış işçiler yönetmelik uyarınca fazla çalışma yaptırılamaz (FÇY m. 8/a). Ayrıca *Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı* başlıklı 4857 sy. İşK m. 71 ve *Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*de de ayrıca çalışma koşullarına ilişkin usul ve esaslarından bahsedilmiştir.¹⁹² Çalışma süreleri ve ara dinlenme süreleri ilgili ise yönetmeliğin m. 6 da ifade edilmiştir böylelikle,

- Temel eğitimini tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak, 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz ve haftada kırk saate kadar arttırılabilir.

¹⁹¹ Ercan Akyiğit, “Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma”, *Terazi Hukuk Dergisi*, C.9, S.100, Aralık 2014, s.350-351.

¹⁹² RG 06.04.2004, S.25425.

- Çocuk ve genç işçilerin günlük çalışma süreleri, 24 saatlik zaman diliminde, kesintisiz 14 saat dinlenme süresi dikkate alınarak uygulanır.
- Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri birinci fıkrada belirtilen çalışma sürelerini aşamaz.
- 2 saatten fazla 4 saatten az süren işlerde 30 dakika, 4 saatten 7,5 saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında 1 saat olmak üzere ara dinlenmesi verilmesi zorunlu tutulmuştur.

Sanayide ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır (İşK m. 73). Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaklanmıştır (İşK m. 72).

3.2.4.1.2.5. Sağlıkları İzin Vermeyen İşçilerin Çalışmaları

Sağlıkları izin vermeyen işçiler, iş sözleşmesi veya TİS ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya SGK hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler fazla çalışma yaptırılmayacaktır (FÇY m. 8/b). Böylelikle sağlığı izin vermeyen işçi açısından bakıldığı zaman fazla çalışma veya fazla çalışmanın diğer biçimleri açısından da yasak olduğu ve işçinin çalıştırılmayacağı ifade edilebilecektir.¹⁹³

3.2.4.1.2.6. Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçilerin Çalışmaları

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacakları hüküm altına alınmıştır (GEKÇY m. 9).

¹⁹³ Yıldırım, s.107.

3.2.4.1.2.7. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilerin Çalışmaları

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler fazla çalışma yapması yasaklanmıştır (FÇY m. 8/d). Kısmi süreli iş sözleşmesi, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır (İŞK m. 13). ÇSY m. 6. da işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın 3/2 oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmalar olarak kabul edilmiştir.¹⁹⁴

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınması gerektiği ifade edilmiştir (İŞK m.13/3). Böylece işçinin 45 saat çalışma süresi dikkate alındığında 30 saat ve altında yapılan çalışmaların kısmi süreli çalışmalar olarak kabul edileceği ancak iş yerindeki çalışmalar 45 saatin altında kalacak derecede az ise bu sürelerin ise 3/2 oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışmalar olarak kabul edilecektir.¹⁹⁵

Yargıtaya göre, Kısmî süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir. Ayrıca kısmî süreli hizmet akdiyle çalışan işçiye, ayrımı haklı kılan bir neden bulunmadıkça salt bu nedenle farklı bir işlem yapılamayacağı kanunda öngörülmüştür. İşçinin, ücretinin veya diğer parasal haklarının tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenecek olan haklarını talep etmesi mümkündür.¹⁹⁶

3.2.4.1.3. Fazla Çalışmanın Süresi

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz (İŞK m. 41/8/ FÇY m. 5). Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (FÇY m. 5). İşçilerin şahıslarına ilişkin olmasının sonucu olarak işyerinde

¹⁹⁴ Şakar, s.82.

¹⁹⁵ Ekmekçi/ Yiğit, s.66; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan/ Başkan, s.86-87; Süzek, s.272-273; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.430-431.

¹⁹⁶ 7. H.D, 2015 / 3906 E., 2015/ 22526 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

çalışan diğer işçilerin yapacakları fazla çalışma sürelerinin toplamının 270 saatlik sınırı geçmesinde bir problem yoktur önemli olan tek bir işçinin bir yılda 270 saatten fazla çalışma yapmasının yasaklanmış olmasıdır.¹⁹⁷ Ancak uygulamada bu sınır olarak belirtilen 270 saatlik sürenin genel itibarıyla aşıldığı bilinmekle birlikte aşılın bu sürelerin karşılığı olarak işverenlerin katı bir yaptırım ile karşılaşmadığı bilinmektedir. Ayrıca aşılın bu kısımdaki sürelerin ne şekilde hesaplanacağı konusunda kanunumuzda bir düzenleme bulunmamaktadır. Yıllık 270 saati aşın bu çalışmalara öğretide “*hukuka aykırı fazla çalışmalar*” olarak adlandırılmaktadır. Yargıtaya göre, bir işçinin yılda 270 saatten fazla çalıştırıldığı durumlarda 270 saati aşın kısmının ücretinin ödenmesi gerekmektedir.¹⁹⁸

Yasal olan 270 saatlik sürenin aşıldığı durumlarda ise işçiye yine döktirinde **en az %50 zamlı ücret ödenmesi düşüncesi yer almaktadır.**¹⁹⁹ Fakat bunun yeterliliği noktasında görüş farklılıkları bulunmaktadır. İşçinin hukuka aykırı fazla çalışmalar içerisinde bulunduğu durumlar için Yargıtay farklı kararlar vermiştir. Örnek kararda Yargıtay, fazla çalışma süresinin yıllık 270 saati geçmesi davacıya salt bu sebeple haklı fesih imkanı vermeyeceğini belirtmiştir.²⁰⁰

Yargıtay farklı bir kararında ise, 270 saati aşın hukuka aykırı fazla çalışmaların varlığının araştırılıp var olduğunun tespit edilmesi durumunda, davacının fesih hakkının doğduğunu kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Böylelikle fesih imkanına ilişkin bir görüş birliği bulunduğu söylenemeyecektir.²⁰¹

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşın süreler ise bir saat sayılmaktadır (FÇY m.5).

ÇSY m. 4 de genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. 4857 sy. İşK m. 63 de bu süre yinelenerek çalışma süresi haftada en çok 45

¹⁹⁷ **Süzek**, s.837-838; **Yıldırım**, s.111; **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, İş Hukuku, s.1311; **Ertürk**, s.442.

¹⁹⁸ 9. H.D, 2015/ 10394 E., 2018/ 9741 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 19.05.2023).

¹⁹⁹ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.393; Akyiğit, “*Normali Aşın Çalışmalar*”, s.5.

²⁰⁰ 22. H.D, 2016/ 19041 E., 2019/ 17119 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 19.05.2023).

²⁰¹ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.393.

saat olarak hüküm altına alınmıştır. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacaktır (İşK m. 63). Ancak tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtadabilecektir (İşK m. 63/2). Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz (ÇSY m. 4/3). Günlük çalışma süresinin tespiti ise, haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenmektedir (ÇSY m. 4/2).

3.2.4.1.4. Fazla Çalışmanın İspatı

İşçi fazla çalışma yapmış ise bu iddiasının ispatını işçi yapmak durumundadır. (TMK m. 6). Ayrıca işverende fazla çalışma karşılığında işçiye ücretinin ödenmiş olduğunun ispatını kendisi yapmak zorundadır.²⁰²

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sy. İşK m. 32 ve m. 34 uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İşK m. 37 uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir (FÇY m. 10).

İşçi fazla çalışma yapmış olduğunun iddiasını her türlü delile dayanarak ispat edebilirken işveren ücretin ödenmiş olduğunun iddiasını tanık deliliyle ispat edemez.²⁰³ Yargıtaya göre, İş hukukunda çalışma olgusunu, bu kapsamda fazla mesai yaptığını,

²⁰² Murat Demircioğlu/ Murat Engin, “Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma”, İTO, 2002-52, s.62; Eda Hergüner, “Fazla Çalışma Yasakları”, İBD, C.83, S. 5, Eylül 2009, s.2639; Aydoğdu Günalp, s.58-59; Süzek, s.841; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s.1307; Sümer, s.149; Poyraz Yağan Sipahi, İş Hukukunda İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2020, s.184; 9. H.D, 2010/ 6257 E., 2010/ 6573 K.

²⁰³ Abbas Bilgili, “Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı”, İKÜHFD, C.15, S.1, Ocak 2016, s.229.

tatillerde çalıştığını iddia eden işçi, karşılığı ücretin ödendiğini de işveren kanıtlamalıdır.²⁰⁴

Yazılı belgeler fazla çalışmanın ispatlanması noktasında ispatı kuvvetlendiren delillerdir. Yargıtaya göre, işyerine giriş çıkış kayıtları vb. belgeler fazla çalışmayı ispat vasıtasıdır. Yazılı belge bulunmaması halinde ise tanık anlatımlarına göre değerlendirme yapılması gerekir.²⁰⁵

Yargıtayın yine benzer bir kararında da bu görüşü destekler niteliktedir. İlgili karara göre, fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.²⁰⁶

Ayrıca Yargıtay, işçinin imzasını taşıyan bordrolar hakkında, bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde olduğunu kabul etmiştir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiğini kabul etmiştir.²⁰⁷

İmzalı ücret bordrolarına ilişkin ise Yargıtay, imzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün bulmamaktadır. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtiraz kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla

²⁰⁴ 9. H.D, 2016 / 30119 E., 2020/ 14681 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²⁰⁵ 7. H.D, 2014 / 22262 E., 2015/ 26990 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²⁰⁶ 9. H.D, 2010/ 6257 E., 2010/ 6573 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²⁰⁷ 22. H.D, 2012/ 14769 E., 2013/ 7554 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurduğu düşüncesindedir.²⁰⁸

Tanık deliline dayanan tarafın özellikle tanık ile aynı süre zarfında çalışmış olması veya iş yerindeki çalışma koşullarına vakıf olması önem taşımaktadır. Yargıtay'ın da görüşü çalışma şartlarına haiz olmayan veya bu konu hakkında bilgisi olmayan şahitlerin anlattıklarına itibar edilemeyeceği yönündedir.²⁰⁹ Böylelikle tanığın çalışma koşullarına vakıf olup olmaması olayın vuku bulduğu dönemlerde birlikte çalışılmış olması ve somut davanın özelliklerine göre şekillenecektir.

Tanık deliline dayanan tarafın iş yerinde birlikte çalışmış olmasından kaynaklı aralarında husumet olabileceği göz önüne alınarak aralarında husumet bulunabileceğinden dolayı itibar edilmemesi gerektiği göz önüne alınarak hâkimin somut davayı çok dikkatli bir şekilde araştırılması gerekmektedir.²¹⁰ Yargıtaya göre, dinlenen davacı tanıklarından ..., kendisinin temizlik biriminde, davacının ... sebze halinde gişe memuru olarak çalıştığını ifade etmiştir. ... konusu tanığın beyanlarına, gerek işverene karşı dava açmış olması sebebiyle husumetinin bulunması; gerekse... davacıyla aynı birimde çalışmaması dikkate alındığında itibar edilmesi mümkün değildir.²¹¹

Ancak Yargıtay, husumetinin bulunması sebebiyle tanığın ifadesine itibar edilmemesi düşüncesinin tersine bazı durumlarda davanın işleyişine ve davanın

²⁰⁸ 7. H.D, 2014/ 5656 E., 2014/ 12806 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²⁰⁹ 22. H.D, 2013/ 4975 E., 2013/ 7585 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²¹⁰ **Bilgili**, s.233-234; Cenk Akil/ Meltem Ercan Özler, "Tanıklık Beyanının Delil Değerinin Değerlendirilmesi Hakkında Bir İnceleme Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 25.02.2015 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi", **TAAD**, S.34, Nisan 2018, s.65; 20. C.D, 2018/ 787 E., 2018/ 2733 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²¹¹ 22. H.D, 2016/ 2167 E., 2016/ 23196 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

özelliğine göre itibar edilebileceği görüşünü savunmuştur. Böylelikle bu düşünceye göre daha esnek bir yol izlemiş olduğu söylenebilecektir. ²¹²

Hakkaniyet indirimi Yargıtayın fazla çalışma ücretlerinin hesaplanması noktasında sıklıkla başvurmayı tercih ettiği bir uygulamadır. Bunun altında yatan sebeplerin en önemlisi tanık beyanlarının bazı durumlarda gerçek çalışılan sürenin üzerinde fazla miktarda ifade verebilme ihtimalinin olmasından kaynaklanmaktadır.

Böylelikle Yargıtay tanık beyanlarına göre bir hesaplama gittiği vakitlerde sıklıkla hakkaniyet indirimi uyguladığı görülmektedir.²¹³ Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir.²¹⁴

Ayrıca Yargıtay fazla çalışma sürelerinde hayatın olağan akışını dikkate alır şekilde incelenmesi gerektiğini ve fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir kanuni düzenleme olmasa da bir işçinin günlük çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırılık teşkil edeceği hastalık, mazeret, izin gibi sebeplerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmaz olduğu görüşümdedir. Bundan dolayı fazla çalışma ücretinden, çalışılan işin niteliği de dikkate alınarak bir indirim yapılması gerektiğini ifade etmiştir.²¹⁵

²¹² 22. H.D, 2012/ 14769 E., 2013/ 7554 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²¹³ **Bilgili**, s.242; **Can**, s.173-174; Cumhuriyet Sinan Özdemir, “Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.12, S.133, Eylül 2017, s.85.

²¹⁴ 7. H.D, 2014/ 5656 E., 2014/ 12806 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

²¹⁵ 22. H.D, 2012/ 16619 E., 2013/ 6902 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 28.04.2023).

3.2.4.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma

4857 sy. İşK m. 42 de zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya yer verilmiştir. Bu hükme göre zorunlu nedenle fazla çalışma 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 yaptırılan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunlu tutulmuştur.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasına sebep oluşturan zorunlu nedenlerin bir anlık denk gelmesi, önceden tasarlanmamış olması bu konuda önem taşımaktadır. Böylelikle bir anlık ortaya çıkan ve normal işleyişin devam etmesini engellediği veya engelleme ihtimalinin mümkün görülmesi durumunda hemen yapılması gerekli acele işlerde zorunlu nedenlerle fazla çalışma yoluna gidilebilecektir.²¹⁶

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasına sebep oluşturan zorlayıcı durumun düzeltilmesi amacıyla ilgili birimdeki işçilerin problemi çözene dek çalışabilecektir. Ancak bu çalışma sonsuza dek sürmemelidir. Arıza meydana gelmeden önce akış nasıl ise zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmanın sınırının da bu (arızadan önceki akışa gelme hali) olacağı söylenebilecektir. Böylelikle işyerinin normal akışına dönene dek yani normal çalışma düzenine ulaşına dek zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir.²¹⁷Zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı gerektiren nedenlerin giderilmesi sonucunda, fazla çalışmanın da son bulması gerekmektedir.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın, içinde bulunulan koşul ve durumlara bağlı olarak işyerindeki işçilerin hepsi veya bir kısmına yaptırılabilir (İşK m. 42). Ancak bu çalışmayı tüm işçilere yaptırabilmenin de bir sınırı bulunmaktadır.

Fayda ilkesi uyarınca işçilerin nitelikleri, çalışmış olduğu birimler ve arızanın çıkmış olduğu birim arasında bir uyum olması gerekmektedir. Şöyle ki muhasebe

²¹⁶ Yıldırım, s.119

²¹⁷ Güven/ Aydın, s.443; Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s. 1327; Yıldırım, s.120.

kısımında ortaya çıkan bir fahiş hatanın düzeltilmesinde, teknik elemanın (örneğin bir maden mühendisi yahut inşaat ustasının) bir faydasının olmayacağı aşikardır. Bundan dolayı da ancak arızanın çıkmış olduğu birim ve gerekli işçi statüsü belirlenmeli ve gerekli işçiler çalıştırılmalıdır.²¹⁸

Ayrıca işyerindeki beklenmeyen arızanın giderilmesi sırasında işçinin de dinlenmesine olanak verilmelidir. Bu da zorunlu nedenle fazla çalışmanın insan sağlığı ve hayatını hiçe sayarcasına yapılamayacağını, süre olarak bir sınırının bulunması gerekmektedir.

3.2.4.2.1. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için işçinin onayı aranmamıştır (FÇY m. 9/1). Ayrıca işçinin herhangi haklı bir sebebi olmadığı durumlarda işçi zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya katılmakla yükümlüdür. İşçinin sağlıksal açıdan zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya katılması sağlığını olumsuz etkilediği durumlarda işçinin bu çalışmaya katılması beklenemeyecek ve böyle bir yükümlülüğü bulunmayacaktır.

Ayrıca belirli bir departmanda ortaya çıkan ve sadece ilgili işçilerin çözebileceği bir problem olduğu durumlarda, işyerinin aynı veya farklı departmanlarında görevli her işçinin bu zorunlu çalışmaya katılma gibi bir borcu bulunduğu söylenemeyecektir.²¹⁹

3.2.4.2.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışmanın Süresi

Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmanın herhangi bir çalışma süresi sınırlandırılmamıştır. İşyerindeki istenmeden ortaya çıkan sorunun giderildiği ve normal seyrine döndüğü vakit olağanüstü fazla çalışmanın da sona ereceği söylenebilecektir.

İşyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile yapılmakta olan zorunlu mesainin de bir sınırı olduğu ve işçilerin sınırsız bir şekilde çalıştırılmasının engellenmesi amacıyla fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunlu tutulmuştur (İşK m. 42).

²¹⁸ Astarlı, s.213-214; Yıldırım, s.120.

²¹⁹ Ekmekeçi/ Yiğit, s.415; Astarlı, s.214; Ertürk, s.443.

Öğretide, ise minimum 12 saat aralıksız olarak işçinin dinlenmesi gerektiği düşüncesine yer verilmiştir.²²⁰ Ayrıca ÇSY m .3 yer aldığı üzere ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, 24 saat içinde kesintisiz 12 saat dinlenme olanağının tanınması gerektiği de ifade edilmiştir. Dolayısıyla işçinin de makul süre ile dinlenmesine olanak tanınması ve bu makul sürenin de sınırının 12 saat altına inmemesi gerekmektedir.

3.2.4.3. Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

4857 sy. İşK m. 43 de olağanüstü nedenlerle fazla çalışmaya yer verilmiştir. Kanun hükmüne göre, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği ifade edilmiştir (İşK m. 43).²²¹

2941 sy. *Seferberlik ve Savaş Hali Kanunu*'nda seferberliğin tanımı şöyle yapılmıştır. Kanun hükmüne göre, Seferberlik; “devletin tüm güç ve kaynaklarının, başta askeri güç olmak üzere, savaşın ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde hazırlanması, toplanması, tertiplenmesi ve kullanılmasına ilişkin bütün faaliyetlerin uygulandığı; hak ve hürriyetlerin kanunlarla kısmen veya tamamen sınırlandırıldığı hal” şeklinde ifade edilmiştir (SSHK m.3).²²²

Kanun seferberliği, genel seferberlik ve kısmi seferberlik olmak üzere ikiye ayırmıştır. Böylelikle ülkenin bir kısmında seferberlik ilan edilebileceği gibi ülkenin tümüne yönelik olarak da seferberlik ilan edilebilecektir.

Keza 2935 sy. *Olağanüstü Hâl Kanunu* ile birlikte olağanüstü hal ilan edilmesi ve usulleriyle olağanüstü hallerde uygulanacak hükümleri belirlenecektir.²²³ 2935 sy. *Olağanüstü Hâl Kanunu*'nun m.8 *Tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle*

²²⁰ Akyiğit, “Normali Aşan Çalışmalar”, s.7; Yıldırım, 122.

²²¹ 02/07/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkra da yer alan “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

²²² RG 04.11.1983, S.18215.

²²³ RG 25.10.1983, S.18204.

olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde bulunan 18- 60 yaşları arasındaki bütün vatandaşların, olağanüstü hal sebebiyle kendilerine verilecek işlerde çalışma yükümlülüğü bulunduğu belirtilmiştir. Ancak görevlendirmelerde iş mevzuatının çalıştırma yasağı ile ilgili hükümleri çalıştırılacak kişilerin yaş, cinsiyet, sağlık, meslekleri, meşguliyetleri ve sosyal durumları ile aile ve bakıma muhtaç yakınlarının bulunup bulunmadığının gözönünde bulundurulacağı ifade edilmiştir.

2935 sy. OHK m.8 gerekli görülen hallerde çalışılan işyerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında günlük iş saatlerinin, işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilceği ve *Hafta Tatili Kanunu, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Öğle Dinlenmesi Kanunu,* hükümlerinin kısmen veya tamamen uygulanmayabileceği ifade edilmiştir. 6 Şubat 2023'te yaşadığımız yüzyılın depreminde Cumhurbaşkanı Anayasanın 119. maddesi ile 2935 sy. OHK 3'üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre Adana, Adıyaman, Diyarbakır, Gaziantep, Hatay, Kahramanmaraş, Kilis, Malatya, Osmaniye ve Şanlıurfa İllerinde 8/2/2023 Çarşamba Günü Saat 01.00'dan İtibaren 3 ay süreyle Olağanüstü Hal İlan etmiştir.²²⁴ Lakin buna dayalı olarak herhangi bir işyerinde olağanüstü fazla çalışmaya başvurulduğuna dair bilgi verilmemiştir.

3.2.4.3.1. İşçinin Onayının Gerekip Gerekmediği

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılması noktasında yetkili Cumhurbaşkanıdır (İŞK m. 43). İşveren veya işçinin herhangi bir talebi ile olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılamayacaktır. Böylece olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için işçinin ve hatta işverenin de onayı aranmamıştır (FÇY m. 9/1). Aynı şekilde işverenin de herhangi bir talebi ile olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılamayacaktır.

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılmasına Cumhurbaşkanı karar verdiği takdirde işveren işletmesinde bu çalışmadan kaçınmayacak ve aynı şekilde işçide bu çalışmayı yerine getirmekle yükümlü olacaktır. Yani işçi ve işveren, şartları varsa,

²²⁴ RG 08.02.2023, S, 32098.

olağanüstü fazla çalışma yapmaktan kaçınamayacaktır. Dolayısıyla, onayları da aranmayacaktır.²²⁵

3.2.4.3.2. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma Süresi

4857 sy. İşK göre, seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı'nın günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği ifade edilmiştir (İşK m. 43).²²⁶

Böylece işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabileceği öngörülmüştür. Fakat işçinin çalışmasında en fazla kaç saat çalıştırabileceğinin süre olarak net bir sınırla belirlenmemiştir.

İşçinin “*en çok çalışma gücü*” yahut başka bir ifadeyle en çok çalışma kapasitesi kişiden kişiye veya işin zorluk derecesine, fiziksel güç gerektirip gerektirmediğine göre birçok durumu içinde barındırabilen ve değişiklik arz edebilen bir faktördür. Bundan sonucu olarak işçi kesintisiz en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı ve en çok kavramının sınırının oluşturulabileceği söylenebilecektir (İşK m.69/son).²²⁷

3.2.5. Fazla Çalışmanın Karşılığı

3.2.5.1. Genel Olarak

Fazla çalışmada bulunan işçi dinlenme süresinin başladığı ve artık işten ayrılması gereken zamanlarda fazla çalışmada bulunarak ekstra bir iş yükünü üstlenmektedir. Bundan dolayı normal çalışma süresinin üzerinde ekstra çalışmasının karşılığının olması muhtemeldir. Ancak bu karşılık normal zamsız olarak verilecek bir ücret olmamalıdır. Bundan dolayı işçiye zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman seçeneği olarak iki

²²⁵ Yıldırım, s.123; Ertürk, s.444.

²²⁶ 2/7/2018 tarihli ve 700 sayılı KHK'nin 145 inci maddesiyle, bu fıkrada yer alan “Bakanlar Kurulu” ibaresi “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.

²²⁷ Mollamahmutoglu/ Astarlı/ Baysal, İş Hukuku, s. 1332.

alternatif sunulduğu görülmektedir.²²⁸Ancak bazı fazla çalışma çeşitlerinde bu seçeneklerin zamlı ücret ödemesi ile sınırlı olduğu görülmektedir.

3.2.5.2. Ücret

Fazla çalışma karşılığının sonucu olarak verilecek ücret, kural olarak her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenmektedir (İşK m. 41/2). Ayrıca fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenecektir (İşK m. 41/3).

6098 sy. TBK da fazla çalışma ücretine ilişkin olarak işverenin, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az %50 fazlasıyla ödemekle yükümlü olduğu ve ayrıca işverenin işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebileceği düzenlenmiştir (TBK m. 402).

Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere özel olarak fazla çalışma yaptırılması Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve Olağanüstü hallerde fazla çalışma halleri dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı iş kanununda hüküm altına alınmıştır (İşK m.41/9). Diğer sektörlere nazaran fazla çalışma ücretinin yüzdeliği konusunda farklılığın olmasında yatan temel sebeplerden en önemlisi yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin diğer sektörlere kıyasla daha meşakkatli ve hayati risklerinin de bir o kadar yüksek olduğu çalışma süreçlerini barındırması gösterilebilir.²²⁹

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve Olağanüstü hallerde fazla çalışma hallerinde işçiye fazla çalışma yaptırıldığı vakit yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, 4857 sy. İşK m. 42 ve m. 43 sayılan hallerde haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100 az

²²⁸ **Muhittin Astarlı**, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Doktora Tezi, Ankara, 2008, s.216-217; **Akyiğit**, Bireysel İş, s.400; **Ertürk**, s.445-446.

²²⁹ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.401.

olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (İşK m. 41/10).

Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya 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 veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, %50 fazlası fazla çalışma ücretidir (FÇY m. 4/2).

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücretinin nasıl ödeneceğine ilişkin ise 4857 sy. İşK m. 51 gereğince, yüzdelerden toplanan paraların, işyerinde çalışan tüm işçilere, yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağını göstermek amacıyla hazırlanmış olan *Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğinin* m. 5. de ayrıntılı bir şekilde belirtilmiştir.²³⁰

Fazla çalışma karşılığının sonucu olarak üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talep edip edemeyeceği konusunda ise Yargıtay, işyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçinin fazla çalışma ücretine hak edemeyeceği yönünde tutumu bulunmaktadır. Ancak üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde ise durumun tam tersi niteliğinde olacağından dolayı bu tür işçilerin fazla çalışma ücreti talep edebilecektir.²³¹

Böylece fazla çalışma karşılığının sonucu olarak bir şirkette örneğin, müdür sıfatıyla yönetici olarak çalışan bir işçinin fazla çalışma ücreti talep edip edemeyeceği

²³⁰ RG 28.02.2004, S. 25387.

²³¹ 9. H.D, 2015/ 3945 E., 2016/ 6884 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 29.04.2023); 9. H.D, 2013/ 15145 E., 2015/ 370 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 29.04.2023).

konusunda ayırıcı nokta müdür konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunmasıdır. Böylelikle müdür sıfatıyla çalışan bir yöneticinin daha üst bir konumda olan genel müdür sıfatıyla bir çalışanın olması halinde üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücreti talep edebileceklerdir.²³²

Fazla çalışma karşılığı olarak, aylık sabit bir maaşla çalışan işçinin almış olduğu aylık ücretin fazla çalışma karşılığının içerisinde bulunduğu durum için Yargıtay, iş akdi ile tarafların işçinin ücretine fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğunu kararlaştırmalarını mümkün bulmaktadır. Bu durumda, işçinin ücretine dâhil olan fazla çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmemişse, bunun en çok yasal azami sınır (yıllık 270 saat) çerçevesinde geçerli olduğu kabul edilmelidir. İşçiye bu yasal sınırı aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılırsa, bu çalışmalar için fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir. Bunun gibi, böyle bir durumda işçinin ücretinin belirli bir yükseklikte olması gerekir. Fazla çalışma ücretinin örneğin işçinin aldığı asgari ücretin veya buna yakın bir ücretin içinde olduğu kararlaştırılmayacağı ifade edilmektedir.²³³

Yargıtay, fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik/aylık 22,5 saatlik/haftalık 5,2 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerektiğini kabul etmiştir.²³⁴

Ayrıca Yargıtay'ın bunu destekler bir diğer kararında da iş sözleşmelerinde, fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmesi ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinde davacının ücretinin açıkça gösterilmiş

²³² **Süzek**, s.845-846; Baki Oğuz Mülayim/ Ashıhan Kayık Aydınalp, “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması” **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.2, Aralık 2019, s.438.

²³³ **Şakar**, s.130; Yargıtay Genel Kurulu, 2015/ 2875 E., 2018/ 1142 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 29.04.2023).

²³⁴ **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, s.1315; Mehmet Saim Aşçı, “Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.66, 2020, s.1531; 9. H.D, 2016/ 17657 E., 2020/ 6095 K, [https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari], (Erişim Tarihi: 29.04.2023).

olması ve ücretin asgari ücretten yüksek belirlenmesi halinde, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul edilmesi gerektiğini yinelemiştir.²³⁵

İşçinin fazla çalışma karşılığı olarak alması gereken ücrete ilişkin, aylık sabit ücretin içerisine dahil olduğuna karar verilebilmesinin hukuki bir zemini bulunmamaktadır. Asgari düzeyde (ücret ile) çalışan bir işçinin fazla mesailerinde (ücrete) dahil edilmesi hukuka ayrıca işçilik haklarına aykırılık teşkil edecektir. Yargıtay da bu görüşü destekler nitelikte kararında, iş akdi ile tarafların işçinin ücretine fazla çalışma ücretlerinin de dâhil olduğunu kararlaştırmaları mümkün bulunmayacağını, ancak bu bulunabilmelerinin ölçütü olarak ise işçinin ücretinin belirli bir yükseklikte olması gerektiğini belirtmiştir. İşçinin ücretinin asgari düzeyde olması veya buna yakın bir rakama tekabül ettiği durumlarda bu tür sözleşmeler kararlaştırılmayacağı belirtilmiştir. Böylelikle Yargıtay'ın da kabul ettiği bazı kriterleri sağlaması durumunda işçinin çalışmış olduğu fazla çalışmaların ücrete dahil edilebileceği yönündeki sözleşmeleri geçerli saymış ve uygulama da gidilebileceğini belirtmiştir.²³⁶

İşverenlerin bu şekildeki uygulamaları devam ettirmelerindeki amaç ise fazla çalışma ücretinin zamlı olarak ödemekten kaçınmaları ve daha düşük maliyet tablosu çıkarmaya çalışmalarınıdır. Ancak Yargıtay'ın da kabul ettiği kriterlerin uygulanmaması durumunda ise işçinin fazla çalışma karşılığını alamamalarından dolayı fazla çalışma yapmasının işçi açısından bir avantajı da olmadığı görülmektedir.²³⁷

Zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar ve Olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için; 4857 sy. İşK m. 41 birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanacağı ifade edilmiştir. Böylelikle, zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışma ve olağanüstü sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için verilecek olan ücret her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenecektir (İşK m. 41/2).

²³⁵ 22. H.D, 2012/ 10489 E., 2013/ 236 K, [<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari>], (Erişim Tarihi: 29.04.2023).

²³⁶ HGK, 2015/ 2875 E., 2018/ 1142 K, [<https://karararama.yargitay.gov.tr/>], (Erişim Tarihi: 09.05.2023).

²³⁷ Aşçı, s.1537; Mustafa Alp, "Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi" **Çalışma ve Toplum**, C.1, S.68, 2021, s.13.

Yer altı işlerinde çalışan işçiler ile yer altında maden işlerinde çalışma farklı bir kavram olarak düşünülmesi gerekmektedir. Her durumda yer altında çalışan işçilerin bu kapsama dahil edilmesi doğru olmayacaktır. Örneğin, kısa bir süre için temel ihtiyaçları maden işçilerine taşıyan işçinin yer altında maden işinde çalıştığı söylenemeyecektir. Bu kapsamda işinin bir kısmını yer altında geçiren örneğin maden ocakları işleri kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerin herhangi birisinde çalışmayan işçinin bu kapsama dahil edilmesi yerinde değildir.

Böylelikle haftalık 45 saat çalışma süresine tabi olması beklenecektir. Haftanın bazı günlerinde maden ocağının altında bazı günlerinde maden ocağının üstündeki tesiste çalışan bir işçinin ise çalışma saatleri veya tabi olacağı hükümlerin saptanması noktasında Akyiğit'e göre, "*baskın sürenin bu çalışmayı yönlendireceği ve uygulanacağı benimsenebilir*".²³⁸ Baskın sürenin esas alınması gerektiği bizde de makul bir uygulamadır.

4857 sy. İşK yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağını ilke olarak belirlemiş ancak m. 42 ve m. 43 de sayılan hâlleri istisna olarak ayrı tutmuştur (İşK m. 41/9). Böylelikle yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu nedenlerle fazla çalışma veya olağanüstü hallerde fazla çalışma yaptırılacağı ve yaptırıldığı takdirde yer altında maden işlerinde çalışan işçilerine, haftalık 37,5 saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100 den az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenmesi gerektiği hüküm altına alınmıştır (İşK m. 41/10).²³⁹

3.2.5.3. Serbest Zaman

Fazla çalışma karşılığının diğer bir sonucu ise serbest zamandır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, dilerse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilecektir (FÇY m. 6/ İşK m. 41/4).

²³⁸ Akyiğit, "*Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri*", s.349-350.

²³⁹ Akyiğit, "*Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri*", s.350-351.

4857 sy. İşK olağanüstü nedenlerle fazla çalışma karşılığı ve zorunlu nedenlerle fazla çalışma karşılığı olarak zamlı ücret yerine, serbest zaman olarak kullanabileceğine yönelik herhangi bir düzenleme içermemektedir. Bundan dolayı da işçinin sadece zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü fazla çalışmasının karşılığı olarak sadece zamlı ücret isteyebilecektir.²⁴⁰

Fakat işçinin sağlığının ve kişiliğinin korunabilmesi amacıyla, işçinin zorunlu veya olağanüstü nedenlerle fazla çalışmaların karşılığının yalnızca zamlı ücret olması makul gözükmemektedir.²⁴¹ Bu tür çalışmaların karşılığının kanun nezdinde serbest zaman olarak bir düzenlemesi bulunmamasından kaynaklı uygulamada zamlı ücret dışında işçi herhangi bir talepde bulunamamaktadır. İşçinin sağlığının ve kişiliğinin korunması amacıyla bu tür çalışmaların karşılığında da ileride makul bir zaman diliminde işçiye serbest zamanı seçme hakkının tanınmaması gerekmektedir.

Olağan fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi talebi doğrultusunda işveren fazla çalışma karşılığının sonucu olarak işçiye serbest zaman olarak verebilecektir. Ancak işçinin herhangi bir isteği bulunmadığı takdirde zamlı ücret yerine serbest zaman verilmesi konusunda işçiye ısrar edilemeyecektir. Esas olan ve işçilerin de genel olarak daha çok tercih ettiği zamlı ücret seçeneği olduğundan ancak işçinin talebi doğrultusunda serbest zaman seçeneği gündeme gelecektir.²⁴²

İşçinin hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanması gerektiği ifade edilmiştir (FÇY m. 6/2 İşK m. 41/5). Ancak işçi dilerse ve işverenin de onayından geçtiği takdirde bu serbest zamanı parça parça kullanmasında da herhangi bir olumsuzluk bulunmamaktadır.²⁴³

²⁴⁰ **Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal**, İş Hukuku, s. 1330-1332; **Akyiğit**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, s.1530.

²⁴¹ **Akyiğit**, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, s.1530; Polat Soyer, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **İHSGHD**, C.1, S.3, 2004, s.804.

²⁴² **Akyiğit**, Bireysel İş, s.403-404; **Süzek**, s.848-849; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat/ Özkaraca**, s.824; **Korkmaz/ Alp**, s.282; **Senyen-Kaplan**, s.399.

²⁴³ **Akyiğit**, Bireysel İş, s.404.

İşçiye hak ettiği serbest zamanın 6 ay zarfında kullanılmadığı durumlarda işçi gerekli koşulları yerine getirdiği takdirde 6 ay geçmiş olsa dahi işvereninden bu süreyi talep edebilecek ayrıca fikrini değiştirip serbest zaman yerine zamlı ücret de talep edebilecektir.²⁴⁴

İşçiye hak ettiği serbest zamanın 6 ay zarfında kullanılmadığı takdirde, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için 220 Türk lirası idari para cezası, verileceği hüküm altına alınmıştır (İşK m. 102/c). Ayrıca işçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanılamayacağı da belirtilmiştir. (FÇY m. 6/3)

²⁴⁴ Astarlı, s.229.

SONUÇ

Çalışma ihtiyacı insanoğlunun var olmasından bu zamana dek olan bir faaliyettir. Özellikle sanayi devrimiyle birlikte işçi işveren kavramları daha net şekillendiği görülmektedir. Bu dönemlerin öncesinde ise işçi kavramı var olduğu halde sistematik ve sektörel anlamda işçi işveren tanımının oturma ve gelişmesi uzun yıllar sonucunda son halini almıştır.

Sanayi devriminden önce işçi işveren veya çalışma kavramları yerleşik adet kuralları ile açıklanmaya çalışılmış ve ortaya çıkan problemler topluluk kuralları çerçevesinde çözülmeye çalışılmıştır. Giderek artan işçi sayısı, sektörel çeşitlilik, teknolojik gelişmeler ve birçok faktörün etkisi dahilinde bireysel iş hukukunda bazı düzenlemelere ihtiyaç gerekmiştir. Bu düzenlemelerin başında ise özellikle insani çalışma sürelerini aşan çok katı çalışma süreleri gelmektedir. Katı çalışma süreleri zaman içerisinde düzenlemelerle birlikte kademeli de olsa azaltılmaya çalışılmıştır.

Özellikle Türkiye de Bireysel İş Hukuku'nun gelişim göstermesi 18-19 yüzyıl sonrasını bulmuştur. Bu tarihlerden önce "*Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye*" dışında somut bir yasa bulunmamaktadır. Ancak çalışma hayatının karmaşası, çalışma sürelerinin değişkenlik göstermesi ve giderek artan sektörel değişiklikten dolayı yasalarda özellikle çalışma sürelerinin düzenlenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır.

Günümüze kadar birçok İş Kanunu'nun yürürlüğü girmesiyle çalışma hayatının düzenlenmesi maksadıyla birçok yenilik getirilmeye çalışılmıştır. Günümüzde ise genelde Türk Borçlar Kanunu hükümleri vardır, ancak çalışma süreleri noktasında ne derece başarılı olduğu tartışmalıdır. Çalışma süreleri ile normali aşan çalışmalar konusunda en başarılı olan yasamız 4857 Sayılı İş Kanunu'dur. DİK ve BİK gibi diğer kimi özel iş yasaları da yürürlüktedir. Ancak bunlardan çalışma yaşamının isteklerine en çok yanıt vereni 4857 Sayılı İş Kanunudur.

Normalin üzerinde çalışma yani normali aşan çalışma sistemi, işverenlerin çoğunlukla başvurmayı tercih ettiği bir çalışmadır. Bu tür çalışmaların karşılığı olarak zamlı karşılık elde edilmesi nedeniyle kimi zaman işçilerce de tercih edilen bir çalışma

yöntemidir. Normali aşan çalışmalar, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak ikiye ayrılmaktadır. Fazla çalışma, 4857 sy. İŞK göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak kabul edilmektedir. Ancak günlük bazda azami yasal çalışma süresi olan 11 saatin aşılması halinde de fazla çalışma yapıldığı benimsenmektedir. Aynı şey daha az bir süre olsa bile öngörülen yasal günlük azami çalışma süresinin özel olarak düzenlendiği gece çalışması gibi hallerde bunu aşan şekilde yapılan çalışma için de geçerli görülmektedir. Fazla sürelerle çalışma ise, işçinin haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda kimi zaman sözleşmesel süreyi aşan ve en çok 45 saate dek yapılan çalışmalar olarak gündeme gelmektedir.

Böylelikle işçi herhangi bir denkleştirme veya telafi çalışması içerisinde bulunmadığı takdirde, günlük olarak 11 saati aşmadığı sürece yıllık 270 saat sınırlaması dikkate alınarak haftalık 45 saati aşan çalışmalar ile karşılaştığı durumlarda fazla çalışma yaptığından söz edilebilecektir. Ancak işçinin yıllık 270 saatten de fazla çalıştırıldığı durumlarla da meydana gelebilmektedir. Bu aşılan kısım için kanunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. 270 saati aşan bu çalışmalara öğretide genel olarak “hukuka aykırı fazla çalışmalar” olarak kabul görmektedir.

Fazla çalışmanın üç türü bulunmaktadır. Bu türler arasında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Belirtilmiş olan türler ise, olağan fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalardır. Bu türler içerisinde çalışma hayatında en çok karşılaşılan ise olağan fazla çalışmadır.

Fazla çalışma türleri arasındaki farklılıklara bakacak olursak ise, fazla çalışmanın hangi koşullarda yapılabileceği, işçinin onayının alıp alınmaması, bu çalışmanın karşılığının ne şekilde alınabileceği veya bu çalışmaların ne kadar bir süreyi kapsadığı gibi birçok farklılık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yapmak istemeyen işçinin bu çalışmayı ret hakkı bulunmaktadır. Ancak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçinin verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabileceği yönetmelikte ifade edilmiştir. (FÇY m. 9/2). Böylece işçinin fazla çalışma yapma noktasında herhangi bir zorlamayla karşılaşılmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır.

İşçi dilerse, fazla çalışmasının karşılığını almak amacıyla dava yolunu seçebilecektir. Fazla çalışma karşılığı alacağı 5 yıllık bir zamanaşımına tabi olduğundan dolayı bu süreler dikkat edilerek bir avukat yardımıyla dilerse işçi bizzat kendisi de arabuluculuk sürecini başlatarak dava yolunu tercih edebilecektir.

Karşılaşılan en büyük sorunlardan birisi toplumumuzda işçi açısından temel haklarının bilinmemesi veya işverenlerin kendi menfaatleri doğrultusunda hareket etmesinden kaynaklı olarak, karşılaşılan hak kayıplarıdır. Özellikle denetimlerin yetersiz kalması ve işçilerin fazla mesai yapmış oldukları halde ellerinde yeterli delil bulunmamasından kaynaklı olarak ispat noktasında yaşamış oldukları sıkıntılar bir yana tüm bunların üzerine hakkaniyet indiriminin uygulanmasından dolayı işçilerin haklarının korunamadığı ortadadır.

Bu tezde, normal aşan çalışmalar genel kapsayıcı bir kavram olarak kullanılarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramları açıklanmaya çalışılmış, Sistemli, akıcı bir şekilde ilerlenmeye özen gösterilmiştir. Çalışma hayatında en çok karşılaşılan sorunların başında gelebilen normal aşan çalışmaların karşılığının neler olabileceği ve karşılaşılan hukuki durumların ispatı Yargıtay kararları çerçevesinde ele alınarak incelenmiştir. Böylelikle bu konu hakkında önceden yazılmış diğer eserler/yapıtlar da dikkate alınarak güncelleştirilerek normal aşan çalışmalar konusu yeniden gözden geçirilmiştir.

KAYNAKÇA

Akın Osman, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.45, S.1-4, 1981, ss.775-795.

Aktay Nizamettin, “4773 Sayılı Yeni İş Güvencesi Kanunu ve Getirdiği Yeni Düzenlemeler”, **Kamu-İş**, C.7, S.2, 2003, ss.2-18.

Akil Cenk/ Ercan Özler Meltem, “Tanıklık Beyanının Delil Değerinin Değerlendirilmesi Hakkında Bir İnceleme Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 25.02.2015 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi”, **TAAD**, S.34, Nisan 2018, ss.61-73.

Akyiğit Ercan, İş Hukuku, 13. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

Akyiğit Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

Akyiğit Ercan, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, İkinci Cilt, 2008.

Akyiğit Ercan, İctihatlı Ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi,1. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2001.

Akyiğit Ercan, “Kısa Çalışma”, **Tühis**, Ağustos-Kasım 2004, ss.1-35.

Akyiğit Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **Tühis**, Mayıs 2005, ss.1-26.

Akyiğit Ercan “Telaflı Çalışması”, **Tühis**, C.19, S.3, Şubat 2005, ss.1-16.

Akyiğit Ercan, “Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, S.100, Aralık 2014, ss.345-352.

Akmaral Keskin Hilal, İş Hukukunda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süre, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 1. Baskı, İstanbul, on iki Levha, 2020.

Alp Mustafa, “Fazla Çalışmaları Ücrete Dahil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi” **Çalışma ve Toplum**, C.1, S.68, 2021, ss.11-44.

Alpagut Gülsevil, Pandemi Sürecinde İş Hukuku, 1.Baskı, İstanbul, On iki levha, 2020.

Aşçı Mehmet Saim, “Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.66, 2020, ss.1527-1540.

Aşar Ömer, “Uygulamada Sık Karşılaşılan İşçilik Alacak ve Tazminatlarının Yargıtay Kararları Işığında Hesaplanması” **EÜHFD**, C.16, S.1, 2021, ss.15-58.

Aykanat Mehmet, “*Mecelle’de İş Sözleşmesi*”, **Akademik Bakış Dergisi**, S.47, Ocak-Şubat 2015, ss.53-61.

Aykanat Mehmet, “*Mecelle’de İş Sözleşmesi*”, **Kamu-İş**, C.13, S.4, 2014, ss.57-78.

Aydoğdu Günalp Ayşenur, Fazla Çalışmanın İspatı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

Başbuğ Aydın/ Yücel Bodur Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

Bedük Mehmet Nusret, “*Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme*” **SÜHFD**, C.19, S.2, 2011, ss.200-244.

Bilgili Abbas, “*Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı*”, **İKÜHFD**, C.15, S.1, Ocak 2016, ss.217-248.

Yücel Bodur Mehtap, “*Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar*”, **SDÜHFD**, C.9, S.1, Haziran 2019, ss.285-352.

Can Betül Hamide, Fazla Çalışma ve İspatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2022.

Centel Tankut, “*Atatürk Döneminin Çalışma Politikası*”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.45, S.1-4, 1981, ss.129-149.

Çalışma Süresine ilişkin 2003/88/EC sayılı Yönerge [https://www.mess.org.tr/media/filer_public/d4/5c/d45c6d84-52b6-4d08-9483-64c5e6cf67a0/calisma_surelerine_iliskin_ab_yonergesinin_uygulamasina_iliskin_komisyon_raporu_ozet_bilgi_notu.pdf], (Erişim Tarihi: 01.03.2022).

Çelik Nuri/ Caniklioğlu Nursen/ Canbolat Talat, Özkaraca Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 34. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

Çetinkaya Seda, Fazla Çalışma ve Ücrete Dâhil Edilmesi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021.

Çil Şahin, “*4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2007/3(14).

Çoban Ahmet, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, 1.Baskı, Ankara, Adalet, 2015.

Çopuroğlu Çağlar, “*Süt İzni Üzerine Düşünceler*”, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, 2016, ss.97-106.

Demir Özkan, “Cumhuriyet Döneminde Maden İşletmelerinde İşçi Haklarını Belirlemeye Yönelik Bazı Düzenlemeler”, **Yer Altı Kaynakları Dergisi**, S.18, 2020, ss.43-54.

Demircioğlu Murat/ Centel Tankut/ Kaplan Hasan Ali, İş Hukuku, 21. Baskı, Beta, 2021.

Demirezen Esra Ceren, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2018.

Doğan Hasan, “Osmanlı Devleti'nin Son Döneminde Grev Hakkı ve Ta'til-i Eşgâl Kanunu”, **Bellekten**, C.LXXXII, S.293, 2018, ss.265-295.

Doğan Sevil, “İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi”, **MÜHFHAD**, C.26, S.2, 2020, ss.1179 – 1202.

Dündar Aravacık Esra, “Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, **DEÜHFD**, C. 19, S.2017, ss.2057-2099.

Ertürk Şükran, İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku, Ankara, Yetkin, 2022.

Erener Yılmaz Ebru, “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, **MÜHFHAD**, C.26, S.1, Haziran 2020, ss.382-399.

Esener Turhan, İş Hukuku, 3.Baskı, Ankara, Sevinç, 1978.

Esemen Andaç, İş Hukukundaki İdari Para Cezaları, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, 2021.

Eyrenci Öner, Taşkent Savaş, Ulucan Devrim, Baskan Esra, İş Hukuku, 10. Baskı, Beta, 2020.

Eyrenci Öner, “4857 Sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları”, **DEÜHFD**, C.9, Özel Sayı, 2007, ss.31-42.

Evcil Cahit/ Gökteş Kerem, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, 1.Baskı, İstanbul, Legal, 2010.

Gözler Kemal, Genel Hukuk Bilgisi, 20. Baskı, Bursa, Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2020.

Gökteş B. Kerem, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Cuma Akşamı Sona Ermesi ile Cumartesi Gününün Tatil Yapılması”, **İBD**, C.91, S.4, Temmuz 2017, ss.15-17.

Günay Buket, “İş Hukukunda Hafta Tatili”, **ÇÜHFD**, C.5, S.1, 2020, ss.1563-1591.

Güven Ercan/ Aydın Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, Eskişehir/İstanbul, Nisan, 2020.

Hafizoğlu Ece Sıla, “Çalışma Süreleri”, **İKÜHFD**, C.15, S.1-2, 2016, ss.123-164.

Hergüner Eda, “Fazla Çalışma Yasakları”, **İBD**, C.83, S.5, Eylül 2009, ss.2629-2656.

Hüseyinli Namık, İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları, 1. Baskı, Ankara, Adalet, 2020.

İnciroğlu Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, 2. Baskı, Ankara, Legal, 2020.

İnciroğlu Lütfi, Soru Cevaplı İş Hukuku Uygulaması, 4. Baskı, İstanbul, Legal, 2019.

Senyen-Kaplan E.Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara, Gazi, 2020.

Karatekin Ersan, Fazla Çalışma, 1. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020.

Karaca Esin, Bireysel İş Hukuku, 1. Baskı, Kocaeli, Umuttepe Yayınları, 2017.

Karakoç Yusuf, “1475 sayılı iş kanununda yapılan son değişiklikler üzerine”, **DÜHFD**, C.2, S.2, 1984, ss.443-452.

Kayık Aslıhan, “Türk İş Hukuku’nda Haftalık Çalışma Süreleri”, **İHSGHD**, C.12, S.46, 2015, ss.75-87.

Kayıkçı Fikrican, “Çalışma Süresi Bakımından Türk İş Hukuku ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İş Hukuku’nun Karşılaştırılması”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.17, Haziran 2021, ss.237-268.

Kayırgan Hasan, “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, **NEÜHFD**, C.4, S.2, Aralık 2021, ss.577-596.

Kılıçaslan Alper/ Gönüler Mehmet, İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, Nobel, 2020.

Korkmaz Fahrettin/ Seyhun Alp Nihat, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara, Seçkin, 2019.

Kurucu Oğuz, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara, Kadıoğlu Matbaası, 1987.

Ledün Akdeniz Ayşe, “Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 77 (2), 2019, ss.555-574.

Mollamahmutoğlu Hamdi/ Astarlı Muhittin/ Baysal Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, C.1, 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2021.

Mollamahmutoğlu Hamdi/ Astarlı Muhittin/ Baysal Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2022.

Murat Demircioğlu/ Murat Engin, “*Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma*”, İTO, 2002-52, ss.3-113.

Mülayim Baki Oğuz, İş Hukukunda Gece Çalışması, Yayınlanmış Doktora Tezi, Konya, 2016.

Mülayim Baki Oğuz / Kayık Aydınalp Aslıhan, “*Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması*” **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, S.2, Aralık 2019, ss. 412-451.

Odaman Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, 1. Baskı, Legal, İstanbul, 2013.

Oğuzman Kemal, “*931 Sayılı Yeni İş Kanunu’nun Özellikleri*”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.33, S.3-4, 1967, ss.215-227.

Otay Deniz, 4857 Sayılı Kanun’a Göre Fazla Çalışma Kavramı, Şartları ve Cayma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep, 2021.

Özdemir Cumhuri Sinan, “*Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi*”, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.12, S.133, Eylül 2017, ss.82-85.

Öztürk Güntay Ayberk, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2021.

Öztürk Nurettin, “*Ahilik Teşkilatı ve Günümüz Ekonomisi, Çalışma Hayatı ve İş Ahlakı Açısından Değerlendirilmesi*”, **DÜSBD S.7**, 2002, ss.1-12.

Poyraz Bedriye İclal, “*Telafi Çalışması ve Hukuki Sonuçları*”, İstanbul 2018, [<http://www.bedriyeiclalpoyraz.av.tr/wp-content/uploads/2018/03/Telafi-%C3%87al%C4%B1%C5%9Fmas%C4%B1-Ve-Hukuki-Sonu%C3%A7lar%C4%B1.pdf>], (Erişim Tarihi: 24.03.2022).

Saracel Nüket, Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenleme Esasları, Yayınlanmış Doktora Tezi, Eskişehir, 1986.

Seçkin M. İhsan, Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma, 1. Baskı, İstanbul, Legal, 2015.

Soyer Polat, “*Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler*”, **İHSGHD**, C.1, S.3, 2004, ss.797-808.

Sümer Halûk Hâdi, İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020.

Sümer Halûk Hâdi, Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, Seçkin, 2020.

Süzek Sarper, İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul, Beta, 2021.

Şakar Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, 12. Baskı, İstanbul, Beta, 2018.

Taşkent Savaş/ Kurt Dilek, “*Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması*” **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 2014/1, ss.29-50.

Terzioğlu Ahmet, “*İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret*” **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, C.18, S.72, Ekim 2019, ss.1934-1952.

Tunçer Polat, İş Hukuku Temel Bilgiler, 1. Baskı, Ankara, Adalet, 2021.

Ulusoy Yasin, “*4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi*”, **DEÜHFD**, C.7, 2005, ss.383-408.

Üçışık Fehim, Sağlık Hukuku, 4. Baskı, İstanbul, Ötüken, 2017.

Yağan Sipahi Poyraz, İş Hukukunda İşçi Ücretinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 2020.

Yılmaz Orhun, “*Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma*”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, S.1, 2018, ss.83-110.

Yıldırım Kenan, Fazla Çalışma ve Fazla Çalışmanın Etkileri Türk Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya, 2012.

Yurtoğlu Nadir, “*Türkiye’de Zonguldak-Ereğli Kömür Havzasının Yapısal Analizi*”, **Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi**, XVI/33 (2016-Güz/Autumn), ss.211-256.

Zevkliler Aydın/ Gökyayla K. Emre, Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 16. Baskı, Ankara, Turhan, 2016.