

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA NORMALİ AŞAN  
ÇALIŞMALAR**

Selen ÇAVUŞ

MEF ÜNİVERSİTESİ

NİSAN 2023

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

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA NORMALİ AŞAN  
ÇALIŞMALAR**

Selen ÇAVUŞ

Orcid No: 0000-0003-1594-6109

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

NİSAN 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 : Selen ÇAVUŞ

İmza:



## ÖZET

### TÜRK İŞ HUKUKUNDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR

Selen ÇAVUŞ

Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

Nisan 2023, 140 Sayfa

Araştırmamızın konusunu Türk İş Hukukunda Normali Aşan Çalışmalar oluşturmaktadır. Normali aşan çalışma kavramından bahsedebilmek için öncelikle çalışma süresinin incelenmesi gerekecektir. Çalışma süresinin sınırlandırılmaması halinde normali aşan çalışmadan bahsedilemeyecektir. Sınırlandırmanın dayanağını ise işçinin tüm gün çalışmasının sağlığı açısından elverişli olmaması ve bu şekilde verimliliğin artırılması oluşturacaktır. Bu nedenle çalışmamızda kısaca çalışma süresi kavramına yer verildikten sonra normali aşan çalışmalar ayrıntılı olarak incelenmiştir.

Ülkemizde çoğu işveren, çeşitli sebeplere dayanarak işçilerine normali aşan çalışma yaptırmaktadır. Fazla çalışma ise başta ekonomi olmak üzere üretimin arttırılması, ücret, çalışma süresi, ekonomik ve toplumsal sorunlara doğrudan etki etmektedir. Fazla çalışma işçiye yarar sağlamasının yanında sağlık ve sosyal yaşamında olumsuz etki yaratabilmektedir. Genellikle yapılan fazla çalışma kanundaki şartlara uygun olmaması sebebiyle işçi ve işveren arasında uyuşmazlık çıkmaktadır. Buna bağlı olarak iş mahkemelerinde açılan davaların çoğunluğunu normali aşan çalışmaya yönelik ücret alacakları oluşturmaktadır. Normali aşan çalışmaya yönelik sorunlara çözümlerin kanun ve anayasaya uygun olması gerekecektir.

Bu konuda taraflar arasındaki uyuşmazlık sayısı fazla, konu kapsamlı ve geniştir. Ayrıca teknolojik gelişmeler doğrultusunda mevzuat ve Yargıtay içtihatları da zamanla değişmektedir. Bu nedenle normali aşan çalışmalar ayrı bir öneme sahip olması sebebiyle çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır. Çalışmamızda normali aşan çalışmalar tüm yönleriyle incelenmiş olup, çalışma süresi kavramı, denkleştirme uygulaması, normali aşan çalışmanın ispatı, normali aşan çalışmanın karşılığı olarak

cret veya serbest zaman kullandırılması, normali aşan çalışmanın karşılığının verilmemesinin sonuçları, yasak, sınır ve bunlara uymamanın sonuçları gibi konu baŐlıkları ele alınmıştır. Ayrıca İŞK dışında DİK, BİK ve TBK'daki düzenlemelere yer verilmiştir. Yine çalışmamızın genelinde yerleşik Yargı kararları ve öğretideki tartışmalar doğrultusunda inceleme yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Normali aşan çalışma, fazla çalışmanın ispatı, fazla çalışma creti, serbest zaman kullandırılması

**Bilim Dalı Sayısal Kodu:** 51001



## **ABSTRACT**

### **UNUSUAL WORK IN TURKISH LABOR LAW**

Selen ÇAVUŞ

MA in Private Law

Thesis Advisor: Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT

April 2023, 140 Pages

The subject of our research is Unusual Work In Turkish Labor Law. In order to be able to talk about the concept of unusual work, it will be necessary to examine the working time first. If the working time is not limited, it will not be possible to talk about unusual work. The basis of the limitation will be that it is not conducive to the health of the worker to work all day and thus increase productivity. For this reason, after briefly including the concept of working time in our study, unusual work was examined in detail. Overwork can have a negative impact on the health and social life of the worker as well as benefiting the worker.

Usually, there is a dispute between the employee and the employer due to the fact that the unusual work performed is not in accordance with the requirements of the law. Accordingly, the majority of the cases filed in the labor courts are the wages they will receive for unusual work. Solutions to the problems of unusual work will need to be in accordance with the law and the constitution.

The number of disputes between the parties on this issue is high, the issue is extensive and broad. In addition, in line with technological developments, legislation and the case law of the Court of Cassation also change over time. For this reason, the subject of Unusual work in Turkish Labor Law is the subject of our study because it has a separate importance. In our study, the concept of unusual work has been examined in all aspects, and topics such as the concept of working time, equalization practice, proof of unusual work, remuneration or free time as compensation for unusual work, the consequences of not paying for unusual work, the prohibition, the limit and the consequences of not complying with them have been discussed. In addition, except the Labor Law, the regulations in the Maritime Labor Law, the Press Labor Law and the Turkish Code of Obligations have been included. Again,

throughout our study, the examination was carried out in accordance with the established judicial decisions and discussions in the teaching.

**Keywords:** unusual work, proof of overtime work, overtime pay, use leisure

**Numerical Code of the Field:** 51001



## TEŞEKKÜR

Çalışmam MEF Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı ‘‘Özel Hukuk Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans’’ programına yüksek lisans tezi olacak şekilde hazırlanmıştır. Çalışmanın konusunu Türk İş Hukukunda Normali Aşan Çalışmalar oluşturmaktadır. Ülkemizde çoğu işyerinde işçilere normali aşan çalışmalar yaptırılmaktadır. İşçinin yapmış olduğu normali aşan çalışma kendisine ek kazanç sağlamasının yanında sağlığı ve sosyal yaşamı üzerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Ancak genellikle yapılan çalışmaların kanundaki şartları sağlamaması sebebiyle işçi ve işveren arasında uyuşmazlık çıkmaktadır. Nitekim iş mahkemelerinde açılan davaların çoğunluğunu normali aşan çalışmaya yönelik ücret alacakları oluşturmaktadır. Bu nedenle çalışmamızın konusunu da Türk İş Hukukunda Normali Aşan Çalışmalar oluşturmaktadır. Bu doğrultuda normali aşan çalışmalar 4857 sayılı İŞK, DİK, BİK ve 6098 sayılı TBK kapsamında ve ulaşabildiğimiz kaynaklar çerçevesinde incelenmiştir.

Tezimi yazarken yardımcı olan Tez Danışmanım Prof. Dr. Ercan Akyiğit'e, tezimi yazarken her zaman desteklerini hissettiğim ailem ve arkadaşlarıma teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunarım.



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vi
<b>KISALTMALAR</b> .....	xiii
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BÖLÜM 1.4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR</b> .....	2
1.1.Çalışma Süresi Kavramı .....	2
1.1.1.Fiili Çalışma Süresi .....	2
1.1.1.1.Genel Olarak.....	2
1.1.1.2.Yer Altı Maden İşlerinde Çalışma Süresi .....	3
1.1.2.Farazi Çalışma Süresi .....	3
1.1.2.1.Yeraltında veya Su Altında Gerçekleşen Çalışmalarda İşçinin Çalışma Alanına İnmesi İçin Geçireceği Süreler .....	4
1.1.2.2.İşçinin Asıl İşini İfa Etmek Amacıyla İşyerinden Farklı Yere Gitmesi Halinde Yolda Geçirmiş Olduğu Süreler .....	4
1.1.2.3.İşçinin Çalıştırılmaksızın İşyerinde İşverenin Emir ve Talimatına Hazır Olarak Beklediği Süreler .....	4
1.1.2.4.İşçinin İşverence İşyeri Dışında Asıl İşini Yapmaksızın Çalıştırılması . .....	5
1.1.2.5.Kadın İşçilerin Emzirme İzninde Geçen Süreler .....	5
1.1.2.6.İşçilerin Yerleşim Yerlerinden Uzak Mesafede Bulunan İşyerlerine Getirilip Götürülürken Araçta Geçen Süreler .....	6
1.1.3.Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller .....	6
1.1.3.1.Ara Dinlenmeleri .....	6
1.1.3.2.Sosyal Yardım Amaçlı Taşımalarda Araçta Geçen Süreler .....	9
1.1.3.3.Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma Açısından Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler .....	9
1.2.Normal Çalışma Süresi ve Normal Çalışma .....	10
1.2.1.Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünebilen ve Denkleştirmenin Uygulanmadığı İşlerde Çalışma Süreleri .....	10

1.2.2.Denkleştirme Esasının Uygulandığı Hallerde Çalışma Süreleri .....	11
1.2.3.Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süreleri ....	
.....	11
1.3.Normali Aşan Sürelerde Çalışma Süresi (Normali Aşan Çalışmalar) .....	12
1.3.1.Fazla Çalışma .....	12
1.3.1.1.Fazla Çalışma Kavramı .....	12
1.3.1.2.Hukuki Niteliği .....	14
1.3.1.3.Fazla Çalışmanın Türleri .....	14
1.3.1.3.1.Olağan Fazla Çalışma .....	14
1.3.1.3.1.1.Koşulları .....	14
1.3.1.3.1.1.1.Çalışmanın Belirli Bir Nedene Dayalı Olması .....	15
1.3.1.3.1.1.2.Tarafların Rızası .....	16
1.3.1.3.1.2.Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması .....	20
1.3.1.3.1.2.1.Haftalık Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması .....	
.....	20
1.3.1.3.1.2.2.Günlük Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması .....	21
1.3.1.3.1.2.3.Yıllık Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması .....	22
1.3.1.3.2.Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma .....	23
1.3.1.3.3.Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma .....	25
1.3.1.3.4.Özel Bir Durum Olarak Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri .....	26
1.3.1.4.Fazla Çalışmanın Hesaplanması .....	27
1.3.1.4.1.Sürekli ve Düzenli Çalışmalarda Hesaplanması .....	27
1.3.1.4.2. Denkleştirme Esasının Uygulandığı Hallerde Hesaplanması .....	27
1.3.1.4.2.1.Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi .....	28
1.3.1.4.2.2.Denkleştirme Dönemi Süresi .....	29
1.3.1.4.2.3.Tarafların Anlaşması .....	30
1.3.1.4.2.4.Denkleştirme Dönemi Hesaplamaları .....	30
1.3.1.4.2.5.Denkleştirme Uygulamasının Ücrete Etkisi .....	31
1.3.1.4.2.6.Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme .....	
.....	32

1.3.1.5.Fazla Çalışmanın İspatı.....	33
1.3.1.5.1.Genel Olarak.....	33
1.3.1.5.2.İspat Yüğü .....	34
1.3.1.5.3.İspat Araçları .....	35
1.3.1.5.3.1.İşyeri Giriş Çıkış Kayıtlarını Gösteren Belgeler .....	35
1.3.1.5.3.2.Bordrolar .....	39
1.3.1.5.3.2.1.Genel Olarak .....	39
1.3.1.5.3.2.2.İmzalanmış ve İhtirazi Kayıt Koyulmamış, Fazla Çalışma Sütunu Doldurulmuş Olan Bordrolar .....	39
1.3.1.5.3.2.3.İmzalanmış ve İhtirazi Kayıt Koyulmamış, Fazla Çalışma Sütunu Doldurulmamış Olan Bordrolar.....	40
1.3.1.5.3.2.4.İmzalanmamış veya İhtirazi Kayıt Koyulmuş Olan Bordrolar .....	41
1.3.1.5.3.3.Ücret Hesap Pusulaları.....	42
1.3.1.5.3.4.Tanık Beyanı .....	43
1.3.1.5.3.5.Müfettiş Raporları.....	46
1.3.1.5.3.6.Bilirkişi İncelemesi .....	46
1.3.1.5.3.7.Keşif .....	48
1.3.1.5.3.8.Yemin.....	48
1.3.1.5.3.9.İbraname.....	49
1.3.1.5.4.Fazla Çalışmanın Tespitinde Yargıtay'ın Yerleşik Uygulamaları ..	49
1.3.1.5.4.1.Hayatın Olağan Akışı Ölçütü .....	49
1.3.1.5.4.2.İşin Niteliği ve İşyeri Kapasitesi .....	51
1.3.1.5.4.3.İşyerinde Uygulanan Çalışma Düzeni .....	52
1.3.1.5.5.Özel Kategori İşçiler .....	53
1.3.1.5.5.1.Üst Düzey Yöneticiler.....	53
1.3.1.5.5.2.Konut Kapıcıları .....	55

1.3.1.5.5.3.İtfaiye Erkleri/İşçileri, Gece Bekçileri vb.Özel Kategori İşçiler .....	56
1.3.1.5.5.4.Tır Şoförlerinin Durumu .....	57
1.3.1.5.5.5.Banka İşçileri.....	58
1.3.1.6.Fazla Çalışmanın Yasaklandığı Haller .....	59
1.3.1.6.1.Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler .....	60
1.3.1.6.1.1.Sağlık Kuralları Gereği Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler .....	60
1.3.1.6.2.Gece İşleri.....	61
1.3.1.6.2.1.1.Gece İşlerine Yönelik Kavramlar.....	61
1.3.1.6.2.1.2.Gece Çalışmalarında Fazla Çalışma Yasağı .....	62
1.3.1.6.2.2.Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Sualtında Yapılanları.....	64
1.3.1.6.3.Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler.....	65
1.3.1.6.3.1.18 Yaş Altı İşçiler .....	65
1.3.1.6.3.2.Sağlık Nedeniyle Fazla Çalışma Yapamayacak İşçiler .....	65
1.3.1.6.3.3.Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçiler .....	66
1.3.1.6.3.4.Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçiler.....	66
1.3.1.6.3.5.Yer Altı Maden İşlerinde Çalışan İşçiler .....	68
1.3.1.6.4.Fazla Çalışmaya Yönelik Sınır ve Yasaklara Uymamanın Sonuçları.....	69
1.3.1.6.4.1.Hukuki Sonuçlar .....	69
1.3.1.6.4.2.Cezai Sonuçlar .....	70
1.3.1.6.4.2.1.Genel Olarak .....	70
1.3.1.6.4.2.2.Para Cezalarının Uygulanması ve İtiraz Mercii.....	71
1.3.2. Fazla Sürelerle Çalışma .....	72
1.3.3. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı .....	73
1.3.3.1.Genel Olarak.....	73
1.3.3.2.Normali Aşan (Fazla Çalışma/Fazla Süreyle) Çalışma Karşılığının Ücret Olarak Ödenmesi.....	74

1.3.3.2.1.Fazla Çalışma Ücretinin Miktarı .....	74
1.3.3.2.2.Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinin Miktarı.....	75
1.3.3.2.3.Fazla Çalışma/Fazla Süreyle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhil Edilmesi .....	75
1.3.3.3. Normali Aşan Çalışma Ücretinin Hesaplanması.....	77
1.3.3.3.1.Zamana Göre Ücret.....	79
1.3.3.3.2.Akort Ücret.....	80
1.3.3.3.3.Yüzde Usulü Ücret.....	81
1.3.3.3.4.Bahşiş .....	82
1.3.3.3.5.Prim .....	82
1.3.3.4.Normali Aşan Çalışma Ücretinin Ödenmesi .....	83
1.3.3.4.1.Ödeme Zamanı .....	83
1.3.3.4.2.Ödenme Şekli .....	84
1.3.3.4.3.Ödeme Yükümlüsü .....	86
1.3.3.4.3.1.Geçici İş İlişkisinde .....	86
1.3.3.4.3.2.Alt İşveren İlişkisinde .....	87
1.3.3.4.3.3.İşyerinin Devrinde .....	88
1.3.3.4.3.4.İş Sözleşmesinin Devrinde .....	89
1.3.3.5.Ödeme Yeri .....	90
1.3.3.6.Zamanaşımı .....	91
1.3.3.7.Normali Aşan Çalışma Karşılığının Serbest Zaman Olarak Kullanılması .....	92
1.3.3.7.1.Serbest Zaman Miktarı ve Hukuki Niteliği .....	92
1.3.3.7.2.Serbest Zamanın Kullanılmasına Yönelik İşçinin Talebi .....	93
1.3.3.7.3.Serbest Zaman Kullanılması .....	94
1.3.3.8.Normali Aşan Çalışmanın Karşılığının Verilmemesinin Sonuçları ...	96
1.3.3.8.1.Hukuki Sonuçları .....	97
1.3.3.8.1.1.İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı .....	97
1.3.3.8.1.2.İş Sözleşmesini Fesih Hakkı .....	99
1.3.3.8.1.3.Normali Aşan Çalışma Ücretinin Dava ve İcra Yoluyla Talep Hakkı .....	99
1.3.3.8.1.3.1.Genel Olarak .....	99

1.3.3.8.1.3.2.Normali Aşan Çalışma Ücretine İlişkin Faiz .....	101
1.3.3.8.2.Cezai Sonuçları.....	103
1.4.Hafta Tatili, Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışma ....	103
1.4.1.Hafta Tatilinde Çalışma.....	103
1.4.2.Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma.....	104
<b>BÖLÜM 2.BASIN İŞ KANUNU KAPSAMINDA NORMALİ AŞAN</b>	
<b>ÇALIŞMALAR.....</b>	<b>105</b>
2.1.Çalışma Süresi Kavramı .....	105
2.2.Normal Çalışma Süresi.....	106
2.3.Normali Aşan Çalışma Süresi .....	107
2.3.1.Fazla Çalışma .....	107
2.3.1.1.Genel Olarak.....	107
2.3.1.2.Günlük Çalışma Süresini Aşan Çalışma .....	108
2.3.1.3.Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yapılan Çalışma.....	109
2.3.1.4.Hafta Tatilinde Yapılan Çalışma .....	109
2.3.1.5.Fazla Çalışmanın Hesaplanması.....	110
2.3.1.6.Fazla Çalışmanın İspatı.....	110
2.3.2. Fazla Sürelerle Çalışma .....	111
2.3.3. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı .....	112
<b>BÖLÜM 3.DENİZ İŞ KANUNU KAPSAMINDA NORMALİ AŞAN</b>	
<b>ÇALIŞMALAR.....</b>	<b>114</b>
3.1.Çalışma Süresi Kavramı .....	114
3.1.1.Genel Olarak .....	114
3.1.2.Çalışma Süresine Tabi Olmayan Çalışmalar .....	114
3.2.Normal Çalışma Süresi.....	114
3.3.Normali Aşan Çalışma Süresi.....	115
3.3.1.Fazla Çalışma .....	115
3.3.1.1.Genel Olarak.....	115
3.3.1.2.Fazla Çalışma Kapsamı Dışında Kalan İşler.....	116
3.3.1.3.Çalışma Süresine Tabi Olmayan Gemi Adamlarının Fazla Çalışması ...	116
3.3.1.4.Fazla Çalışmanın Hesaplanması.....	117
3.3.1.5.Fazla Çalışmanın İspatı.....	117

3.3.2.Fazla Sürelerle Çalışma .....	118
3.3.3.Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı .....	118
<b>BÖLÜM 4.6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA NORMALİ AŞAN</b>	
<b>ÇALIŞMALAR</b> .....	119
4.1.Çalışma Süresi Kavramı .....	119
4.2.Normal Çalışma Süresi .....	119
4.3.Normali Aşan Çalışma Süresi .....	120
4.3.1.Fazla Çalışma .....	120
4.3.2.Fazla Sürelerle Çalışma .....	121
4.4.Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı .....	121
<b>SONUÇ</b> .....	123
<b>KAYNAKÇA</b> .....	125

## KISALTMALAR

<b>A.G.E</b>	: Adı geçen eser
<b>AY</b>	: Anayasa
<b>BAM</b>	: Bölge Adliye Mahkemesi
<b>BİK</b>	: Basın İş Kanunu
<b>Bknz</b>	: Bakınız
<b>C.</b>	: Cilt
<b>C.</b>	: Cümle
<b>ÇSGB</b>	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
<b>ÇSY</b>	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>DİK</b>	: Deniz İş Kanunu
<b>E.</b>	: Esas
<b>F.</b>	: Fıkra
<b>FÇY</b>	: İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
<b>HD</b>	: Hukuk Dairesi
<b>HGK</b>	: Hukuk Genel Kurulu
<b>HİGBSY</b>	: Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği
<b>HMK</b>	: Hukuk Mahkemeleri Kanunu
<b>HTTİY</b>	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
<b>ILO</b>	: Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>İşK</b>	: İş Kanunu
<b>İşMK</b>	: İş Mahkemeleri Kanunu
<b>İÜHFM</b>	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
<b>K.</b>	: Karar
<b>KGPCY</b>	: Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
<b>KKY</b>	: Konut Kapıcıları Yönetmeliği
<b>KTK</b>	: Karayolları Trafik Kanunu
<b>KTO</b>	: Konya Ticaret Odası
<b>KVKK</b>	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu



<b>M.</b>	: Madde
<b>MÜHFAD</b>	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırmaları Dergisi
<b>PHİÇY</b>	: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
<b>RG</b>	: Resmi Gazete
<b>S.</b>	: Sayfa
<b>SA.</b>	: Sayı
<b>SBE</b>	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
<b>SSK</b>	: Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>STSK</b>	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
<b>T</b>	: Tarih
<b>TBK</b>	: Türk Borçlar Kanunu
<b>TİS</b>	: Toplu İş Sözleşmesi
<b>TİSGLK</b>	: 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
<b>TMK</b>	: Türk Medeni Kanunu
<b>TTK</b>	: Türk Ticaret Kanunu
<b>TÜHİS</b>	: Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi
<b>VB.</b>	: Ve Benzeri
<b>VS.</b>	: Ve Sair
<b>Y.</b>	: Yargıtay
<b>YHGK</b>	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<b>YTPY</b>	: Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeli

## GİRİŞ

Normali aşan çalışma kavramının incelenebilmesi için öncelikle çalışma süresi kavramının ele alınması gerekecektir. İşçinin, işverenin emrinde hazır olduğu süre çalışma süresi olarak tanımlanabilecektir. Fiili ve farazi çalışma süresinin toplamı çalışma süresini oluşturacaktır. Çalışma süresinin sınırlandırılmasının dayanağını işçinin tüm gün çalışmasının sağlığı açısından elverişli olmaması ve bu şekilde verimliliğin artırılması oluşturacaktır.

Normali aşan çalışma kavramı toplu iş hukukuna nazaran bireysel iş hukuku alanında düzenlenmiştir. Bireysel iş hukukunda ise birden çok yasayla düzenlenmiş ve her birinde konuyla ilgili farklı şekilde düzenlenmiş hükümlere rastlanmaktadır. 4857 sayılı İşK, BİK, DİK ve 6098 sayılı TBK'da düzenleme bu şekildedir. Bu nedenle konunun öncelikle genel nitelikte olduğu benimsenen TBK'ya göre incelenmesi düşünülmüştür. Ancak TBK'nın uygulama ve öğretide genel yasa niteliğinde olmasına rağmen konuyla ilgili kendi özel alanında dahi hüküm bulunmadığı göze çarpmaktadır. Bu nedenle öncelikle bireysel iş hukukuna özgü ve özel ancak uygulanma alanı yönünden diğer kanunlardan daha kapsamlı olan 4857 sayılı İşK'nun konuyla ilgili hükümlerini sunmaya başlayacak, sonrasında ilgili diğer yasalardaki düzenlemeleri ayrıntılı olarak inceleyeceğiz.

Bu nedenle konuyu sırasıyla şöylece sunmak mümkün olacaktır. Birinci bölümde 4857 Sayılı İşK'da normali aşan çalışmalar, BİK kapsamında normali aşan çalışmalar, üçüncü bölümde DİK kapsamında normali aşan çalışmalar ve son bölümde TBK kapsamında normali aşan çalışmalar incelenecektir.

## BÖLÜM 1. 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR

### 1.1. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süresi kavramı 4857<sup>1</sup> ve 1475 sayılı kanunda<sup>2</sup> açıkça tanımlanmamıştır. <sup>3</sup> Kanunda mevcut olan bu eksiklik İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde yapılan düzenleme ile giderilmiştir. Fakat yönetmelikte yer alan düzenleme de kavramı açıklama konusunda yeterli olmamıştır. <sup>4</sup> Yönetmeliğin ilgili hükmüne göre çalışma süresi kısaca işçinin çalışmış olduğu işyerinde geçirmiş olduğu süre olarak tanımlanmıştır. (ÇSY.3) Bu tanımdan yola çıkarak çalışma süresi; işçinin yasa ve sözleşmeye göre iş ifası için kendisini (iş gücünü) işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu süre olarak tanımlanabilecektir.<sup>5</sup> Genel olarak çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Taraflarca aksi kararlaştırılmadıkça süre haftanın günlerine eşit olacak şekilde bölünecektir. (İŞK.63/1) Bu sınırlama İŞK'na tabi tüm faaliyetler için geçerlidir. <sup>6</sup> Ancak yeraltı maden işlerinde çalışanlar yönünden aşağıda sunulan bir farklılık söz konusudur. Tüm bu hükümler emredici olup çalışma sürelerinin emredici hükümlerle sınırlandırılmasının amacı iş güvenliği ve sağlığının korunmasıdır. <sup>7</sup>

#### 1.1.1. Fiili Çalışma Süresi

##### 1.1.1.1. Genel Olarak

İŞK m. 63'te düzenlenen çalışma süresi kavramının temelini fiili çalışma oluşturacaktır. Fiili çalışma süresi; işverenin emir ve talimatları doğrultusunda işçinin fiili olarak çalıştığı süredir. (ÇSY.3)

---

<sup>1</sup> RG 10.06.2003, S.25134.

<sup>2</sup> RG 01.09.1971, S.13943.

<sup>3</sup> Ece Sıla Hafizoğlu, *Çalışma Süreleri*, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Sa.1-2, 2016, s.127.

<sup>4</sup> Ercan Akyiğit, *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008, s.1908.

<sup>5</sup> Ercan Akyiğit, *İş Hukuku*, 14.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 372. Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku*, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.373. Muhittin Astarlı, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara, 2008, s.7.

<sup>6</sup> Serkan Odaman, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.5.

<sup>7</sup> Faruk Barış Mutlay, *Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.42, 2019, s.61.

Bu nedenle ara dinlenmesi gibi işçinin çalışmadığı sürelerin fiili çalışma kapsamında dikkate alınmaması gerekecektir.<sup>8</sup> Ancak fiili çalışmadan söz edilirken işçinin sadece çalıştığı sürenin dikkate alınmaması gerekecektir. İşçinin bu süreçte telefonla konuşma, tuvalet gibi kişisel ihtiyaçları sebebiyle çalışmaya ara verdiği hallerin de sürenin içinde değerlendirilmesi gerekeceği unutulmamalıdır.<sup>9</sup>

#### **1.1.1.2. Yer Altı Maden İşlerinde Çalışma Süresi**

İşK'da haftalık azami çalışma süresi kırk beş saat şeklinde düzenlenmiştir. Bu azami süreler İşK'na tabi tüm işyerleri ve işler için geçerlidir. Fakat Soma'da yaşanan ölümlü maden kazası sonrası yasada değişiklik yapılarak yeraltı maden işlerinde çalışanlar için günlük en çok 7,5 saat ve haftalık ise en çok 37,5 saatlik çalışma süresi öngörülmüştür. (İşK.63/1, cümle 2)<sup>10</sup> Dolayısıyla yer altı maden işlerinde çalışan işçiler yönünden daha az bir çalışma süresi getirilerek İşK'na tabi diğer işlere göre çalışma süresine istisna getirilmiştir.<sup>11</sup>

#### **1.1.2. Farazi Çalışma Süresi**

İşçinin tüm işgücünü işverenin emrinde ve fiilen çalışarak geçirmeyeceği, fiili çalışmalarının dışında belirli sebeplere dayanarak işyerinde çalışmadan geçirdiği sürelerin de bulunacağı ve bunlarınsa farazi çalışma süresi (varsayımsal çalışma süresi) olarak anıldığı görülür. Bu süreçte işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin devam etmesi sebebiyle bu süreler çalışma süresi kapsamında kabul edilerek farazi çalışma süresi olarak adlandırılacaktır. Bu doğrultuda farazi çalışma süresi; işçinin günlük çalışma süresinin fiili çalışma süresi dışında kalan bölümü olarak tanımlanabilecektir.<sup>12</sup> Yasa'nın *çalışma*

<sup>8</sup> Tankut Centel & Kenan Tunçomağ, **İş Hukukunun Esasları**, 10.Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2022, s. 153-155.

<sup>9</sup> Ayberk Güntay Öztürk, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya, 2021,s.6.

<sup>10</sup> Ercan Akyiğit, *Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, Sa.100, 2017, s.349.

<sup>11</sup> Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, 13.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2022, s.122-123.

<sup>12</sup> Fikriye Gonca Öcalan, *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.84, Sa.3, 2010, s. 1628.

*süresinden sayılan haller* diye andığı bu farazi çalışma süresi oluşturan halleri (İşK.66) şöylece sunabiliriz.

#### **1.1.2.1. Yeraltında veya Su Altında Gerçekleşen Çalışmalarda İşçinin Çalışma Alanına İnmesi İçin Geçireceği Süreler**

İşçinin çalışma alanının yer altı veya su altında olması halinde bu yerlere girmeleri, inmeleri ve çıkmaları için gereken süreler çalışma süresi kapsamında değerlendirilecektir. (İşK.66/1-a) Hükümde çalışma alanları sınırlı olarak sayılmamıştır. Bu nedenle metro, liman ve tünel yapımı, kanalizasyon işleri, kablo döşemesi örnek gösterilebilecektir.<sup>13</sup>

#### **1.1.2.2. İşçinin Asıl İşini İfa Etmek Amacıyla İşyerinden Farklı Yere Gitmesi Halinde Yolda Geçirmiş Olduğu Süreler**

İşin niteliği gereği işverence işçinin işyerinden başka bir yerde çalışmak üzere gönderilmesi sonucunda yolda geçen süre çalışma süresi kapsamında değerlendirilecektir. (İşK.66/1-b) Burada önemli olan husus işverenin talimatının bulunması ve buna dayanarak işçinin işyerinden başka yere gitmesidir.<sup>14</sup>

#### **1.1.2.3. İşçinin Çalıştırılmaksızın İşyerinde İşverenin Emir ve Talimatına Hazır Olarak Beklediği Süreler**

İşçinin iş görmek için hazır bulunduğu anlar açısından çalıştırılmadığı veya çıkacak işi bekleyerek geçirdiği süreler çalışma süresi kapsamında değerlendirilecektir. (İşK.66/1-c) Burada fiili bir çalışma olmamasına rağmen işçi, işverenin emir ve talimatlarına uygun ve hazır bulunması (iş ifası için kendisine düşeni yapması) sebebiyle o süreyi kanunen çalışmış sayılacaktır. Üstelik işçi, iş ifasına hazır olduğu halde böylesine işverence çalıştırılmadan geçen bu süreyi ileride de çalışmak zorunda olmadığı halde çalışmış sayılarak anılan sürenin ücret vs. haklarına hak kazanacak ve böyle geçen süreler işçinin kıdemine dahil edilecektir. Buna örnek olarak doktorun acilde hasta beklerken nöbette geçirmiş olduğu süre veya yangın söndürmede görevli olarak çalışan itfaiye görevlisinin muhtemel işi bekleyerek çalışmadan geçirdiği süre

---

<sup>13</sup> Sibel Kabul, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE, Trabzon, 2011, s.45-46.

<sup>14</sup> a.g.e, s.46-47.

gösterilebilecektir. Fakat sadece işyerinde normal mesai saatleri içinde çıkacak işi bekleyerek işverenin buyruğuna amade biçimde geçirilen süre sırf bu örneklerle sınırlı olmayacaktır. İşçinin yasa ve sözleşmeye uygun biçimde sunduğu iş görme ediminin işverence haklı bir sebep olmaksızın kabul edilmediği hallerde (işverenin işi kabulde temerrüdü halinde) fiilen çalışılmayan bu süre yasa gereği tüm işçilik hakları bağlamında çalışılmış sayılır.<sup>15</sup>

#### **1.1.2.4. İşçinin İşverence İşyeri Dışında Asıl İşini Yapmaksızın Çalıştırılması**

İşçinin işveren tarafından başka yere gönderilmesi, işverenin evinde veya bürosunda meşgul edilerek asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler çalışma süresinden kabul edilecektir. (İşK. 66/1-d) İşçi, işverenin verdiği emir ve talimatlara uygun olarak çalıştığı sürece, bu süre çalışma süresi olarak kabul edilecektir. İşverenin talimatının mevcut olması halinde işçinin yaptığı işin ve yerin önemi bulunmamaktadır. Örnek olarak işçinin işverenin kredi kartı borcunu ödemek için bankaya gitmesi, çocuğunu okuldan alması gösterilebilecektir.<sup>16</sup>

#### **1.1.2.5. Kadın İşçilerin Emzirme İzninde Geçen Süreler**

Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt verdiği süreler çalışma süresinden kabul edilecektir. (İşK. 66/1-e) Kadın işçilere bir buçuk yaşından küçük olan çocuklarını emzirmek amacıyla günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmesi gerekecektir. (İşK.74/7) Bu sürenin kullanılma biçimi işçi tarafından belirlenecek ve çalışma süresinden sayılacaktır. Genellikle işçi, ev ve işyeri arasındaki mesafenin fazla olması halinde izni toplu bir biçimde haftalık, aylık veya doğum sonrası verilen izinle birleştirilecek şekilde tek seferde kullanmayı tercih etmektedir. Her ne kadar bu durum kanunun amacına aykırı olsa da uygulamada işverenlerin bu taleplere izin verdiği sıkça görülmektedir. İşverenin işçiye süt izni vermemesi halinde İşK m. 104'e göre yaptırım uygulanacaktır. Ayrıca işçiye süt izni verilmeyerek bunun yerine ücret ödenmesi söz konusu olmayacaktır.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Vuslat Özyurt, Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi SBE, Bursa, 2008, s.31.

<sup>16</sup> a.g.e, s.32.

<sup>17</sup> Damla Erel, Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi SBE, İzmir, 2017, s.41-42.

### **1.1.2.6. İşçilerin Yerleşim Yerlerinden Uzak Mesafede Bulunan İşyerlerine Getirilip Götürülürken Araçta Geçen Süreler**

İşçilerin yerleşim yerinden uzak mesafede olan işyerine toplu ve düzenli olarak getirilip götürüldüğü esnada araçta geçen süre çalışma süresinden kabul edilecektir. (İşK. 66/I-f bendi) İş, işçilerin yerleşim yerinden uzakta olmalıdır. Uzaklık açısından kanun hükmünde ölçü verilmediğinden işçilerin yaya olarak gitmesinin güç olduğu hallerin dikkate alınması gerekecektir. İkinci olarak işçilerin işyerine toplu olarak getirilip götürülmesi gerekecektir. Toplu kavramından birden fazla işçi anlaşılmalıdır. Toplu taşımanın işverenin kendi aracıyla yapılmış olması aranmamıştır. Buna göre taşımanın işveren tarafından sağlanmış olması yeterli olacaktır. Son olarak işçinin işe getirilip götürülme eyleminin kaynağını kanun maddesinde örnek halinde gösterilen işlerden biri oluşturmalıdır. Bu doğrultuda işin niteliğine göre devamlı ve yer değiştiren, sabit olmayan bir iş olmalıdır. Bu da kanunda demiryolları, karayolları, köprü yapımı, korunması, onarım ve tadili olarak belirtilmiştir.<sup>18</sup>

### **1.1.3. Çalışma Süresinden Sayılmayan Haller**

#### **1.1.3.1. Ara Dinlenmeleri**

İşçilerin aralıksız çalışmasının beklenemeyecek olması ve temel ihtiyaçlarının bulunması hususu göz önünde bulundurularak İşK'da ara dinlenmesi kavramı düzenlenmiştir. Ara dinlenmesi; günlük çalışma süresinin içerisinde işçiye verilen dinlenme zamanıdır.<sup>19</sup> Ara dinlenmesi, dinlenme süresi olarak tanımlandığı için çalışma süresinden sayılmayacaktır.<sup>20</sup> Ara dinlenme süresi belirlenirken günlük çalışma süresi esas alınmaktadır. Ara dinlenmesi, dört saat veya daha az süreli çalışmalarda en az on beş dakika, dört saat ile yedi buçuk saatten az olan çalışmalar için yarım saat, günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar açısından ise en az bir saat olacak şekilde düzenlenmiştir. (İşK. 68) Kanunda belirlenen bu süreler asgari olup işçiye aralıksız verilmesi

<sup>18</sup> Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku Uygulamaları**, 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.418.

<sup>19</sup> Yasin Ulusoy, *4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.7,2005, s.384.

<sup>20</sup> Polat Tunçer, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2015, s.79-80.

gerekecektir.<sup>21</sup> İşçiye çalışma süresinin bitimine yakın ara dinlenmesi verilmesi ise kanunun amacına aykırılık teşkil edecektir. Ara dinlenmesine ilişkin hükmün nispi emredici nitelikte olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile işçinin yararına olacak şekilde daha uzun ara dinlenme belirlenmesi mümkündür. Yargıtay kararlarında işçinin temel ve zorunlu ihtiyaçları için ara dinlenme yapmaksızın çalışması hayatın olağan akışına aykırı bulunmakla birlikte ara dinlenmesi işçinin beden ve ruh sağlığı açısından vazgeçilmez kabul edilmiştir.<sup>22</sup> Yargıtay'a göre kanunda düzenlenen bir saatlik ara, yedi buçuk saat ile on bir saat arasında çalışan işçiler açısından uygulanacaktır. Yargıtay başka bir kararında 8 saat çalışmalarda yarım saat, 16 saat çalışmalarda ise iki saat ara dinlenmesinin düşülerek haftalık çalışma süresi ile fazla çalışma süresinin tespit edileceğini belirtmiştir. Kararda İşK m. 63'e göre günlük çalışma süresinin on bir saati aşmayacağından 7.5 saati aşan çalışmalar açısından en az bir saatlik ara dinlenme süresinin, günlük en çok onbir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu belirtilmiştir. Yani on bir saate kadar olan (on bir saat dahil) çalışmalar için ara dinlenme süresi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda en az bir buçuk saat verilmelidir.<sup>23</sup> Şahlanan, Yargıtay'ın ara dinlemeye yönelik uygulamasını teorik olarak haklı bulmakla, fiili olarak on bir saatin üzerinde yapılan çalışmalarda kanunda öngörülen bir saatlik ara dinlenmesinin yeterli olmadığını bu nedenle Yargıtay uygulamasının işçinin korunması amacı

---

<sup>21</sup> Bu yönde bkz. Y.22.HD. E.2013/17639, K.2014/29796, T.31.10.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>22</sup> ‘.. Hükme esas bilirkişi raporunda günlük 3 vardiya üzerinden 9 saat çalıştığı belirtilen davacının ara dinlenme yapmaksızın çalıştığı kabul edilmiştir. İşçinin bu süre içinde yemek ve diğer insani ihtiyaçları için ara vermeden çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır.’ Yargıtay 9.H.D, E.2011/42773, K. 2012/20219, T.11.06.2012, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:20.12.2022, ‘...Davacı santral binasında güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olup yemek ve diğer zorunlu ihtiyaçlar için 9 saat süren çalışmada bir, 15 saat süren çalışmada da 1.5 saat ara dinlenme yapmadan çalışması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu nedenle ara dinlenme yapmadan aralıksız çalıştığı kabulü yerinde değildir. ‘, Yargıtay 9.H.D, E. 2006/17647, K.2007/14046, T.03.05.2007, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 20.12.2022.

<sup>23</sup> ‘.. Davacının kış döneminde 08:00-18:00 arası 1 saat ara dinlenme ile, yaz döneminde ise 08:00-21:00 arası 1,5 saat ara dinlenme ile çalıştığı kabulü ile davacının fazla çalışma ücreti talebinin buna göre değerlendirilmesi dosya kapsamına daha uygun olacaktır. ‘, Yargıtay 22 H.D E.2017/23741, K.2020/9437, T. 13.07.2020, www.yargitay.gov.tr , Erişim Tarihi: 20.12.2022, ‘.. Tüm tanık beyanlarına göre davacının davalı işyerinde haftanın 5 günü 8 saat, 1 günü ise 16 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. 8 saat çalışmalarda yarım saat, 16 saat çalıştığı çalışmalarda ise 2 saat ara dinlenmesi düşülerek davacının haftalık çalışma süresi ve buna bağlı olarak da fazla çalışma süresi ve ücretinin hesaplanması gerekirken ara dinlenme düşülmeden hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması doğru olmamıştır...’, Yargıtay 22. H.D E.2017/22381, K. 2019/11010, T.16.05.2019, www.kazanci.com.tr , Erişim Tarihi: 20.12.2022.



taşıdığını belirtmiştir. <sup>24</sup> Kanaatimizce kanunla işçinin azami çalışma süresi belirlenmişken bunun göz ardı edilerek azami süre üzeri çalışmalar açısından ara dinlenmesinin belirlenmesi kanuna aykırı olan uygulamaları hukuka uygun hale getirmektedir. Ancak bu halde işçinin kanuna aykırı bir çalışması olsa dahi ara dinlenmesi sürelerinin belirlenerek işçinin korunmaya çalışıldığı düşüncesi de göz ardı edilmemelidir. Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmayacaktır. Bu nedenle işçi bu sürede işverenin emir ve talimatı altında olmak zorunda değildir. Bu nedenle işçi ara dinlenmesinde çalışmaya zorlanamayacaktır. Ancak kanun hükmüne rağmen işçi ara dinlenme süresince çalıştırılıyor veya iş için hazır bekletiliyorsa bu halde ara dinlenmesinden bahsedilemeyecektir. Çalışılan bu süreler fiili çalışma olarak kabul edilerek çalışma süresine dâhil edilecektir. İşçi, ara dinlenme süresini kesintisiz ve serbestçe kullanabilecektir. Ancak işin niteliği, iklim, mevsim veya o bölgedeki gelenekler göz önünde bulundurularak aralıklı kullanması da mümkündür. İşçinin ara dinlenme süresini işyerinde geçirme zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak ara dinlenme süresi içerisinde işçinin işyeri dışında olması iş veya işyeri durumu açısından sorun yaratıyorsa, işveren belirli düzenlemeler yapabilecektir. Bu düzenlemeler; işçilerin ara dinlenme süresini işyerinde geçirmelerini öngörebilecektir. Bu düzenlemeler işverenin yönetim hakkı çerçevesinde olup yasaya aykırılık teşkil etmeyecektir. Aykırılık teşkil etmemesi için bu sürede işçiye çalışma açısından yükümlülüğün yüklenmemesi gerekecektir. İşçilerin ara dinlenme süresini işyerinde geçirmesini öngören düzenlemeler, ara dinlenme kavramının amacını sınırlayan ve hakkın özüne müdahale eden düzenleme olarak düşünülemez. <sup>25</sup> İşyerinin yerleşim yeri dışında olması, işçi sayısının fazlalığı sebebiyle giriş ve çıkışların uzun sürmesi bu duruma örnek teşkil edebilecektir. <sup>26</sup> Bu nedenle her somut olayda ayrı değerlendirme yapılarak karar verilmesi gerekecektir. Bunun dışında işveren, yönetim hakkı kapsamında işçinin ara dinlenmesini ne zaman kullanacağını belirleyebilecektir. <sup>27</sup> İşyerinde işçilerin ara dinlenme süresini aynı veya farklı saatlerde kullanması

---

<sup>24</sup> Sevil Doğan, *İş Hukukunda Ara Dinlenmesi*, MÜHFAD, C.26, Sa.2, 2020, s.1182.

<sup>25</sup> “..işçilerin işlerini terk edemeyecekleri yolundaki kayıt ara dinlenmesi kavramının anlam ve amaçlarını sınırlayıcı ve bu hakkın özünü zedeleyici bir kayıt olarak düşünülemez. ” Y.9.HD. E.1986/4931, K.1986/5981, T.06.06.1986, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>26</sup> Ulusoy, a.g.e, s.393-394.

<sup>27</sup> Namık Hüseyinli, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2020, s.49.

mümkündür. Ancak işçilerin nöbetleşe ara dinlenmesi kullanması halinde birbirlerini rahatsız etmemesi ve işi olumsuz etkileyebilecek davranışlardan kaçınmaları gerekecektir.<sup>28</sup> Ayrıca işçinin çalışma süresi haftalık sınır içerisinde kalmasına karşın ara dinlenmesinde çalışması sebebiyle on bir saati aşıyorsa fazla çalışmadan bahsedilebilecektir.<sup>29</sup> İşçi, ara dinlenmesinde geçirdiği süre için ayrıca ücrete hak kazanmayacaktır. Bu nedenle işçinin çalışma süresi ve buna bağlı olarak fazla çalışması belirlenirken ara dinlenme süresinin düşülmesi gerekecektir.<sup>30</sup>

### 1.1.3.2. Sosyal Yardım Amaçlı Taşımalarda Araçta Geçen Süreler

İşin niteliğinden kaynaklanmayan durumlarda, işverenin yalnızca sosyal yardım amacıyla işçilerini sabit işyerine getirip götürdüğü durumlarda araçta geçen süreler çalışma süresi olarak kabul edilmeyecektir. İşçinin bireysel veya toplu olarak işe getirilip götürülmesi arasında fark olmayacaktır.<sup>31</sup> Yargıtay kararlarında da bu sürelerin günlük çalışma süresinden sayılmayacağı kabul edilmiştir.<sup>32</sup> Kanunun konuya ilişkin ilgili hükmü ise nispi emredici niteliktedir.<sup>33</sup>

### 1.1.3.3. Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma Açısından Çalışılmış Gibi Sayılan Süreler

Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, İşK. Ek 2. maddede sayılan izin günleri, bir haftalık bir haftalık süreyle sınırlı kalmak kaydıyla işveren tarafından verilen izin ile hekim raporuyla sabit olan hastalık ve dinlenme izinleri çalışmış gibi hesaba katılacaktır. (İşK.46/) Ayrıca zorlayıcı ve ekonomik sebep olmaksızın işyerinde haftanın bir veya birkaç günü işveren tarafından tatil edilmesi durumunda çalışılmayan günler de

<sup>28</sup> Binnur Tulukçu, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, 1.Baskı, Adalet Yayınları, Ankara, 2012, s.189.

<sup>29</sup> Öcalan, a.g.e, s.1630.

<sup>30</sup> Tuğba Hilal Köken & İstar Urhanoğlu, **Şemalarla Bireysel İş Hukuku**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s. 102-103.

<sup>31</sup> Mustafa Yüzkan, 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Sürelerinin Aşılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi SBE, Diyarbakır, 2016, s.40-41.

<sup>32</sup> ‘‘..İşyeri sabit ve belirli ise bunlar şehir ve kasabalar ya da oturulan yerlerden uzak olsalar ve uzaklık sebebiyle sosyal yardım düşüncesinden kaynaklandığı için götürülüp getirilme esnasında yolda geçen süreler iş süresinden sayılmayacaktır.’’, Yargıtay 9.H.D, E.1984/10531, K.1984/1066, T.27.11.1984, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 20.12.2022.

<sup>33</sup> Öcalan, a.g.e, s.1631.

çalışılmış kabul edilecektir. (İşK.46/2) Ancak hafta tatili ücretine hak kazanmak amacıyla çalışılmış gibi sayılan bu süreler, çalışma süresi kapsamında değerlendirilmeyecektir. Kanun hükmünde belirtilen bu günler işçinin hafta tatilinin engellenmemesi amacıyla çalışılmış gibi kabul edilen süreler olup farazi çalışma süresinden ayrılmaktadır. Sonuç itibariyle bu süreler işçinin fazla çalışması hesaplanırken de dikkate alınmayacaktır. <sup>34</sup>

## **1.2. Normal Çalışma Süresi ve Normal Çalışma**

### **1.2.1. Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünebilen ve Denkleştirmenin Uygulanmadığı İşlerde Çalışma Süreleri**

İşK kapsamına giren işler açısından haftada bir gün tatil verilmesi kuralı dikkate alınarak günlük ve haftalık çalışma sürelerinin üst sınırı düzenlenmiştir. 6552 sayılı kanuna<sup>35</sup> göre normal çalışma süresi yer altı maden işyerlerinde çalışan işçiler, diğer işler ve küçüklerin çalışması şeklinde ayrılacaktır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler açısından çalışma süresi haftada en çok otuz yedi buçuk saat, günde ise en çok yedi buçuk saat olacaktır. (İşK.63/1) Diğer işler açısından çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat olacaktır. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılacaktır. (İşK.63/1) Tarafların anlaşması doğrultusunda haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. (İşK.63/2) Ayrıca işçinin hafta tatilinin dışında haftanın altı günü çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bu çalışma sisteminin düzenli olarak uygulanması ihtimalinde haftalık çalışma süresinin aşılması sonucu doğmayacağından denkleştirmeye gerek olmayacaktır. <sup>36</sup> Küçüklerin eğitim durumu dikkate alınarak günlük ve haftalık çalışma süreleri daha düşük belirlenmiştir. (İşK.71) Genel olarak taraflar, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile normal çalışma süresi altında süre belirleyebileceklerdir. Bu sözleşme kurulurken yapılabileceği gibi iş sözleşmesi devam ederken de yapılabilecektir. Böyle bir düzenleme işyerinin tamamında veya belli bir bölümünde veya belli işçilere yapılabilecektir. <sup>37</sup>

---

<sup>34</sup> Esra Ceren Demirezen, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul, 2018, s.33.

<sup>35</sup> RG 11.09.2014, Sa.29116.

<sup>36</sup> Akyiğit, a.g.e, s.375.

<sup>37</sup> a.g.e, s.376.

### 1.2.2. Denkleştirme Esasının Uygulandığı Hallerde Çalışma Süreleri

Denkleştirme, ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresinin aşılmasıyla kaydıyla uygulandığı esnek çalışma yöntemidir. Denkleştirmenin uygulanabilmesi için öncelikle tarafların karşılıklı olarak bu konuda anlaşmış olması gerekecektir. Bu anlaşma taraflar arasında iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği gibi TİS ile de öngörülebilir. Toplu iş sözleşmesiyle denkleştirme kaydı yazılı yapılmalıdır. (STSK<sup>38</sup>.35/1) Yargıtay taraflar arasındaki anlaşmanın örtülü de olsa olabileceğini kabul etmektedir. <sup>39</sup> Denkleştirme taraflar arasında iş sözleşmesiyle kararlaştırıldığı takdirde süre en çok iki ay olup TİS ile süre dört aya kadar artırılabilir. Ancak turizm sektöründe işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşmayacak ve denkleştirme süresi TİS ile altı aya kadar artırılabilir. (İŞK.63/2) Tarafların iş sözleşmesiyle denkleştirme süresini iki aydan daha az süreye indirim yapabilmesi mümkündür. Ancak iki ayı aşacak artırıma imkân tanınmamıştır. <sup>40</sup>

### 1.2.3. Günlük ve Haftalık İş Sürelerine Bölünemeyen İşlerde Çalışma Süreleri

Bazı işlerde nitelikleri sebebiyle günlük ve haftalık çalışma süresinin belirlenmesi güç olabilmektedir. Taşımacılık sektörü de bu işlerden biridir. Nitelikleri gereği günlük ve haftalık çalışma sürelerinin 63. maddede öngörüldüğü şekilde uygulanması mümkün olmayan iş ve işyerlerinde çalışma sürelerinin günlük yasal süresini aşmayacak ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınarak uygulanabilir. (İŞK.76/1) Bu uygulamanın usulü ise HİGBSY'de düzenlenmiştir. HİGBSY m. 1'de hangi işlerin kapsam içerisinde olduğu düzenlenmiştir. Bu halde işlerin sadece taşımacılıkla sınırlı olmadığı söylenebilir. Çalışma dönemi işin niteliğine göre ve en çok altı ayı geçmemek üzere işverence belirlenecektir. (HİGBSY.4) Bu doğrultuda çalışma süresi tespit edilirken dönemin haftalara bölünüp bölünemediğinin tespit edilmesi gerekecektir. Eğer çalışma döneminin haftalara tam bölünmesi mümkünse çalışma süresi, o dönem içerisindeki hafta sayısı ile haftalık iş

<sup>38</sup> RG 07.11.2012, Sa.28460.

<sup>39</sup> Y.9.HD. E.17647, K.14046, T.03.05.2007, Y.22.HD. E.26026, K.19201, T.19.09.2013, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 23.01.2023.

<sup>40</sup> Akyiğit, a.g.e, s.377.

süresinin çarpımı sonucu bulunan miktarı aşamayacaktır. Çalışma dönemi içerisindeki ortalama çalışma süresi, bir iş haftasına düşecek şekilde hesaplanacak ve 45 saati aşmaması gerekecektir. <sup>41</sup>

### **1.3. Normali Aşan Sürelerde Çalışma Süresi (Normali Aşan Çalışmalar)**

İşverenin işçilere ödemiş olduğu ücretlerle işyeri giderlerini dengede tutması önemlidir. Bu durumda işyerinde daha fazla işçi çalıştırmak ve yeni makineler satın almak işverenin mali olanaklarına bağlıdır. İvedi işlerin varlığı durumunda işçi sayısının artırılması veya tesislerin genişletilmesi gibi çözümler zaman ve mali yönden zorlayıcı olabilmektedir. Bu doğrultuda normal çalışma süresi üzerinde yapılan çalışmalar normali aşan çalışma kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Aynı zamanda buna dayanarak işçilerin sağlığının da korunması gerektiğinden çalışmaların sınırlandırılması ve kanunla düzenlenmesi gerekmiştir. <sup>42</sup> İşK'da düzenlenen fazla saatlerle çalışma üst başlığı fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramından oluşmaktadır. <sup>43</sup>

#### **1.3.1. Fazla Çalışma**

##### **1.3.1.1. Fazla Çalışma Kavramı**

İşçinin korunması amacıyla çalışma süresi kavramı düzenlenerek fazla çalışma kavramının ortaya çıktığı söylenebilecektir. Bu nedenle sınırlı bir çalışma süresinin var olmadığı durumda fazla çalışmadan bahsedilemeyecektir. Fazla çalışma kavramını 1475 ve 4857 sayılı kanun dönemleri için ayrı ayrı incelemek gerekecektir. 1475 sayılı kanunda fazla çalışmanın açık tanımına yer verilmeyerek hangi sebeplerle fazla çalışma yapılabileceği 35. maddede düzenlenmiştir. <sup>44</sup> İlgili dönemde fazla çalışma kavramı öğretilerdeki görüşler doğrultusunda şekillenmiştir. Öğretilerdeki çoğunluk görüşüne işçinin günlük çalışma süresinin üzerinde çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. Ayrıca kırk beş saatlik çalışma süresi aşılmasına gerek olmadığı görüşü benimsenmiştir. <sup>45</sup> Yargıtay ise fazla çalışmadan bahsedebilmek için günde 8,

<sup>41</sup> Akyiğit, a.g.e, s.378-380.

<sup>42</sup> Gökşan Yılmaz, **İş Hukukunda Fazla Çalışma**, 1.Baskı, Aristo Yayınevi, İstanbul, 2021, s.19-20.

<sup>43</sup> Cevdet İlhan Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.30, 2013,s.27.

<sup>44</sup> Oğuz Kurucu, **İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma**, Ankara, 1987, s.101.

<sup>45</sup> Ercan Akyiğit, **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 2001, s.1205.

haftada 48 saatin üzerinde çalışma yapılması gerektiğini belirtmiştir.<sup>46</sup> Ancak 4857 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle bu tartışmalar son bulmuştur. Fazla çalışma kavramı, İŞK ve FÇY’de ayrıca düzenlenmiştir.<sup>47</sup> Buna göre işçinin kanun maddesinde düzenlenen sebeplere dayanarak haftalık kırk beş saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. (İŞK.41/1) Açıkça görüleceği üzere 4857 sayılı kanunda esnek çalışmanın ilke ve yöntemleri de dikkate alınarak tamamen farklı bir şekilde fazla çalışma kavramı düzenlenmiştir.<sup>48</sup> Haftalık çalışma süresinin mutlak emredici nitelikte olması sebebiyle toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile yeni ölçütün getirilmesi mümkün olmayacaktır. Aksi sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır.<sup>49</sup> İŞK m. 63 doğrultusunda günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması gerekecektir. Hüküm emredici nitelikte olduğundan belirtilen süreyi aşan çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulmayacak ve fazla çalışma olarak kabul edilecektir.<sup>50</sup> Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin olağan fazla çalışma yapamayacağı kabul edilmiştir. Bu doğrultuda İŞK m. 42 ve 43’deki durumlarda işçinin otuz yedi buçuk saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak kabul edilecektir.<sup>51</sup> Sağlık kuralları sebebiyle günde en fazla 7.5 saat veya daha az süreyle çalışılması gerekli olan işyerleri açısından günlük çalışma süresini aşan çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. Bu nedenle ücretin ödenmesi beklenecektir.<sup>52</sup> Kanun hükümleri dışında Yargıtay kararları değerlendirildiğinde gece çalışmaları açısından işçinin yedi buçuk saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak kabul edilmiştir.<sup>53</sup>

<sup>46</sup> Bu yönde bkz. YHGK E.919, K.318, 21.03.1979, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>47</sup> Duygu Üstüner Yıldırım, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Fazla Çalışma Sayılmayan Haller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019, s.44-45.

<sup>48</sup> Ali Cengiz Köseoğlu & Sibel Kabul, 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, Sa.2, 2014, s.234.

<sup>49</sup> Cevdet İlhan Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa.6, 2007, s.9

<sup>50</sup> Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, Sa.14, 2007, s. 61.

<sup>51</sup> Akyiğit, a.g.e, s.380.

<sup>52</sup> Ayça Ulaş, Genel Olarak Fazla Çalışma, İstanbul Barosu Dergisi, C.90, Sa.6, 2016, s.82.

<sup>53</sup> Hasan Erdem, 4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma Uygulamasına Bir Bakış, İstanbul Barosu Dergisi, C.91, Sa.1, 2017, s.64. Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2015/27964, K.2016/21431, T.01.12.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

### 1.3.1.2. Hukuki Niteliği

4857 sayılı İşK'da eski iş kanunundan farklı olarak fazla çalışma kavramının tanımı yapılırken haftalık çalışma süresi ölçüt alınmıştır. Kanunda belirlenen bu ölçüt mutlak emredici niteliktedir. Bu nedenle tarafların kendi aralarında anlaşarak bu ölçütü kaldırması veya başka bir ölçüt getirmesi söz konusu olmayacaktır. Ancak kanunda belirtilen kırk beş saatlik süre nispi emredici nitelikte olduğundan tarafların kendi aralarında anlaşarak işçi lehine olacak şekilde bu süreyi kısaltması mümkündür.<sup>54</sup>

### 1.3.1.3. Fazla Çalışmanın Türleri

İşK'na göre fazla çalışma kavramının olağan fazla çalışma, olağanüstü fazla çalışma ve zorunlu nedenlerle fazla çalışma olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Bu türler arasında ücret farkı bulunmayıp yalnızca şartlarında farklılıklar mevcuttur.

#### 1.3.1.3.1. Olağan Fazla Çalışma

Olağan sebeplerle fazla çalışma veya diğer bir adıyla normal fazla çalışma İşK 41. maddesinde sayılan hallerin varlığı halinde ortaya çıkacaktır. Bu doğrultuda işyerinde yeni alınan siparişlerin yetiştirilmesi veya sipariş fazlalığı olması sebebiyle yapılan çalışmalar olağan fazla çalışmalara örnek gösterilebilecektir. Ayrıca fazla çalışma türleri içerisinde uygulamada en sık başvuru alan çalışma türlerinden biridir.<sup>55</sup> Yer altı maden işyerlerinde çalışan işçilerin ise olağan fazla çalışma yapamayacağı kanunda düzenlenmiştir.<sup>56</sup>

#### 1.3.1.3.1.1. Koşulları

Olağan nedenlerle fazla çalışmanın koşulları çalışmanın belirli bir nedene dayalı olması ve tarafların rızası şeklinde iki gruba ayrılacaktır.

---

<sup>54</sup> Özge Öztürk, **İş Akdi- Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma**, 1.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020, s.164.

<sup>55</sup> Gözde Bayram, **Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Süreler İle Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2019, s.38-39.

<sup>56</sup> Ulaş Baysal & Muhittin Astarlı & Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku Ders Kitabı**, 5.Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 374.

Şartlar sağlanmadığı sürece işçiye fazla çalışma yaptırılması mümkün olmayacaktır.<sup>57</sup>

#### 1.3.1.3.1.1.1. Çalışmanın Belirli Bir Nedene Dayalı Olması

İşK m. 41'de fazla çalışmanın genel sebepleri sınırlayıcı olmayacak şekilde düzenlenmiştir. Kanun maddesinde temel alınan sebepler ülkenin genel yararı, işin niteliği ve üretimin artırılmasıdır. Ancak işyerinde kanun maddesinde belirtilen sebeplerin yanında benzer sebeplere dayanılarak da fazla çalışma yapılabilecektir. Somut olayda bu sebeplerden yalnızca biri bulunabileceği gibi birkaçı aynı anda bulunabilecektir.<sup>58</sup> Kanun maddesinde düzenlenen ülkenin genel yararı kavramı geniş bir kavram olup kanun koyucu tarafından sınırlandırılmamıştır. Bu halde işçinin yapacağı her işin ülkenin genel yararına olduğu düşünüldüğünde sebebin sınırlandırılmamış olması işçiler açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecektir. Ülkenin genel yararı kavramı incelendiğinde, olağanüstü veya zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması gerek olmamakla birlikte seferberlik ilanına sebep olmayacak şekilde savaş tehlikesinin mevcut olması, turizm ihtiyacı, salgın hastalıkların önlenmesi gibi kamuyla ilgili olan problemlerin çözümü amacıyla yapılacak fazla çalışma anlaşılmalıdır.<sup>59</sup> İşin niteliği kavramı her işyerinin çalışma alanı ve özelliğine göre farklılık gösterebilecektir. Bu nedenle çeşitli şekillerde ortaya çıkabilecektir. Sebebin daha iyi anlaşılması açısından örnek vermek gerekirse; normal sürelerle çalışma neticesinde işin bitirilmesinin mümkün olmadığı veya işin bitirilmesi için belirli bir gün olmamasına rağmen normal sürelerle çalışma ile muhtemel bir zararın doğması söz konusu olduğunda işçilerin fazla çalışma yapması mümkündür. Yani işçiler fazla çalışma yaparak işi erken bitirecek ve bu şekilde doğacak bir zararı engelleyeceklerdir. Bir başka şekilde bazı işler açısından belirli dönemler işin yoğunluğunun artması söz konusu olduğundan bu dönemlerde işin niteliği gereği fazla çalışma yapılabilecektir.<sup>60</sup> Buna örnek olarak işçilerin az olması, işlerin belirli dönemler açısından yoğun olması,

---

<sup>57</sup> Çil, a.g.e, s.58.

<sup>58</sup> Derya Ateş, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2010, s.36.

<sup>59</sup> Bayram, a.g.e, s.42.

<sup>60</sup> Güntay Öztürk, a.g.e, s.33.



mevsim koşulları sebebiyle çalışma süresinin artması gösterilebilecektir. <sup>61</sup> Fazla çalışma sebeplerinin tümü incelendiğinde hepsinin temelinde yatan ana amaç üretimin artırılmasıdır. Ancak kanunda düzenlenen diğer sebeplerin dışında yalnızca işletmenin yararına olacak şekilde fazla çalışma ihtiyacı doğabilecektir. Bu halde üretimin artırılması sebebinden söz edilir. Bu sebebi bir örnekle ayrıntılı olarak açıklayacak olursak; üretilen ürüne piyasada talebin artması neticesinde işverenin yeni işçilere başvurmasının aksine kendi işçilerine fazla çalışma yaptırarak üretim açığını gidermesi gösterilebilecektir. Bu şekilde yapılan fazla çalışmanın işverenin yararına olacağı kuşkusuzdur. <sup>62</sup>

#### 1.3.1.3.1.1.2. Tarafların Rızası

Tarafların rızasından bahsedebilmek için öncelikle işveren veya işveren vekilinin bu yönde talebinin bulunması gerekecektir. Bunun aksine işçinin kendi isteği doğrultusunda ve işverenin bilgisi dışında yapmış olduğu çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilemeyecektir. Ancak işveren, işçinin fazla çalışma yaptığını bilmesi veya görmesi sonucu yapılan çalışmaya rıza gösterirse fazla çalışmadan söz edilebilecektir. Bu durumda işveren anılan fazla çalışma konusunda rızası/talebi olmadığını ileri sürerse, somut olayda dürüstlük kurallarına aykırılıktan söz edilebilecektir. Zira işçinin yaptığı fazla çalışmayı en ufak bir karşı çıkma olmadan kabul eden/ses çıkarmayan işverenin bu fazla çalışmaya dönük rızası olduğu benimsenecektir. Bu halde işçinin çalışmayı işverenin bilgi ve rızasının dışında yapmış olmasının ispat yükü bunu iddia eden işverene ait olacaktır.<sup>63</sup> İşverenin fazla çalışma yapılmasına ilişkin talebi konusunda kanunda ve yönetmelikte şekil şartı bulunmamaktadır. Bu talep açık veya örtülü olabilecektir. Talebin işçiye bildirim süresine ilişkin kanunda açık bir düzenleme bulunmadığından somut olayın özelliklerine göre çalışmanın yapılmasından makul bir süre önce bildirilmiş olması beklenecektir. Bu bildirin makul süre geçtikten sonra yapılması halinde işçi, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilecektir. Talebe ilişkin ispat yükü ise işverene ait

---

<sup>61</sup>Yüzkan, a.g.e, s.74-75.

<sup>62</sup>Gökçe Akşengür, 4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul, 2011, s.62.

<sup>63</sup> Akşengür, a.g.e, s.63-64.

olacaktır.<sup>64</sup> Ayrıca işverenin işçiye yönelik fazla çalışma talebi olmamasına karşın, ancak işçinin fazla çalışma yapması sonucunda bitebilecek bir iş verilmişse bu durumda işçinin çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. Bu durumda işverenin örtülü talebinden/rızasından bahsedilecektir.<sup>65</sup> İşveren daha önceki fazla çalışma ücretini işçiye ödemediği için işçiye fazla çalışma yapmaya zorlarsa işçi sözleşmeyi bu yüzden feshedip tüm haklarını ve fazla çalışma ücretini gecikme faiziyle isteyebilir. Hatta önceki dönemin fazla çalışma ücreti 20 gün geçtiği halde ödenmemişse, ortada da bir mücbir sebep yoksa, işçi çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir. (İŞK.34) Ayrıca işveren fazla çalışma yapılmasına yönelik yetkisini kullanırken eşitlik ilkesine uygun hareket etmelidir. Bu doğrultuda çalışabilecek ve çalışmayacak olan işçileri ve çalışma sürelerini serbestçe ve ayırım yapmadan belirlemelidir. İşçilerin fazla çalışma açısından istekli olması halinde dürüstlük kuralı dikkate alınarak işverenin bu işçilere öncelik tanınması gerekecektir.<sup>66</sup> Olağan nedenlerle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmek için işverenin talebi ve işçinin fazla çalışma yönünden rıza göstermiş olması gerekecektir.<sup>67</sup> Kanunda yalnızca fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının alınması gerektiği (İŞK.41/7) belirtilmiştir. Ancak işçiden alınacak onayın şekline yönelik açıklama yapılmamıştır.<sup>68</sup> Olağan fazla çalışma yapılabilmesi için 25.08.2017 tarihinden önce yönetmeliğe göre her yıl başında işçinin yazılı olarak rızasının alınması gerekecektir. (FÇY. 9) Bu dönemde Yargıtay da işçiden yazılı onay alınmaması halinde işçinin fazla çalışma yapma zorunluluğunun bulunmadığını, yazılı onayın geçerlilik koşulu olduğunu kabul etmiştir.<sup>69</sup> Ayrıca işçiden her yılbaşında yazılı onay alınmaması halinde işverene her işçi için idari para cezası ödetilmekteydi. Bu durum, yılbaşı gününün resmî tatil olması da dikkate alınarak uygulamada kimi sorun ve sıkıntıların

---

<sup>64</sup> Hakan Özalp, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2013, s.48.

<sup>65</sup> Ümit Kızıldağ, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Saatlerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019, s.37-38.

<sup>66</sup> Ateş, a.g.e, s.40-41.

<sup>67</sup> Polat Soyer, *Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, Sa.3, 2004, s. 800.

<sup>68</sup> Zeynep Aslı Özkan, **İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.208.

<sup>69</sup> Y.9HD. 22.02.2010-2551/4290: 23.12.2004-17276/29157, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 22.01.2023.

yaşanmasına neden olmuştur. <sup>70</sup> Bu doğrultuda 25.08.2017 tarihinde yönetmelikteki ilgili hüküm değiştirilmiştir. Yönetmelikte yapılan bu değişiklikle işçinin korunması amaçlanmıştır. <sup>71</sup> Buna göre iş sözleşmesinin yapılması sırasında veya ihtiyacın ortaya çıkması halinde işçinin onayı alınacaktır. İşçiden alınacak onayın işçinin özlük dosyasında saklanması gerekecektir. (FÇY.9) Bu haliyle her yılbaşında işçiden yazılı onay alınma şartı kaldırılarak fazla çalışma için onayın her zaman alınabilmesine imkân tanınmıştır. İşçiye işe girerken imzalatılan iş sözleşmesi ile işçinin istek sonucu fazla çalışma yapacağına yönelik hüküm yeterli ve geçerlidir. Sözleşmede bu yönde hükmün bulunmaması halinde sözleşme imzalanırken veya sonra ayrıca belge düzenlenerek işçinin yazılı onayının alınması beklenecektir. İşçinin onayının fazla çalışma yapılmadan önce veya en geç fazla çalışma yapılırken alınması önemlidir. <sup>72</sup> Yazılı onay alınması işverenin yükümlülüğüdür. Ancak işçiden yazılı onay alınmaksızın işçinin karşı çıkmadan fazla çalışma yaptığı durumda işçinin fazla çalışmaya yönelik örtülü onayının olduğu kabul edilecektir. <sup>73</sup> İşçinin vermiş olduğu onay yalnızca olağan fazla çalışma için geçerli olmakla birlikte zorunlu nedenler ve olağanüstü hallerle yapılan fazla çalışmalarda işçinin onayına ihtiyaç yoktur. <sup>74</sup> İşçinin fazla çalışma yönünden onay vermemesi halinde işverenin zorla fazla çalıştırma yaptırması söz konusu olmayacaktır. İşverenin işçiyi fazla çalışmaya zorlaması halinde bu durum işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturacaktır. Ayrıca bu halde onay alınmaksızın çalıştırma yaptırıldığı için hukuka aykırı fazla çalışma kabul edilecek ancak işçi yine de ücrete hak kazanacaktır. <sup>75</sup> İşçinin vermiş olduğu onay mobbing veya zor kullanılarak alınmışsa geçerli bir onaydan bahsedilemeyecektir. <sup>76</sup> İşçi fazla

---

<sup>70</sup> Akyiğit, a.g.e, s.384.

<sup>71</sup> Hakan Keser, *İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.39, 2018, s.27.

<sup>72</sup> Gülşah Güven Dulay, *Fazla Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Değişikliği Bağlamında İşçi Mağduriyeti*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.92, Sa.4, 2018, s.204.

<sup>73</sup> Akyiğit, a.g.e, s.384-385.

<sup>74</sup> Cumhur Sinan Özdemir, *Fazla Çalışma İçin Her Yıl İşçinin Onayının Alınıp Alınmama Sorunu*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.2, Sa.8, 2007, s. 35.

<sup>75</sup> Eda Karaçöp, *İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edilemeyeceği*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.24, 2009, s.1452.

<sup>76</sup> ‘‘.davacı fazla çalışma süreleri ile ilgili işverenle görüşmeye gidildiğinde işverenin ellerinden muvafakatname almak istediği vermeyince iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmüştür. Fazla

çalışmaya onay vermesiyle diğer şartların sağlanması halinde fazla çalışma yapmakla yükümlü olacaktır.<sup>77</sup> Bu nedenle işçi, haklı bir sebebi olmaksızın işveren tarafından görevi hatırlatılmasına rağmen fazla çalışma yapmaktan kaçınırsa bu durum, işveren için sözleşmenin haklı fesih sebebi oluşturacaktır (İşK.25/II-h) Ancak işçi öncesinde veya sonrasında fazla çalışmayı kabul etmiş olsa bile belgeleyebileceği haklı sebebinin bulunması halinde buna dayanarak ve işverene haber vererek fazla çalışma yapmaktan kaçınabilecektir. Bu bildirimle ilişkin kanunda şekil şartı öngörülmemiştir. Bildiri uygun olabilecek her türlü araçla yapılabilecektir. Ancak ispat açısından yazılı olarak yapılması aranacaktır. Haklı sebebin ortadan kalkmasının ardından işveren fazla çalışma yapılmasını isteyebilecektir.<sup>78</sup> 25.08.2017 tarihinde yapılan düzenleme ile işçi, fazla çalışmaya yönelik rızasını işverene 30 gün önceden ve yazılı bildirmek koşuluyla geri alabilecektir. (FÇY.9/2) İşçinin fazla çalışmaya yönelik onayın şekli fark etmeksizin geri alma bildiriminin yazılı yapılması gerekecektir. Değişiklik ile işçi herhangi bir şeye gerek olmaksızın onayını geri alabilecektir. İşçinin onayını geri almasıyla birlikte artık kendisinden fazla çalışma yapması beklenemeyecektir. İşçi yeniden onay vererek fazla çalışmayı kabul etmediği sürece fazla çalışma yapmamasını gerekçe göstererek yaptırım uygulamak hukuka aykırı olacaktır. Ancak işçiye bu hak sınırsız olarak tanınmamıştır. İşçinin onayını geri alma hakkı yalnızca hukuken mümkün olup henüz yapılmayan fazla çalışmalar açısından uygulanabilecektir. Süresi biten veya öngörülen fazla çalışma sona ermişse, onayın varlığından bahsedilemeyeceğinden, onayın geri alınmasından da söz edilemeyecektir. İşçinin onayının geri alınması yalnızca geri alma bildiriminden itibaren 30 gün sonrasına yönelik fazla çalışmalar için sonuç doğuracaktır. Bu bildirim işçiyi fazla çalışma yapmaktan kurtaracak ancak bildirimden itibaren 30 gün içinde yapılan fazla çalışmalar için onay işçinin borcunu sona erdirmeyecektir. Bu halde işçi, onayını geri aldığı düşüncesiyle fazla çalışma yapmaktan kaçınır veya işe gelmezse işveren açısından bu durum haklı fesih sebebi oluşturabilecektir. (İşK.25/2) İşçinin işverenin menfaatine eşit veya daha ağır

---

*çalışmalar için işçinin muvafakatinin alınması yasal koşuldur. ...* Y. 9.HD. E.2008/39681, K.2010/25700, T. 23.09.2010, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 20.01.2023.

<sup>77</sup> Çetin Ağır, *İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma*, İstanbul Barosu Dergisi, C.87, Sa.1, 2013, s.104.

<sup>78</sup> Betül Hamide Can, *Fazla Çalışma ve İspatı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2022, s.84-85.

bir durumun bulunması ise istisna olacaktır. İşçi, vermiş olduğu onayı yazılı olarak geri aldığı takdirde bu durum bir daha fazla çalışma için onay veremeyeceği anlamına gelmeyecektir. İş sözleşmesi devam ettiği müddetçe fazla çalışmaya yönelik onay verilmesi ve geri alınması her zaman yaşanabilecektir.<sup>79</sup>

### **1.3.1.3.1.2. Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması**

#### **1.3.1.3.1.2.1. Haftalık Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması**

İşK 63/1 ve 41/1 hükümleri ve FÇY.3/a bendi uyarınca haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olup bu saat üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilecektir. Haftalık çalışma süresi hükmü mutlak emredici nitelikte olduğundan, bunun işverenin tek taraflı tutumu ve/veya tarafların anlaşmasıyla yahut TİS 'deki bir hükümle kaldırılması veya (örneğin haftalık normal iş süresi 50 saattir demek gibi) başka bir ölçüt getirilmesi mümkün değildir. Fakat tarafların anlaşarak bu süreyi işçi lehine olacak şekilde (örneğin haftalık 36 saat veya haftalık 42 saat gibi) azaltması mümkündür.<sup>80</sup> Haftalık azami fazla çalışma süresi kanun ve yönetmelik hükmünde açık bir şekilde belirtilmemiştir. Ancak ilgili hükümlerin yorumlanması suretiyle örtülü şekilde bu süre tespit edilebilecektir. Bunun için öncelikle mülga 1475 sayılı kanun hükmünün incelenmesinde yarar vardır. 1475 sayılı kanun 35. maddeye göre; fazla çalışma süresi günde üç saati geçemeyecek ve fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamayacaktır. Kanun hükmünden anlaşılacağı üzere fazla çalışmaya yönelik günlük ve yıllık sınır açıkça belirlenmiş olup haftalık azami fazla çalışma süresi düzenlenmemiştir. Ancak kanun hükmünde belirtilen sınırlamalar doğrultusunda haftalık azami çalışma süresi örtülü şekilde tespit edilebilecektir. 4857 sayılı kanunda ise yalnızca yıllık sınır açıklanmıştır. Fakat bu düzenleme işçilerin sınırsız şekilde çalıştırılabileceği anlamına gelmeyecektir. Öyle ki işçi haftada en çok 6 gün ve her bir günde en çok 11 saatten haftada toplam en çok 66 saat çalıştırılabilecektir. Bu halde haftalık çalışma süresinin üst sınırı 66 saat

---

<sup>79</sup> Akyiğit, a.g.e, s.385-386.

<sup>80</sup> Hatice Karacan Çetin, **4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma**, 6.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.52.

olacaktır. Böylece haftada yapılacak azami fazla çalışma süresi ise 21 (66-45) saat olacaktır.<sup>81</sup>

### 1.3.1.3.1.2.2. Günlük Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması

Fazla çalışma açısından günlük sınır değerlendirilirken mülga 1475 sayılı kanun ve 4857 sayılı kanunun ayrı ayrı ele alınması gerekecektir. Mülga 1475 sayılı kanun m. 35/1 a bendine göre fazla çalışma süresi günde üç saati geçemez.<sup>82</sup> 4857 sayılı İş kanununda yalnızca telafi çalışmaları açısından Avrupa Birliği normlarına uygun olacak şekilde günlük çalışma sınırlaması getirilmiştir. Buna göre telafi çalışmaları günlük üç saatten fazla olamayacaktır. Bu halde fazla çalışma açısından kanunda günlük üst sınır belirlenmediği söylenebilecektir. Üst sınır belirtilmemiş dahi olsa işçinin sınırsız süreyle fazla çalışma yapması beklenemeyecektir. İşçilerin çalışma süresi ve fazla çalışması yönünden de Avrupa ülkelerinde haftalık ve günlük sınırlar belirlenmiştir. Ülkeler çalışma süresini belirlerken gelişmişlik düzeyi ve işsizlik oranı gibi ölçütleri göz önünde bulundurmıştır.<sup>83</sup> Gelişmiş ülkelere Avustralya ve Yunanistan'da çalışma süreleri yüksek olarak belirlenmiştir. Bu ülkelerde haftalık çalışma süresi 40 saat, günlük çalışma süresi ise 8 saat olarak belirlenmiştir. Yine gelişmiş ülkelere olan Fransa'da ise çalışma süresi daha kısa tutulmuştur. Fransa'da çalışma süresi ise haftalık ortalama 35,6 saattir.<sup>84</sup> İşK m. 63 ve ÇSY m. 4/3 dikkate alındığında fazla çalışmanın yasal ölçütü haftalık normal çalışma süresinin aşılmasıdır. Günlük ise, normal çalışma süresi 11 saattir. Bunu aşamaz.<sup>85</sup> 11 saati aşan çalışmalar ise fazla çalışmadır. Bu halde yapılan çalışmanın karşılığında serbest zamanın kullandırılması veya zamlı ücretin ödenmesi gerekecektir.<sup>86</sup> Dolayısıyla günlük on bir saatlik sürenin aşılması sonucunda fazla çalışmaya yönelik hükümler uygulanabilecektir. Yeraltı maden iş65lerinde ise günlük 7,5 saatin üstündeki çalışmalar haftalık 37,5 saati aşıp aşmadığına bakılmaksızın fazla çalışma sayılacaktır. İşçinin günlük çalışma süreleri 11 saati aşmamak koşuluyla

---

<sup>81</sup> Müge Aracı, Yeni İş Kanununda Normal ve Normali Aşan Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, 2009, s.57.

<sup>82</sup> Mustafa Çenberci, **İş Kanunu Şerhi**, 6.Bası, 1986, s.800.

<sup>83</sup> Yılmaz, a.g.e, s.11.

<sup>84</sup> a.g.e, s.14.

<sup>85</sup> Akyiğit, a.g.e, s.21-22.

<sup>86</sup> Çil, a.g.e, s.61.

haftanın çalışılan günlerine eşit veya farklı dağılıma tabi tutulabilir. (İşK.63/1) Ancak eşit veya farklı dağılımda günlük yasal azami süreyi aşar tarzda anlaşma ve/veya yapılacak aksi bir uygulama, yasanın emredici hükümlerine aykırılık teşkil edecektir. Sonuçta henüz çalışmayı yapmamışsa, işçiyi bağlamaz ve geçersizdir. Fakat yasaya aykırı da olsa sınırı aşan bir çalışma yapılmışsa, bunu haftalıkla ilgilenmeden fazla çalışma sayıp, zamlı karşılığı ödenmek gerekir.<sup>87</sup>

### 1.3.1.3.1.2.3. Yıllık Fazla Çalışma Süresinin Sınırlandırılması

Mülga 1475 sayılı kanun m. 35/1,b bendine göre fazla çalışma yapılacak günlerin toplamı bir yılda doksan iş gününden fazla olamaz. Kanunun aynı maddesinin b, a bendinde günlük üç saatlik sınırın mevcut olduğu dikkate alındığında yıllık üst sınır iki yüz yetmiş saattir.<sup>88</sup> Yeni iş kanununda fazla çalışma yönünden açıkça yıllık sınır getirilmiştir. Buna göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saati geçemeyecektir. (İşK.41/8) Bu sınırlamanın amacı işçinin korunmasıdır.<sup>89</sup> Kanunda belirlenen bu sınırlama işyeri ve yürütülen işlere değil, işçilerin şahsına yöneliktir. (FÇY.5) Bu nedenle işyerinde farklı işçilerin yapmış olduğu fazla çalışma toplamının 270 saat üzerinde olmasında engel bulunmamaktadır. Yıllık sınır aşılarak yapılan fazla çalışma hukuka aykırı fazla çalışma olarak kabul edilecektir. Uygulamada sıklıkla bu sınırın aşıldığı görülmekte ve işveren açısından idari para cezası uygulanmamaktadır. Ancak bu, yaptırılan hukuka aykırı fazla çalışma sonucunda işçinin ücretini almasına engel teşkil etmemelidir.<sup>90</sup> 270 saatlik sınırın aşılması halinde de alınacak fazla çalışma ücreti kanun hükmünde belirlendiği şekilde yüzde elli artırılarak ödenecektir. AKYİĞİT'e göre yasal fazla çalışma sınırı aşılarak yapılan hukuka aykırı çalışma neticesinde, yasal en az %50 zamlı tarifeden de yüksek bir karşılığın olması gerekecektir. Ancak uygulamaya geçmemiştir.<sup>91</sup> 270 saatlik yasal sınır üzerinde yapılan fazla çalışmaların karşılığında işçinin serbest zaman hakkının mevcut olup olmadığına ilişkin kanun ve yönetmelikte açık hüküm yoktur. AKYİĞİT'e göre

---

<sup>87</sup> Namık Hüseyinli, *İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.12, Sa.136, 2017, s.18.

<sup>88</sup> Çenberci, a.g.e, s.800.

<sup>89</sup> Hüseyinli, a.g.e, s.20.

<sup>90</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD. E.2007/32717, K. 2008/31210, T.06.03.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 20.01.2023.

<sup>91</sup> Akyiğit, a.g.e, s. 387.

haftada 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalarda bile işçinin ücret veya serbest zaman hakkı mevcuttur. Bu nedenle günlük 11 saatin aşılması halinde de işçi isterse kendisine serbest zaman verilebilmelidir.<sup>92</sup> Aynı görüşle kanaatimizce yıllık 270 saatlik sınır üzerinde yapılan hukuka aykırı çalışmaların karşılığında işçi zamlı ücret veya serbest zaman hakkını kullanabilmelidir. Kanun hükmünde açıkça fazla çalışma yıllık sınıra tabi tutulmuş, fazla sürelerle çalışma açısından ise açık bir sınırlama getirilmemiştir. (İşK.41/8) Bununla birlikte FÇY'de fazla sürelerle çalışmaya ilişkin yıllık sınır getirilmemiştir. (FÇY.5) İşçiye 270 saatlik yıllık sınır üzerinde fazla çalışma yaptırılması İşK. m. 24'te belirtilen haklı fesih sebepleri arasında yer almamaktadır. Bununla birlikte kanunun diğer maddeleri ve yönetmelikte de bu durum açıkça düzenlenmemiştir. Bu nedenle konunun tartışmalı olduğu söylenebilecektir. Bu tartışmalar kapsamında Yargıtay bir kararında 270 saatlik sınırın aşılarak fazla çalışma yapılmasını çalışma şartlarının uygulanmaması (İşK.24/II-f) olduğunu kabul edilerek işçinin fesih hakkının doğduğunu kabul etmiştir.<sup>93</sup> Kanaatimizce 270 saatlik sınır aşılarak yapılacak fazla çalışma hukuka aykırı olduğundan işçi, çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle haklı fesih hakkını kullanabilecektir.

### **1.3.1.3.2. Zorunlu Nedenlerle Fazla Çalışma**

İşK m. 42'de zorunlu nedenlerle fazla çalışma düzenlenmiştir. Kanun hükmünde zorunlu nedenin açık tanımı yapılmamakla birlikte hangi hallerde işverenin bu hükme dayanarak işçileri fazla çalıştırabileceği düzenlenmiştir. Bu haller işyerinde arıza sırasında, arızanın mümkün görülmesi halinde, makine veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerin ortaya çıkması veya zorunlu sebeplerin ortaya çıkması olacaktır. Zorunlu sebepler her somut olaya ve işyerine göre farklılık arz edeceği için, bu husus göz önünde bulundurularak değerlendirme yapılması gerekecektir. Genel olarak bu sebepler; işyerinde ortaya çıkan beklenmedik, acil, derhal müdahale edilmemesi durumunda can ve mal güvenliği açısından tehlike arz edebilecek durumlar

<sup>92</sup> Akyiğit, a.g.e, s.406.

<sup>93</sup> “..yıllık yasal sınır olan 270 saatten fazla mesai yaptırıldığı ve bu hususun çalışma şartlarının uygulanmaması olduğu iddiasıyla iş sözleşmesini feshettiğini ileri sürmüş.. 270 saati aşan çalışmaların varlığının araştırılıp var olduğunun tespiti halinde, davacının fesih hakkının doğduğunu kabul etmek gerekirken.. ” Y.7.HD. E. 2014/19129, K.2015/13542, T. 02.07.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 23.01.2023.



olarak tanımlanabilecektir.<sup>94</sup> Bu sebeplerin işyerinde ortaya çıkması durumunda işçinin yapmış olduğu fazla çalışma işverene sadakat borcunun bir sonucudur ve bundan dolayı bu tür fazla çalışma yapılması için işçinin rızasına gerek olmayacaktır. Fakat işçinin o esnada en azından işverenin zorunlu fazla çalışmadaki menfaatine eşdeğer bir haklı durumu varsa (örneğin, eşinin kaza geçirdiği ve ağır yaralı olarak hastaneye kaldırıldığı hal gibi), işçinin bu tür fazla çalışmaya katılması gerekmez. Çünkü; sadakat borcu, işçiye, işverenin menfaatleri için kendisini feda etmesi yükümü yüklemesiz.<sup>95</sup> Ayrıca bu sebeplerin hukuki açıdan mücbir sebep olması gerekmeyecektir.<sup>96</sup> Acil sebebin işyerinde değil de işyerini etkileyen işyeri dışında bir yerde olması durumunda bu sebebe bağlı fazla çalışmadan bahsedilebilecektir. Bu sebebe bağlı olarak yapılacak fazla çalışma, işyerinin normal çalışmasını sağlayabilecek düzeyi aşmaması şartıyla yapılması gerekecektir. Yani işyeri normal çalışma düzenine döndüğü takdirde fazla çalışmanın sona ermesi gerekecektir. Zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmalarda İşK m. 41'in birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanacaktır. (İşK.42) Hüküm gereği zorunlu nedenlerle yapılan fazla çalışmada işçinin serbest zaman hakkının bulunmadığı söylenebilecektir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma işyerindeki işçilerin hepsine veya bir kısmına yaptırılabilir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi, işçinin onayına ihtiyaç duyulmayan istisnai durumlardan biridir. Bu yüzden zorunlu bir sebep ortaya çıktığında işçilerin tamamı ya da bir kısmı fazla çalışma yapmakla yükümlü olacaktır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma dürüstlük kuralları çerçevesinde işçiden beklenebilir nitelikte olmalıdır. Haklı bir sebebi olmamasına rağmen fazla çalışma yapmayı reddeden işçi sadakat borcuna aykırı davranacağından işveren haklı fesih imkânına sahip olacaktır. (İşK.25) Ancak işçinin fazla çalışma yapmaması için haklı sebebinin bulunması durumunda işçi fazla çalışma yapmaktan kaçınabilecektir.<sup>97</sup> 1475 sayılı mülga kanun 36.maddesinde fazla çalışma açısından Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirim zorunluluğu kaldırılmış ve 4857 sayılı kanunda yer verilmemiştir. Kanuna göre

---

<sup>94</sup> Hasan Kayırgan, **Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.89.

<sup>95</sup> Ömer Ekmekçi & Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.357.

<sup>96</sup> Merve Çetinkaya, 4857 Sayılı İş Kanununda Fazla Saatlerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2018, s.22.

<sup>97</sup> Guntay Öztürk, a.g.e, s.41-42.

zorunlu nedenle fazla çalışma, arızanın mümkün görülme halinde de ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle kavramın incelenmesinde yarar vardır. İşyerinde arızanın oluşabileceği ihtimali sezilirse bunun engellenmesi için önlem alınması aşamasında işçilere fazla çalışma yaptırılabilir. Ancak bu kavram açık olmadığından işverenin fazla çalışma yaptırılması amacıyla arıza ihtimalini belirtmesi durumu da söz konusu olabilmektedir. İşverenin ise dürüstlük kurallarına uygun şekilde davranması gerekecektir. İşverenin niyetinin her somut olayda ayrıca incelenmesi ve özellikle arıza ihtimalinin gerçekten mevcut olup olmadığının belirlenmesi gerekecektir. Kanaatimizce konunun uzmanlarınca inceleme yapıldıktan sonra değerlendirme sonucunda karar verilmesi gerekecektir. Ancak işverenin bu ihtimali işçilere belirterek iyi niyetle hareket etmesi gerekecektir.<sup>98</sup>

#### **1.3.1.3.3. Olağanüstü Nedenlerle Fazla Çalışma**

Seferberlik halinde ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışma gerekli görülürse işin çeşidi ve ihtiyaç derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilecektir. (İşK.43) İlgili hüküm yeraltı maden işleri açısından da uygulanabilecektir. Kanun hükmü doğrultusunda bu çalışma ancak olağanüstü bir neden ve Cumhurbaşkanı kararı ile uygulanabilecektir. Kanunda olağanüstü hâl olarak seferberliğe yer verilmiştir. Seferberlik; devletin tüm kaynaklarını harekete geçirerek savaşın ihtiyaçlarını karşılamak için planladığı ve uyguladığı bir askeri ve sivil mobilizasyon halidir. Bu halde kişilerin hak ve hürriyeti kısıtlanacaktır. Kararda bu kapsamda çalışacak işyeri ve fazla çalışmanın süresi belirtilecek olup bu işyeri özel veya kamu sektöründe olabilecektir. Bu nedenle işçinin onayının alınmasına gerek yoktur. Bu kapsamda işçinin sürekli olarak çalışması beklenemeyecektir. Ancak kanun hükmünde yalnızca günlük çalışma süresinin işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılabileceği (İşK.43) düzenlenmiş olup kavrama yönelik açık bir hükme yer verilmemiştir. ÇSY m. 3/2 gereği kalan bir günün (24 saatlik) en az 12 saatinin işçinin özgürce tasarruf edebileceği bir süre olarak tanınması gerekir. Bu süreçte işçiye ara dinlenmesi verilmesi gerektiğinden en çok çalışma gücünün net 11

---

<sup>98</sup> Odaman, a.g.e, s.36.

saat olacağı söylenebilecektir. Sonuç olarak fazla çalışma seferberlik süresiyle sınırlı olacağından seferberlik durumunun bitmesiyle fazla çalışmanın sona ermesi gerekecektir. Seferberlik bitmesine karşın fazla çalışmanın devam etmesi yasaya aykırılık teşkil edecektir. Ancak Cumhurbaşkanı dilerse seferberlik süresince fazla çalışmaya son verebilecektir.<sup>99</sup>

#### **1.3.1.3.4. Özel Bir Durum Olarak Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri**

İşyerindeki asıl işin düzen içerisinde ve sağlıklı olarak yürütülebilmesi için çalışma saatinden öncesinde veya sonrasında belirli işlerin yapılması gerekecektir. Bu işler İşK m. 70'e göre hazırlama-tamamlama ve temizlik işleri olarak adlandırılmıştır.<sup>100</sup> Bu çalışmanın kurallarını düzenlemek üzere Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği yayımlanmıştır. 28.04.2004 tarihinde yönetmelik Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.<sup>101</sup> Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri bu iş için özel görevlendirilecek kişilere yaptırılabilceği gibi işyerindeki diğer işçilere de yaptırılabilir. Ancak bu işlerin işyerinin asıl işçilerine yaptırılması halinde özel bir durum arz ederek ilgili yönetmelik hükümleri uygulanacaktır. Aksine bu işleri yapması için ayrı işçi alınması halinde bu işçiler İşK ilgili hükümleri uygulanacaktır. Bir işin bu kapsamda değerlendirilebilmesi için ilk şart; asıl işe uygun olarak sürdürülebilmesidir. Buna örnek olarak işçinin işini bitirmesi sonucu bilgisayarını kapatması ya da işçinin işe başlamadan önce işyerini temizlemesi örnek gösterilebilecektir. Burada önemli olan olağandışı bir durumun aksine süreklilik sağlanmasıdır. İkinci şart ise teknik bir zorunluluk hali veya bu işlerin asıl işin yürütülmesi sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik açısından sakınca yaratmasıdır. (HTTY.4/1) İlgili maddede sayılan sakıncalardan birinin bulunması yeterli olacaktır. İşçilerin bu işe başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmesi zorunludur. (HTTY.10) Bu dinlenmeler de çalışma süresinden sayılmayacaktır.<sup>102</sup> İşçiler, çalışma sürelerine ek olacak şekilde sürenin başlamasından önce veya bitmesinden sonra

---

<sup>99</sup> Akyiğit, a.g.e, s.390-391.

<sup>100</sup> Fatih Taşdemir, Türk Hukukunda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2010, s.57.

<sup>101</sup> Tekin Güç, **Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s.58-59.

<sup>102</sup> Yılmaz, a.g.e, s.134-137.

günde en çok iki saat daha çalıştırılabilecektir. (HTTY.5) Bu işler ile yapılan fazla çalışma süresinin toplamı günlük çalışma süresi 11 saati yılda ise 270 saati geçemeyecektir. (HTTY.12) Hazırlama, tamamlama ve temizleme işinde çalışan işçiye her bir saat için o işyerinde asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli artırılmasıyla ücret ödenecektir. (HTTY.15) İlgili hüküm dışında yönetmelikte çalışma ücretiyle ilgili başka bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yönetmeliğin, yasa hükmünü bertaraf ederek işçinin çalışmasının karşılığında serbest zaman hakkının mevcut olup olmadığı tartışılabilir niteliktedir.

#### **1.3.1.4. Fazla Çalışmanın Hesaplanması**

##### **1.3.1.4.1. Sürekli ve Düzenli Çalışmalarda Hesaplanması**

Denkleştirme esasının uygulanmadığı hallerde normal işçiler açısından haftalık kırk beş saat üzerinde çalışma yapılmış olması fazla çalışma açısından yeterli olacaktır. Yer altı maden işleri açısından ise bu süre otuz yedi buçuk saat aşılmasıdır. İşçinin haftada belirtilen saatleri aşan çalışmalar yapması halinde aşan saat kadar fazla çalışma yapmış olduğu kabul edilecektir. Ancak o hafta içerisinde telafi çalışması yapılmışsa fazla çalışmanın hesabında bu süre dikkate alınmayacaktır.<sup>103</sup>

##### **1.3.1.4.2. Denkleştirme Esasının Uygulandığı Hallerde Hesaplanması**

1475 sayılı mülga İş Kanunu m. 61/a 'ya göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 48 saattir. Bu süre haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde uygulanır. Bu haliyle işçinin çalışma sürelerinin denkleştirilmesi yolu mevcut değildir. İlerleyen zamanda çalışma sürelerine yönelik düzenlemelere karşı işverenlerin şikâyetlerinin artması doğrultusunda esnekliğe uygun şekilde çalışma süreleri rejimi geliştirilmiştir.<sup>104</sup> İşK ile denkleştirme uygulaması düzenlenerek haftalık ortalama çalışma süresinin aşılmadan bazı haftalar için normal çalışma süresi üzerinde çalışma yapılabilmesi konusunda esneklik

<sup>103</sup> Akyiğit, a.g.e, s.381.

<sup>104</sup> Duygu Erkan Şahin, **Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2022, s.13.

tanımıştır.<sup>105</sup> Sonuç olarak denkleştirme uygulamasının 4857 sayılı İşK m. 63 ile ilk kez mevzuata girdiği söylenebilecektir.

#### 1.3.1.4.2.1. Çalışma Süresinin Denkleştirilmesi

Denkleştirme uygulaması ile İş Kanunu'na tabi işler açısından haftalık ortalama çalışma süresinin aşılmadan<sup>106</sup> bazı haftalar açısından haftalık çalışma süresini normalin üzerine çıkarma imkânı getirilmiştir. Bu doğrultuda denkleştirme döneminin bir sözleşme tipi değil, esnek bir uygulama olduğu söylenebilecektir. Böylece işçilerin bazı haftalar ortalama haftalık çalışma süresinin altında çalıştırılabilmesi söz konusu olabilecek ve uygulama fazla çalışma konusunda bu şekilde anlam kazanacaktır. Bu haliyle denkleştirme; işçinin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile haftalık normal çalışma süresinin günde on bir saati aşmamak şartıyla işveren tarafından belirli döneme yayılarak ve ortalama haftalık çalışma süresinin aşıp aşılmadığının dikkate alınmış olduğu yöntem olacaktır.<sup>107</sup> Tarafların denkleştirme uygulamasına geçmesi açısından kanunda belirli bir sebep öngörülmemiştir. Bu nedenle herhangi bir sebebe dayanarak denkleştirme yapılabilecektir. Ancak TMK<sup>108</sup> m. 2 doğrultusunda işveren bu hakkını kullanırken dürüstlük kurallarına aykırı davranmamalıdır. Ayrıca işverenin bu konuda sahip olduğu yetki toplu iş sözleşmesiyle de verilebilecektir.<sup>109</sup> Denkleştirme, işyerinin tamamında veya bir bölümünde uygulanabilecektir. Bir bölümde çalışan işçilere veya tek bir işçiye de uygulanabilecektir. Uygulamanın işçiler açısından aynı olma zorunluluğu yoktur. Buna göre her işçi açısından farklı denkleştirme süre ve şekli belirlenmesi mümkündür.<sup>110</sup> Bunun dışında denkleştirme uygulaması farklı ülkelerde ele alınmaktadır. 93/104 ve 2000/34 sayılı yönerge ile Avrupa Birliği hukukunda haftalık çalışma süresi kırk sekiz saat olarak belirlenmiştir. Buna göre yapılacak çalışmalarda fazla çalışma süresi dâhil olmak üzere kırk sekiz

<sup>105</sup> Mehmet Nusret Bedük, *Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik Mi, Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme*, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, Sa.2, 2011, s. 212.

<sup>106</sup> Öner Eyrenci & Savaş Taşkent & Devrim Ulucan, **Bireysel İş Hukuku**, 9.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s.288.

<sup>107</sup> Baki Oğuz Mülayim, *Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması*, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.68, Sa.3, 2019, s.647.

<sup>108</sup> RG 08.12.2001, Sa.24607.

<sup>109</sup> Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I)**, 5.Baskı, Beta Yayınları, Ankara, 2014, s.35.

<sup>110</sup> Yılmaz, a.g.e, s.23-24.

saat aşılamayacaktır. Yönergenin 16. maddesine göre haftalık çalışma süresi dört saati geçmeyen denkleştirme dönemi içerisinde çalışılan bazı haftalar kırk sekiz saatin üstü veya altı olacak şekilde ortalama kırk sekiz saat çalışma kabul edilmiştir. <sup>111</sup>

#### 1.3.1.4.2.2. Denkleştirme Dönemi Süresi

Tarafların anlaşması doğrultusunda haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmayacak şekilde farklı şekilde dağıtılabilecektir. İki aylık süre içinde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. Bu süre turizm sektörü dışında diğer sektörlerde iş sözleşmesi ile iki ay, TİS ile dört aya kadar uzatılabilecektir. (İşK.63/2) Kanunda düzenlenen süre sınırlaması emredici niteliktedir. Bu nedenle tarafların emredici hükme aykırı olacak şekilde daha uzun bir süre kararlaştırması mümkün olmadığı gibi yapılan anlaşma da geçersiz olacaktır. Daha farklı bir ifadeyle taraflar emredici hükme aykırı olarak kanunda düzenlenenden daha uzun bir süre kararlaştırmış olsa bile iki aylık süre geçerli olacaktır. Taraflar toplu iş sözleşmesi ile süreyi dört aya kadar uzatmışsa bu sürenin üzerinde taraflarca denkleştirme kararlaştırılması mümkün değildir. Aksi halde dört aylık süre geçerli olacaktır. Kanun hükmüne göre belirlenen iki aylık sürenin sonu, denkleştirmenin başladığı günden itibaren geçen iki ayın son günü olacaktır. Burada önemli olan kıstas ayların birbirini takip eden aylar olmasıdır. <sup>112</sup> 6715 sayılı ‘İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ‘ ile İş Kanunu m. 63/f.2 ‘ye özel olarak cümle eklenmiştir. <sup>113</sup> Buna göre turizm sektöründe dört aylık süre kapsamında işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamayacaktır. <sup>114</sup> Ayrıca turizm sektöründe denkleştirme süresi iş sözleşmesi ile dört ay, toplu iş sözleşmesi ile altı aya kadar artırılabilir. (İşK. 63/2)

---

<sup>111</sup> Mehtap Yücel Bodur, *Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar*, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, Sa.1, 2019, s.303-304.

<sup>112</sup> Efe Yamakoğlu, *Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma*, 1.Baskı, Kazancı Yayınları, İstanbul, 2011, s.20-2.

<sup>113</sup> Deniz Otay, 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma Kavramı, Şartları ve Cayma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE, Gaziantep, 2021, s. 41.

<sup>114</sup> Cevdet İlhan Günay, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 6.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.187.

#### 1.3.1.4.2.3. Tarafların Anlaşması

Denkleştirmenin uygulanabilmesi için tarafların anlaşması şarttır. (İşK.63/2) Bu doğrultuda denkleştirme uygulaması işçinin onayına bağlı olduğu söylenebilecektir.<sup>115</sup> Ancak İşK'da anlaşmanın şekli konusunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bunun aksine ÇSY m. 5'te ise anlaşmanın yazılı yapılması belirtilmiştir. İşçinin onayı her denkleştirme döneminin başında veya işverenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesine koyacağı bir hükümlerle alınabilecektir.<sup>116</sup> Anlaşmanın yazılı yapılması belirlenmişse de uygulamada bu kuralın aksine işçinin yazılı onayı alınmaksızın zımni rızanın kabul edildiği görülmektedir.<sup>117</sup> Tarafların açık bir şekilde anlaşma yapmamasına karşın fiili olarak denkleştirme uygulanması Yargıtay tarafından örtülü denkleştirme olarak kabul edilmiştir.<sup>118</sup> Örtülü denkleştirmenin kabul edilmesi İş Kanunu açısından önemli bir adım olmuştur.<sup>119</sup> İşçinin onayının alınmasının ardından işveren, denkleştirme dönemini başlangıç ve sona erme tarihleri ile denkleştirme dönemi içerisinde çalışma süresinin nasıl dağıtılacağına karar verecektir. İşçinin onayı alınmaksızın işveren tarafından tek yanlı karar doğrultusunda denkleştirme uygulamasına geçilmiş olması İşK m. 22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması olarak kabul edilecektir. Ancak tarafların anlaşmış olması halinde bu durumda çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmayacak ve denkleştirme esası uygulanacaktır.<sup>120</sup>

#### 1.3.1.4.2.4. Denkleştirme Dönemi Hesaplamaları

Fazla çalışmanın varlığı tespit edilirken öncelikle dikkat edilmesi gereken husus denkleştirmenin uygulanıp uygulanmadığıdır. Denkleştirmenin uygulanmadığı ihtimalde haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatin üzerinde yapılan çalışma fazla çalışma açısından yeterli olacaktır. Ancak bu hafta içinde

<sup>115</sup> Devrim Ulucan, *Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, Sa. Özel Sayı, 2007, s.180.

<sup>116</sup> Murat Engin, *Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.5, 2007, s.72.

<sup>117</sup> Erdem Özdemir, *Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.12, 2008, s.81.

<sup>118</sup> Bu yönde bknz. Y.9.HD. E.2010/9024, K.2010/7984, T.25.03.2023, Y.9HD. E.2009/45842, K.2012/6570, T.01.03.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 23.01.2023.

<sup>119</sup> İlyas Topçuoğlu, *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2007, s.62.

<sup>120</sup> Zeynep Ezgi Ertürk, 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE, İstanbul, 2018, s. 38.

yapılan bir telafi çalışması varsa bu çalışmanın hesaba katılmaması gerekecektir. Ayrıca işçinin izinli ve raporlu olduğu günlerin denkleştirme uygulamasına esas alınmaması gerekecektir. Denkleştirmenin uygulandığı ihtimalde ise fazla çalışma açısından farklı bir hesabın yapılması gerekecektir. Kanunda belirtilen yasal sınırlar dâhilinde işyerinde denkleştirmenin uygulandığı ihtimalde her haftada 45 saatlik çalışma süresinin aşıp aşılmadığına bakılmayacaktır. Burada tespit edilmesi gereken; denkleştirme dönemi içerisinde yapılan toplam çalışmanın bir haftaya düşen ortalama süresinin 45 saati aşım aşmadığı olacaktır. Böylece bu dönem içerisinde günde 11 saati aşmama kuralı da göz önünde bulundurularak bazı haftalar normal çalışma süresinin üzerinde çalışılırken, bazı haftalar altında çalışılabilecektir.<sup>121</sup> Günlük on bir saati aşmış çalışmalar ise denkleştirmeye tabi tutulmayacak ve başlı başına fazla çalışma sayılacaktır.<sup>122</sup> Bu dönem içerisinde ortalama haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma kabul edilmesi gerekecektir. Ancak ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saate eşit veya daha az olduğu ihtimalde fazla çalışma yapılmadığı kabul edilecektir.<sup>123</sup> İşK m. 46 doğrultusunda denkleştirme döneminde dahi işçiye bir gün tatil verilmesi zorunlu olduğu söylenebilecektir.<sup>124</sup> Kanunda açıkça denkleştirme uygulamasının ‘‘yılıda kaç kez yapılabileceği’’ noktasında sınır yoktur. Bu nedenle belirlenen denkleştirme döneminin sona ermesi halinde tarafların anlaşmasıyla yeni bir denkleştirme belirlenebilecektir.<sup>125</sup>

#### **1.3.1.4.2.5. Denkleştirme Uygulamasının Ücrete Etkisi**

Denkleştirme döneminde çalışılan süre değişiklik göstermesine karşın haftalık çalışma süresi değişmeyecektir. Bu nedenle denkleştirme döneminde ücret konusuyla ilgili belirlenmesi gereken önemli nokta; işçinin değişen çalışma süresinin karşılığında ücretin buna bağlı olarak değişip değişmediği olacaktır. Ücret işçinin fiili çalışma süresine bağlı olacak şekilde hesaplanacak olursa her ücret döneminde işçiye farklı ücret ödenmesi gerekecektir. Buna karşılık ortalama o ücret dönemine düşen çalışmaların karşılığı dikkate alınırsa

---

<sup>121</sup> Akyiğit, a.g.e, s.381-383.

<sup>122</sup> İsmail Sinan Gökçek, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2008, s. 35.

<sup>123</sup> Ercan Akyiğit, *Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar*, TÜHİS, C.19, Sa.4, 2005, s.3.

<sup>124</sup> Engin, a.g.e, s.74.

<sup>125</sup> Aracı, a.g.e, s.19.



her dönem ücret sabit olacaktır. İşçinin korunması ilkesi gereği denkleştirme dönemi içerisinde ücretin de sabit kalacağı kabul edilmelidir. Bu haliyle işçinin aylık gelir dengesi bozulmamış olacaktır. <sup>126</sup> Böylece ilgili dönemde tespit edilen fazla çalışma açısından normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesiyle (İşK.41) fazla çalışma ücreti ödenecektir. <sup>127</sup> İş sözleşmesi denkleştirme dönemi bitmeden sona ermişse, sona erme tarihi denkleştirme sonu kabul edilerek fazla çalışma ücreti tespit edilirken bakiye süre dikkate alınarak hesaplama yapılacaktır. <sup>128</sup>

#### **1.3.1.4.2.6. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen İşlerde Denkleştirme**

Bazı işlerin nitelikleri gereği haftalık çalışma süresinin haftanın iş günlerine bölünürken zorluk yaşanmaktadır. <sup>129</sup> Taşımacılık sektörü bu işlere örnek gösterilebilecektir. Bu nedenle söz konusu işler açısından İşK'da özel düzenlemeye yer verilmiştir. İşK m. 76'ya göre günlük ve haftalık çalışma süresinin 63. maddede belirtildiği şekilde uygulanmasının mümkün olmadığı iş ve iş yerleri açısından çalışma süreleri günlük yasal çalışma süresini aşmamak şartıyla ve en çok altı aya kadar denkleştirme süresi tanınacak şekilde uygulanabilecektir. Bu istisnai hal Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Haftalık İşgünlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. <sup>130</sup> İşin niteliğine göre en çok altı ayı geçmemek üzere denkleştirme dönemi işverence belirlenecektir. (HİGBÇSY.4) Ayrıca bu dönemde de günlük çalışma süresi on bir saati, gece çalışma süresi yedi buçuk saati geçemeyecektir. (HİGBÇSY.6) Yönetmeliğe göre bu işler; karayolu, demiryolu ve deniz, göl ve akarsularda hareket halinde olan taşıtlarda yapılan ve DİK'na tabi olmayan taşıma işleri ve iş süresinin haftanın iş günlerine bölünerek yürütülmesi niteliği bakımından mümkün olmayan işler olacaktır. (HİGBÇSY.1)

<sup>126</sup> Hande Kutluer, 4857 Sayılı İş Kanununda Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi SBE, Kocaeli, 2019, s.143.

<sup>127</sup> Münir Ekonomi, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, **Kamu-İş Dergisi**, C.7, Sa.3, 2004, s.12.

<sup>128</sup> Arıkan Şahin, Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Denkleştirme Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2020, s.83.

<sup>129</sup> Kemal Özcan, 4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi SBE, Diyarbakır, 2006, s.20.

<sup>130</sup> Emine Tuncay Senyen Kaplan, **Bireysel İş Hukuku**, 11.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020, s.370.

### 1.3.1.5. Fazla Çalışmanın İspatı

#### 1.3.1.5.1. Genel Olarak

İspat; tarafların iddia ettiği bir durumun gerçekleştiğini veya gerçekleşmediğini kanıtlama sürecidir.<sup>131</sup> İspat açısından iki farklı kavram karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki fazla çalışmanın ispatı, diğeri ise fazla çalışma karşılığının ödendiğinin ispatıdır. Bu iki kavram birbirinden farklı olmakla birlikte ispat şekli ve ispat edecek taraflar da birbirinden farklı olacaktır. Bu konuya ilişkin ispat yükü kavramı ayrı başlık altında incelenecektir. İş sözleşmesinin feshedilmesi sonucu ortaya çıkan önemli durumlardan biri de işçinin fazla çalışma iddiasında bulunmasıdır. Bunun temel sebebi iş ilişkisinin devamı süresince işverenin kanuna aykırı davranması ve kayıt dışı istihdamın yaygın olmasıdır. Bu durum ispat açısından belirli sorunlar ortaya çıkarmaktadır. Uygulamada sıklıkla karşılaşıldığı üzere işçi, iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte fazla çalışma iddiasında bulunmaktadır. Genellikle işçi, iş sözleşmesi devam ettiği süre boyunca işini kaybetmemek amacıyla fazla çalışma alacağını talep edememekte ancak iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra açmış olduğu dava yoluyla talepte bulunmaktadır. Açılan davada mahkemece fazla çalışma iddiasında bulunan işçinin iddiasını ispat etmesi beklenecektir. Ancak iş sözleşmesinin devam ettiği süre ile davanın açıldığı tarih arasında belirli bir zaman geçtiğinden uygulamada işçinin fazla çalışma alacağını ispatı noktasında sorunlar ortaya çıkabilmektedir. İspatla ilgili sorunlardan bir diğeri de işçinin davada abartılı ve gerçek dışı fazla çalışma iddialarında bulunmasıdır. Bu iddialara yönelik Yargıtay kararlarında kabul edilen ‘*hayatın olağan akışına uygunluk ölçütü*’ yargılama sırasında değerlendirilerek mahkemelerce karar verilmektedir. Hayatın olağan akışına uygunluk ölçütü örnek Yargıtay kararları ile ayrı başlık altında incelenecektir. Fazla çalışma iddiaları kapsamında bazen işçi hafta tatillerinde çalıştığını iddia edebilmektedir. Bu halde olağan durumun aksine hareket edildiğinden işçinin bu iddiasını ispatlaması gerekecektir. İspat edilen iddiaya karşılık işveren, işçinin

---

<sup>131</sup> Zeki Gözütok & Adem Albayrak, **Alfabetik Medeni Usul El Kitabı**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021, s.544.

tatilde çalışması halinde izin verdiğini veya karşılık olarak zamlı ücret ödediğini ispatla yükümlü olacaktır.<sup>132</sup>

### 1.3.1.5.2. İspat Yükü

İspat yükü, iddia ve savunmanın dayanağı olarak gösterilmiş olguların kimler tarafından ispat edileceği şeklinde tanımlanabilecektir.<sup>133</sup> Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ispatı açısından İŞK ve FÇY’de özel bir düzenleme öngörülmediğinden genel hükümlerin uygulanması gerekecektir. Buna göre kanunda özel bir düzenleme olmadıkça iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaracak olan taraf, iddiasını ispatla yükümlü olacaktır. (HMK<sup>134</sup>.190/I) İlgili hüküm doğrultusunda işçi fazla çalışma iddiasını ispatla yükümlü olacak ve her türlü delille ispatlayabilecektir.<sup>135</sup> Önemli olan işçi tarafından fazla çalışma yapıldığının somut ve net bir biçimde ispatlanması olacaktır.<sup>136</sup> Bu doğrultuda mahkemece işyerinde çalışma koşulları, işçinin her gün nasıl çalıştığı belirlenerek fazla çalışma tespit edilmelidir.<sup>137</sup> Buna karşılık işveren de ücret ödeme borcu altında olması sebebiyle fazla çalışma ücretini ödediğini veya serbest zaman kullandığını ispat etmekle yükümlü olacaktır. Ücretin ödendiği veya serbest zaman kullandırıldığı iddiası hukuki işlem niteliğinde olması sebebiyle işveren, iddiasını yazılı belgeyle ispatlayabilecektir.<sup>138</sup> İşveren fazla çalışmanın karşılığı olarak ücretin ödendiğini yazılı belge niteliğinde olan bordro, ücret hesap pusulası, banka kayıtları ve bilgisayar kayıtları ile ispat edebilecektir.<sup>139</sup> Fazla çalışmanın karşılığının serbest zaman olarak kararlaştırıldığı ihtimalde işçinin serbest zamana ilişkin yazılı talebi ile serbest zamanın kullanıldığını gösteren ve işçinin imzasını taşıyan belge de ispat açısından kullanılabilir.<sup>140</sup> İşçinin ücretinin fazla çalışma ücretini de kapsamaya yönünde iş sözleşmesinde hüküm

---

<sup>132</sup> Güntay Öztürk, a.g.e, s.61-62.

<sup>133</sup> Abdullah Enes Alat, *İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri, 2018, s. 169.

<sup>134</sup> RG 04.02.2011, Sa.27836.

<sup>135</sup> ATEŞ, a.g.e, s.84.

<sup>136</sup> Baki Oğuz Mülayim, *Fazla Çalışmanın İspatlanması*, **İş ve Hayat Dergisi**, C.5, Sa.9, 2019, s.134.

<sup>137</sup> Memet Nejat Şen, 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi SBE, İstanbul, 2013, s.124.

<sup>138</sup> Ağır, a.g.e., s.111-112.

<sup>139</sup> Yüzkan, a.g.e, s.97.

<sup>140</sup> Merve Göksel, *Fazla Çalışmanın İspatı*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.23,2009, s.1017-1018.

olmasına rağmen işverenin işçiye ‘serbest zaman’ verdiğine yönelik belgenin mevcut olmasına ilişkin kanunda açık hüküm bulunmamaktadır. AKYİĞİT’e göre fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olmasının taraflarca kararlaştırılması işçinin serbest zaman hakkından vazgeçtiği anlamına gelmeyecektir. İşçi, iş sözleşmesinin herhangi bir aşamasında bundan vazgeçerek serbest zaman isteyebilecektir. Ancak bu halde işçi, ücretin o oranda düşük ödenmesini kabul etmiş olacaktır.<sup>141</sup> Kanaatimizce işveren, işçinin talebi olmaksızın kendi talebi doğrultusunda serbest zaman hakkını kullanıramayacağından iş sözleşmesi hükmünün geçersiz olduğu kabul edilerek fazla çalışma karşılığının o oranda düşük ödendiği sonucuna varılabilecektir.

### **1.3.1.5.3. İspat Araçları**

İşK’da fazla çalışma iddialarının ispatı yönünden özel ispat aracı öngörülmediğinden işçinin iddiasını her türlü delille ispat edebilmesi beklenecektir. Bu kapsamda kesin ve takdiri delillerden yararlanılabilecektir. Ayrıca takdir mahkemede olmakla birlikte delil ve vakıanın ilişkilendirilerek sunulması ve bu şekilde somutlaştırılması gerekmektedir. Delillerin takdiri noktasında yerleşik içtihatlar önemli bir role sahip olacaktır.<sup>142</sup> Aşağıda ispat araçları ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

#### **1.3.1.5.3.1. İşyeri Giriş Çıkış Kayıtlarını Gösteren Belgeler**

İşçinin çalışmış olduğu işyerine giriş ve çıkış kayıtlarını gösteren belgeler fazla çalışma iddiası açısından delil niteliğindedir. Bu doğrultuda işçi, fiili çalışmasını gösteren her belgeyi delil olarak sunabilecektir.<sup>143</sup> Bu belgelere işyerindeki güvenlik ve puantaj kayıtları, e-postalar, kart okuma sistem kayıtları, takograf kayıtları, elektronik kart sistemi örnek gösterilebilecektir. Bu doğrultuda normal çalışma saatlerinin dışında işçinin işverene gönderdiği rapor veya e-posta da delil olarak değerlendirilebilecektir.<sup>144</sup> Ancak delil olarak e-

---

<sup>141</sup> Akyiğit, a.g.e, s.402.

<sup>142</sup> Guntay Öztürk, a.g.e, s.65.

<sup>143</sup> Mehmet Can, **İşçi Alacaklarında İspat**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2020, s.106.

<sup>144</sup> ‘Mahkemece söz konusu e-mail mesajları inceletilerek, diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak ve özellikle davacı tanıklarının her birinin ancak davacı ile birlikte çalıştığı sürelerde çalışma şartlarını bilebileceği değerlendirilerek fazla mesai ücreti alacağı yeniden hesaplanmak

postaya dayanılması halinde davacının işyeri dışında sisteme ulaşım sağlayamayacağı teknik bilirkişi tarafından tespit ettirilmeli ve sonucuna göre hareket edilmelidir. Buna yönelik Yargıtay davacı tarafından delil olarak e-posta kayıtlarına dayanarak bir kısım e-posta kaydını sunması halinde e-postanın bilgisayar uzmanı tarafından incelendikten sonra işçinin işyeri dışından sisteme ulaşamayacağı tespit edilmişse e-postanın değerlendirilmesine karar vermiştir.<sup>145</sup> Puantaj kaydı; işçinin işe giriş saatini, hangi günlerde işe geldiğini ve ne kadar süre ile çalıştığını göstermektedir.<sup>146</sup> İşverenden sadır olduğu kabul edilen belge aksi ispat edilmediği sürece kesin delil niteliğini taşımaktadır. (HMK.205) Bu nedenle puantaj kayıtlarının da sahteliği ispatlanmadığı sürece geçerli ve öncelikli delil olarak kabul edilmesi gerekecektir. Yargıtay'a göre işçinin çalışmasının puantaj kaydı ile tespit edilmesi halinde ispat yönünden öncelikle bu kayıtlara değer verilmesi gerekecektir.<sup>147</sup> Bu halde tanık beyanlarına dayanılarak hüküm kurulması hatalı olacaktır. Buna yönelik olarak Yargıtay bir kararında işyeri devam kartlarında işçinin normal çalışma saatleri dışında çalışma yapması belirli olmasına rağmen tanık beyanlarına itibar edilerek bilirkişi raporu hazırlanmasını hatalı bulmuştur.<sup>148</sup> Yine işçinin imzasını taşıyan puantaj kaydına karşılık tanık beyanlarının dikkate alınmayacağı yönünde Yargıtay kararı mevcuttur.<sup>149</sup> Bu nedenle uygulamada sıklıkla tanık beyanı ve puantaj kaydı birlikte değerlendirilerek fazla çalışmaya

---

*üzere hükmün bozulması gerekmiştir.”* YHGK, E.2015/2583, K.2018/1546, T.23.10.2018, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 29.12.2022.

<sup>145</sup> *“..Mahkemece, davacının çalıştığı “bilgisayar ve davalı işyeri mail sistemi üzerinde bir bilgisayar uzmanı tarafından inceleme yaptırılarak ve sunulan mail kayıtları da incelenerek davacının işyeri dışından sisteme ulaşım sağlayamayacağı belirlenerek, işyeri dışından sisteme ulaşım sağlayamayacağının tespit edilmesi halinde mail kayıtları değerlendirilerek davacının günlük ve haftalık çalışma saatleri ile fazla çalışma sürelerine ilişkin ayrıntılı bilirkişi raporu hazırlattırılmalı... ”* Y.22.H.D. E.2017/6756, K.2017/16638, T.07.07.2017, www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi:29.12.2022.

<sup>146</sup> Emre Esmer, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın İspatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul,2019, s.64.

<sup>147</sup> *“Somut olayda, davalı vekili bilirkişi raporuna itiraz dilekçesi ekinde işyerine girişi-çıkışı gösteren puantaj kayıtlarını sunmuş olup mahkemece bu husus dikkate alınmamıştır. Fazla çalışmanın belirlenmesi bakımından puantaj kayıtlarının olduğu bu dönem için bu kayıtlar, olmadığı dönem ise tanık beyanları gözetilerek hesaplama yapılmalıdır.”* Y.7.H.D E.2014/7398, K. T.03.04.2014, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:27.12.2022.

<sup>148</sup> *“..Davacının işyeri devam kartlarından bazı günler için normal çalışma saatleri dışında da çalıştığı görülmektedir. Bilirkişi ek raporda bu hususu tespit ettiği halde mahkemenin tanık beyanlarına göre hazırlanan ilk bilirkişi raporunu esas alıp fazla mesai alacağı talebini reddetmesi hatalıdır.”* Y.9.H.D E.2004/32014 K.2005/22479 T.22.06.2005, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:27.12.2022.

<sup>149</sup> *“..Söz konusu kayıtlarda ise günlük çalışma saatleri düzenlenmiş ve personel tarafından imzalanmıştır. Yazılı belgenin sunulduğu hallerde artık tanık ifadelerine değer verilemez.”* Y.9.H.D. E.2007/18990, K.2008/12208, T.12.05.2008, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:28.12.2022.

yönelik yapılan hesabın hatalı olduğu söylenebilecektir.<sup>150</sup> Ancak istisna olarak işçinin imzasını taşımasa bile kamu kurumlarında çalışan işçilerin puantaj kayıtları geçersiz kabul edilmeyecektir.<sup>151</sup> Bununla birlikte Yargıtay'ın puantaj kaydı olan dönem için puantaja göre hesap yapılması, olmayan dönem için tanık beyanlarına itibar edilmesine yönelik kararı da mevcuttur.<sup>152</sup> Ayrıca işçinin imzalı puantaj kaydında yer alan imzaya itiraz etmesi durumunda kanaatimizce mahkemece imzanın incelemeye tabi tutulması ve sonucuna göre puantaj kaydının değerlendirilmesi gerekecektir. Bazı iş yerlerinde teknolojinin de gelişmesiyle kart ve parmak okuma, yüz tanıma sistemi, vb. araçlarla işçinin işe giriş-çıkış saatleri ve çalışma süresi tespit edilmeye çalışılmaktadır. Bu araçların verdiği kayıtlar da işyeri kaydı olarak değerlendirilerek delil olarak yargılama aşamasında kullanılabilir. Bu kayıtların fazla çalışmanın ispatı noktasında değerlendirilmesi ise Yargıtay kararları ile şekillenmiştir. Söz konusu kayıtlar niteliği gereği işçinin imzasını taşımadığından Yargıtay, kayıtlar hakkında şüphe oluşması durumunda teknik bilirkişi tarafından inceleme yapılarak işveren tarafından müdahale edilip edilmediğinin tespit edilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>153</sup> Ayrıca yapılan bilirkişi incelemesi sonucu işverenin kayıtlara müdahale imkanının bulunduğu böylece kayıtların gerçeğe aykırı olduğu belirlenmişse delile itibar edilmemesi gerektiğine karar verilmiştir.<sup>154</sup> Mahkemece söz konusu delillerin değerlendirilmesinin

---

<sup>150</sup> Cuma Arif Demir, *Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı*, **Çimento İşveren Dergisi**, C.35, Sa.2, 2021, s.21.

<sup>151</sup> "Davalı işyeri resmi bir kurum olan belediyeye ait olup puantaj kayıtlarının imzasız olması söz konusu puantaj kayıtlarını geçersiz kılmaz." Y.9.H.D E.2009/4612, K.2010/33812, T.12.11.2010, www.kazanci.com, Erişim Tarihi: 29.12.2022.

<sup>152</sup> "Dosyada yer alan yazılı ve davacı tarafça imzalı kayıtlar ile puantaj kayıtları değerlendirilerek kayıt olan dönemler yönünden kayıtlara göre olmayan dönem yönünden tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalı.." Y.9.H.D. E.2017/35098 K.2020/8783, T.06.07.2020, www.yargitay.gov.tr, Erişim Tarihi:28.12.2022.

<sup>153</sup> "Karara esas işe giriş-çıkış kayıtlarına itiraz edildiğinden ve kayıtların doğruluğu hakkında şüphe olduğundan mahkemece, bilgisayar mühendisi bir bilirkişi eşliğinde işyerinde keşif yapılarak; giriş-çıkış kayıtlarına müdahale edilip edilmediği tespit edilmeksizin, eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır." Y.9.H.D. E.2015/4899, K.2016/20072, T.15.11.2016, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 29.12.2022.

<sup>154</sup> "Davalı işyerinin yanındaki başka bir işyerinde kullanıldığı anlaşılan aynı cihaz üzerinden yapılan incelemede, cihazın uygulanacak veri tabanına uygun cevap vereceği, veri tabanının objektiflik, tutarlılık ve keyfilikten uzak olacak olarak biçimde kurgulanması halinde objektif kayıtlar yapabileceği, aksi halde yetkilinin tercihlerine uygun cevap vereceği ve objektif kayıt yapmasının mümkün olmadığı yönünde görüş bildirilmiştir...Bu durumda bu kayıtlara itibar edilerek fazla çalışma alacağına reddi uygun olmamıştır." Y.22.H.D. E.2017/34742, K.2017/15403, T.23.06.2017, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:29.12.2022.

yapılabilmesi için mutlaka işçinin bu yönde itirazının bulunması aranacaktır.<sup>155</sup> Yapılan yargılama sonucunda fazla çalışma tespit edilirken hayatın olağan akışına uygunluk kriterinin değerlendirilerek hüküm kurulması gerekecektir. Hesaplanan fazla çalışma alacağında hayatın olağan akışına uygunluk kriteri değerlendirilerek şartları dâhilinde hakkaniyet indirimi uygulanabilecektir.<sup>156</sup> İşçinin fazla çalışma iddiasının tamamının işyeri kayıtlarına dayalı ispatlanması halinde hakkaniyet indirimi uygulanamayacaktır.<sup>157</sup> Bu deliller içerisinde yer alan ‘yüz tanıma sistemi’ İdare Mahkemesinin kararı ile hukuka aykırı bulunmuştur. İdare Mahkemesine göre yüz tanıma sisteminde işçinin daha önce mevcut olan fotoğrafı ile eşleştirme yaparak ilgililerin kişisel verilerinin kullanılması sebebiyle ilgili sistem özel hayatın gizliliği ilkesi ve yasal dayanağının da bulunmaması sebebiyle hukuka aykırı bulunmuştur.<sup>158</sup> İşçiye ait parmak izinin delil niteliği Yargıtay kararlarıyla belirlenmiştir. Yargıtay’a göre işçinin parmak izi kayıtlarının bulunması halinde cihaza ait işe giriş-çıkış saatleri ve çalışma günlerine ait dokümanların talep edilerek değerlendirme yapılması gerekecektir.<sup>159</sup> Yani fazla çalışmanın ispatlanması yönünden parmak izi kayıtlarının delil niteliğinde olduğu kabul edilmiştir. Ancak parmak izi kayıtları Yargıtay tarafından delil olarak kabul edilse de KVKK kapsamında da değerlendirme yapılması gerekecektir. Danıştay bir kararında işçiden kişisel veri alınması niteliğinde olan parmak izi sistemini özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında olması, yasal dayanağının bulunmaması ve Anayasal ilkelerle bağdaşmaması sebebiyle hukuka aykırı delil olarak değerlendirilmiştir.<sup>160</sup>

---

<sup>155</sup> ‘‘..Ancak bu durumlarda varsa davacının bu kayıtların usulünce oluşturulmadığı yönündeki itirazları incelenebilir. Somut olayda bu kayıtlara açık bir itiraz olmadığı gibi tanık beyanları ile de giriş çıkış kart dökümleri doğrulandığından, bu dökümlerde işe giriş çıkışın olmadığı dini bayram günlerinin de genel tatil alacağından dışlanması gerekir.’’ Y.22.H.D. E.2012/26886, K. 2013/8157, T.18.04.2013, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:29.12.2022.

<sup>156</sup> Güntay Öztürk, a.g.e, s.66.

<sup>157</sup> ‘‘Fazla mesainin yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayalı olarak ispatlanması durumunda takdiri indirim uygulanmaması gerektiğinin gözetilmemesi hatalıdır.’’ Y.9.H.D. E.2017/4949, K.2017/8637, T.23.05.2017, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi:29.12.2022.

<sup>158</sup> ‘‘..sistemde kayıtlı fotoğrafı ile eşleştirme yaparak ilgililerden kişisel veri alınması niteliği taşıyan ‘yüz tanıma sisteminin’ özel hayatın gizliliği ilkesi kapsamında bulunması karşısında, uygulamanın sınırlarını, usul ve esaslarını, gösteren bir yasal dayanağının bulunmaması.. yukarıda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkeler ile uluslararası sözleşme kuralları ile bağdaşmayan dava konusu işlemde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna varılmıştır.’’ Antalya 2.İdare Mahkemesi E.2018/529, K.2018/1030, T.31.10.2018, www.emsal.uyap.gov.tr, Erişim Tarihi: 17.04.2023

<sup>159</sup> Bu yönde bkz. Y.7HD. E.2013/26704, K.2014/4133, T.19.02.2014, Y.22 HD. E.2018/15591, K.2018/26206, T.04.12.2018, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.04.2023.

<sup>160</sup> Bu yönde bkz. Danıştay 5.Daire E.2013/5342, K.2013/9525, T.10.12.2013, www.karararama.danistay.gov.tr, Erişim Tarihi:17.04.2023.

### 1.3.1.5.3.2. Bordrolar

#### 1.3.1.5.3.2.1. Genel Olarak

İşverenin her ay işçiye ödemiş olduğu ücret karşılığında düzenlemiş olduğu ve bu ücretleri ayrıntılı olarak gösterdiği cetvele bordro adı verilmektedir. İşverenin işçiyi fazla veya fazla sürelerle çalıştırması halinde bu çalışma saatlerini gösteren belgeyi düzenleyerek imzalı bir örneğini işçinin özlük dosyasında saklaması zorunludur. Fazla çalışmanın karşılığı olarak yapılan ödemelerin bordro ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilmesi gerekecektir. (FÇY.10) Bu nedenle bordrolar fazla çalışmanın ispatı açısından ayrı bir öneme sahip olacaktır. Bordolar fazla çalışmanın ispatı açısından değerlendirildiğinde; fazla çalışma sütununun bulunması, sütunun doldurulmuş olması, işçi tarafından imzalanmış olması, ihtirazi kayıt içermesi/içermemesi bordronun ispat kuvvetini belirleyici unsurlardır. Bu unsurlar aşağıda ayrıntılı olarak ele alınacaktır.<sup>161</sup> Ayrıca işçi tarafından açılacak olan alacak davalarında bu belgelerin işveren tarafından ibraz edilmesi zorunlu olduğundan (HMK.219) işverence bu belgeler konusunda gerekli özenin gösterilmesi beklenecektir. Zira, o belgeyi tutmak ve saklamakla yükümlü olan işverendir.<sup>162</sup>

#### 1.3.1.5.3.2.2. İmzalanmış ve İhtirazi Kayıt Koyulmamış, Fazla Çalışma Sütunu Doldurulmuş Olan Bordrolar

Yargıtay; işçi tarafından imzalanmış ve ihtirazi kayıt konulmamış, fazla çalışma sütunu doldurulmuş olan bordroları sahteliği ispatlanıncaya kadar kesin yazılı delil kabul etmiştir. Bu haliyle bordroların sahteliği ileri sürülerek kanıtlanmadıkça bordroda belirli olan fazla çalışma alacağının işçiye ödendiği kabul edilecektir.<sup>163</sup> O halde sahteliğinin ispat edilmesi halinde bordronun delil olarak geçerliliğinin kalmadığı söylenebilecektir.<sup>164</sup> Bazı Yargıtay kararlarında ise işçi tarafından imzalanmış ve ihtirazi kayıt konulmamış bordroların

<sup>161</sup> Ayşenur Aydoğdu Günalp, **Fazla Çalışmanın İspatı**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.65.

<sup>162</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, *İş Kanuna Göre Fazla Çalışmayı İspatlayan Deliller*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.7, Sa.71, 2012, s.73.

<sup>163</sup> "... İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görülen fazla mesai alacağının ödendiği varsayılır.. " Y.22.H.D E.2014/13114 K. 2015/18279, T.25.05.2013, Y9HD 19836/14492, T.26.04.2005, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 02.01.2023.

<sup>164</sup> Gaye Burcu Yıldız, *Fazla Çalışmanın İspatı*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.25, 2020, s.115.



sahteliğinin ancak eşdeğer yazılı bir delille ispat edilebileceği belirtilmiştir.<sup>165</sup> Kanaatimizce ilgili Yargıtay kararları doğrultusunda imzalı, ihtirazi kayıt konulmamış ve fazla çalışma sütunu doldurulmuş bordrolara karşı tanık anlatımlarına itibar edilmemesi gerekecektir. Ayrıca işçinin bordroda bulunan imzaya itiraz etmesi halinde hâkimin imzanın işçiye ait olup olmadığını tespit etmesi gerekecektir.<sup>166</sup> Buna göre yapılan inceleme neticesinde imzanın sahteliği kanıtlanmışsa işçi, fazla çalışma iddiasın her türlü delille ispat edebilecektir.

### 1.3.1.5.3.2.3. İmzalanmış ve İhtirazi Kayıt Koyulmamış, Fazla Çalışma Sütunu Doldurulmamış Olan Bordrolar

Uygulamada fazla çalışma sütunun doldurulmayarak işçinin ihtirazi kayıt koymaksızın bordroyu imzaladığına rastlanmaktadır. Yargıtay bir kararında işçinin ihtirazi kayıt bulunmadan imzalamış ve fazla çalışma sütunun boş olduğu bazı bordroların dikkate alınarak fazla çalışma talebinin reddedilmesini hatalı bularak kararı bu yönden bozmuştur.<sup>167</sup> Bu halde fazla çalışma tahakkukunun yer almadığı bordro dikkate alınmayacak ve fazla çalışma iddiası her türlü delille ispat edilebilecektir. Yine işçinin fazla çalışma sütununun boş bırakılmış olması ihtimalinde bordroyu kayıtsız olarak imzalaması da hakkında feragat ettiği şeklinde yorumlanmayacaktır.<sup>168</sup> Ayrıca uygulamada işveren, fazla çalışma iddiasını engellemek amacıyla bordroda sembolik rakamlar göstererek işçiye imzalatmaktadır. Yargıtay ise bu durumda sembolik rakamlara itibar etmemekte ve bu dönem için işçinin gerçek fazla çalışma ücretinin

<sup>165</sup> ‘‘.Ancak, dosyada sunulan ücret bordrolarının asgari ücret üzerinden düzenlendiği ve hepsinin davacının imzasını taşıdığı görülmektedir.. Ancak davacı bu durumu ispata yarar bordrolara eş değerde yazılı belge sunmamıştır..’’ Y.7.H.D E.2014/14012, K.2014/22893, T.17/12/2014, www.kazanci.com.tr , Erişim Tarihi: 02.01.2023, ‘‘.İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ve ücretine dair tahakkuk var ise söz konusu bordro dönemi için daha yüksek oranda fazla çalışma yapıldığı ancak eşdeğer bir delille yani yazılı delille ispatlanabilir..’’ Y.22 HD. E.2015/6676, K.2016/11679, T.20.04.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>166</sup> ‘‘..Davalı tarafça dosyaya sunulan davacı imzasını içeren bordrolardaki imzalara davacı tarafça itiraz edilmiştir. Ancak mahkemece, imzaya itiraza dair ön sorun açıklığa kavuşturulmadan eksik incelemeyle karar verilmiştir..’’ Y.22.HD. E.2016/3057, K.2019/36, T.07.01.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>167</sup> ‘‘.. söz konusu sütunun boş nitelikte ve tahakkuk yapılmamış halde olduğu; bordrodaki tutarın ise banka aracılığıyla ödenmiş olduğu görülmüştür. ..O halde bu nitelikteki aylar için imzalı bordrolar dikkate alınamayacak olup bu aylara ilişkin yansız ve husumeti bulunmayan tanıklar dinlenerek fazla mesai yapılıp yapılmadığı tespit edilerek sonuca göre karar verilmesi gerekirken bu hususun gözetilmemesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..’’ Y.22 HD. E. 2017/8459, K. 2017/12501, T.29.5.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>168</sup> İbrahim Halil Şua, *Fazla Çalışmada İşçinin İspat Hakkının Sınırlandırılması*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, Sa.91, 2014, s.84.

hesaplanması ve ispatlanması amacıyla her türlü delilden yararlanabileceğini kabul etmiştir. <sup>169</sup>

#### 1.3.1.5.3.2.4. İmzalanmamış veya İhtirazi Kayıt Koyulmuş Olan Bordrolar

Yargıtay bordroda tahakkuk yer almasına karşın işçinin ihtirazi kayıt koyarak imzalaması halinde fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabileceğine karar vermiştir. <sup>170</sup> Bunun dışında Yargıtay, işçinin bordroyu imzalamadığı durumda fazla çalışma tahakkukunu içeren her ay banka aracılığıyla değişik miktarda ödeme yapılması halinde işçinin bankadan parayı alırken ihtirazi kayıt ileri sürüp sürmediğine bakılması gerektiğini belirtmiştir. Bu konuya yönelik güncel tarihli kararlarından önce işçinin ücreti bankadan alırken ihtirazi kayıt ileri sürmüştü, ödenen ücretin üzerinde fazla çalışma alacağı bulunduğunu her türlü delille ispatlayabilecektir. Aksi halde ise iddiasını ancak yazılı delille ispat edebilecektir. Yani tanık dinletemeyecektir. <sup>171</sup> Ancak Yargıtay'ın bu görüşü doktrinde eleştirilmiştir. ŞUA'ya göre işçinin bankadan gelen ödemeyi alırken bordrosunu görmesi ve aldığı ödemeye ihtirazi kayıt koyması mümkün değildir. Bu durum zayıf tarafın korunma ilkesine aykırılık teşkil edecek olup, yazılı delil aksine serbest delil sisteminin kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir. <sup>172</sup> AKYİĞİT'e göre normal aşan çalışma sütunu doldurulan bordroyu işçinin çekince koymadan imzalayarak alması o döneme yönelik o tutardaki normal aşan çalışma iddiasını engelleyecektir. Bu nedenle o dönemde daha fazla normal aşan çalışma iddia ve ücreti talep etmesini engellemeyecektir. Ayrıca normal aşan sütunun boş bırakılmış olması halinde işçi çekince koymadan imzalamışsa yine normal aşan

---

<sup>169</sup> “..ücret göstermelik ve sembolik olarak gösterilmiş ise bu durumda işçi tanıkla fazla mesai ve tatillerle çalıştığını kanıtlarsa, bu durumda fark ücretleri hesaplanmalıdır. Gerçek durumu yansıtmadığı açık olan ücret bordrolarındaki kısmi tahakkuklara itibar edilerek tüm fazla mesai ve genel tatil alacaklarının işçiye ödendiği düşünülemez...” Y.9.HD. E.2014/37956, K.2016/8727, T.07.04.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>170</sup> “..Ancak işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. “ Y.9.HD. E.2009/9576, K.2011/7568, T.21.03.2011, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>171</sup> “..İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. “ Y.9.HD. E.2014/37743, K.2016/8158, T.04.04.2016, Y.9.HD. E.2007/36387, K.2007/32535, T.05.11.2007. , www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>172</sup> Şua, a.g.e, s.87.

çalışma iddiasına engel olmayacaktır. <sup>173</sup> Bu yönde Yargıtay son dönemde vermiş olduğu kararlarda görüş değiştirmiştir. İşçinin fazla çalışma tahakkuku bulunan bordroda imzasının bulunmaması halinde bordro karşılığının bankadan ödenmesi durumunda işçi iddia ettiği fazla çalışmayı her türlü delille ispat edebilecektir. <sup>174</sup> Bu halde ispat edilen fazla çalışma, bordroda gösterilen fazla çalışma tahakkukunu aşarsa mahsup yöntemi uygulanacaktır. Böylece fark ücreti işçiye ödenecektir. <sup>175</sup>

### 1.3.1.5.3.3. Ücret Hesap Pusulaları

İşveren, işyerinde veya banka kanalı ile yapmış olduğu ödemeler için işçiye ücretini gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan pusula vermek zorundadır. (İşK.37) Kanun hükmünde hesap pusulasının işçinin imzasını veya irade beyanını taşıması zorunlu tutulmamıştır. Bu nedenle işçinin imzasının bulunmadığı ücret hesap pusulaları açısından belgenin gerçeği yansıtmadığı ve belirtilen miktarın üstünde çalışmanın olduğu her türlü delille ispat edilebileceği söylenebilecektir. Ancak ücret hesap pusulasının işçinin imzasını taşıması halinde belge yazılı delil niteliğine sahip olduğundan aksi ancak eşdeğer yazılı belgeyle ispat edilecektir. Ayrıca kanun hükmü gereği işverenin işçiye ücret hesap pusulası verme zorunluluğu bulunduğundan yalnızca ücret ödemesi yapması veya bordronun imzalatılması işvereni bu yükümlülükten kurtarmayacaktır. <sup>176</sup> Bu doğrultuda işveren veya işveren vekili, kanun hükmüne uygun olarak ücret hesap pusulası düzenleyememesi durumunda idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. (İşK.102/I-c bendi) Kanun hükmünde açıkça belirtildiği üzere ücret hesap pusulasını düzenlemek ve işçiye teslim etmek işverenin yükümlülüğündedir. Ancak kanun ve yönetmelikte düzenlenen ücret hesap pusulalarının hangi usulle işçiye teslim edileceği düzenlenmemiştir. <sup>177</sup> Çalışan işçi sayısının artması, teknolojinin gelişmesi, ücret hesap pusulalarının elden teslim edilmesinin ispat ve işgücünün verimli kullanılması yönünden sakıncalar oluşturabilmesi gözetilerek ücret hesap

---

<sup>173</sup> Akyiğit, a.g.e, s.1520-1521.

<sup>174</sup> Bu yönde bknz. YHGK E.2015/1392, K.2017/1546, T.06.12.2017, Y. 22 HD. E.2016/14995, K. 2019/12722, T. 12.06.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>175</sup> Bu yönde bknz. Y.22.HD. E.2014/26998, K.2016/1091, T.19.01.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>176</sup> Can, a.g.e, s. 164.

<sup>177</sup> Akyiğit, a.g.e, s.1610.

pusulalarının elektronik ortamda işçilere tebliğ edilmesi üzerinde düşünülmesi gereken bir konudur. Kanaatimizce bu halde kanunda ücret hesap pusulasının elektronik ortamda tebliğini engelleyen bir hüküm bulunmaması ve ispat kolaylığı göz önünde bulundurularak iş sözleşmesi hükmüyle veya iç yönetmelikle ücret hesap pusulalarının elektronik ortamda işçilere tebliği düzenlenebilecektir. Bu halde işçilerin dürüstlük kuralına aykırı olarak ücret hesap pusulasını almadığını iddia etmesi de mümkün olmayacaktır.

#### **1.3.1.5.3.4. Tanık Beyanı**

Fazla çalışma iddiasında bulunan işçi, iddiasını yazılı delillerin yanında tanık beyanı ile de ispat edebilecektir. Yapılan yargılamalarda tanık beyanının sıklıkla başvuru delil olduğu görülmektedir. Tanıklık ise davanın tarafı dışındaki kişilerin dava konusunu oluşturan vakıa hakkında sahip olduğu bilgiyi mahkemeye aktarması olarak tanımlanabilecektir. Tanık beyanı takdiri delil olarak kabul edilmiş ve bu nedenle hâkim tarafından serbestçe değerlendirilerek hâkimi bağlamayacağı düzenlenmiştir. (HMK.240) Bu doğrultuda tanık beyanı, yazılı delile kıyasla güvenilir delil olarak kabul edilmediğinden Yargıtay, beyanları değerlendirirken bazı ölçütleri dikkate almıştır. Bu esas ve ölçütler Yargıtay kararlarıyla birlikte şöylece sunulabilir;

Bordro, ücret hesap pusulası, işyeri giriş ve çıkış kayıtlarını gösteren belgelerin açıklarken belirtildiği üzere Yargıtay, yazılı delillerin varlığı halinde belgenin sahteliği ispatlanmadığı sürece tanık beyanlarına itibar edilmemesi gerektiğine hükmetmiştir. Bu halde fazla çalışmanın olmadığına veya ödendiğine dair yazılı belge yoksa veya sahteliği ispatlanmıyorsa tanık dinletilebilecektir.<sup>178</sup> Yargıtay'a göre mahkemede dinlenen tanık beyanlarının görgüye dayalı olması gerekecektir. Yani işyerinde çalışma düzenini bilmeyen veya bilecek durumda olmayan tanık beyanlarına itibar edilmeyecektir. Bu nedenle tanık beyanlarına itibar edilmesi açısından tanığın davacı işçi ile aynı işyerinde ve dönemde çalışmış olması aranacaktır. Davacı ile aynı işyerinde çalışmayan veya aynı işyerinde olup farklı zamanlarda çalışan tanıkların

---

<sup>178</sup> "Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir..." Y.22.H.D. E.2016/24049, K.2019/22369, T.04.12.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

beyanlarına itibar edilmemesi gerekecektir <sup>179</sup> Bu nedenle dinlenen tanığın beyanı kendinden önce veya sonraki dönem için esas alınmayacak ve yalnızca kendi dönemi ile sınırlı olarak beyanlarına itibar edilecektir. <sup>180</sup> Yargıtay, bu kapsamda vermiş olduğu kararların bir kısmında tanığın davacı işçi ile aynı zaman diliminde çalışması olup olmadığının tespiti konusunda mahkemenin Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarını incelemesi gerektiğine hükmetmiştir. <sup>181</sup> Bunun dışında istisnai olarak Yargıtay'a göre davacı ile aynı işyerinde çalışmamasına karşın çalışma biçimini gözleme imkânı olan komşu işyerinin sahibi veya çalışanları da tanık olarak dinletilebilecektir. <sup>182</sup> Yargılama aşamasında genellikle davacı işçi, davalı işyerinde çalışmasına devam eden işçileri tanık göstermekte zorluk yaşamaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesi feshedilmiş veya işverene karşı derdest davası bulunan işçilerin tanık olarak dinlenilmesi gündeme gelmektedir. <sup>183</sup> Bu tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekecektir. <sup>184</sup> Tanıkların doğruluğu konusunda kuşku oluşturan sebepler mevcutsa bunu her iki taraftan biri iddia ve ispat edebilecektir. (HMK.255) Kanun hükmü doğrultusunda işveren, davacı tanığın kendisine yönelik açmış olduğu dava varsa bunu iddia ve ispat edebilecektir. Bu doğrultuda Yargıtay da kararlarında söz konusu tanıklar için belirli ölçütler getirmiştir. Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin kapatılmasının ardından başkan ve üyeler 9.Hukuk Dairesine görevlendirilmiş, her iki daire arasında uyumsuzluk konusu olan hususlar görüşülerek uygulama birleştirilmiştir. Görüşülen konulardan biri de çalışma sürelerinin ispatı açısından husumetli tanık

<sup>179</sup> “..İşyerinde aynı saatler arasında çalışma yapıldığına göre işyerinde çalışmayan davacı tanıklarının beyanlarına dayanılarak 04.08.2008 tarihinden önceki dönem için fazla çalışma yapıldığının kabulü mümkün değildir...” Y.22.H.D. E.2017/35056, K.2017/14053, T.13.06.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>180</sup> “Zira tanıklar ancak kendi çalışma dönemlerindeki çalışma şekli ile ilgili bilgi sahibi olabilirler ve tanıklıklarına ancak kendi çalışma dönemleri ile sınırlı olarak itibar edilebilir.” Y.22.H.D E.2017/8127, K.2017/13039, T.01.06.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

<sup>181</sup> “..Davacı tanığı Mustafa Çetine ait sigortalı hizmet döküm cetveli getirilerek tam olarak hangi süre içerisinde davalı işyerinde çalıştığı belirlenerek davacı tanığın davacıyla birlikte ortak çalışma dönemi ile sınırlı olarak belirlenen tarih aralıkları için hesaplama yapılmalıdır.” Y.22.H.D. E.2017/7538, K.2017/9265, T.24.04.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

<sup>182</sup> “..Kural olarak işyeri çalışanları ile ispat gerekir ise de, işyerinin özelliğine göre komşu işyerinde çalışanların beyanları ile de günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlenmesi mümkündür.” Y.9.H.D.E.2019/6622, K. 2019/16305, T.23.09.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

<sup>183</sup> Ali Ekin, *İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmusası, C.74, 2016, s. 347.

<sup>184</sup> “..Dinlenen davacı tanıkları ise, davalı işverene karşı işçilik alacakları ile ilgili dava açtıklarını beyan etmişlerdir. Husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğinden...” Y.9.H.D. E.2021/12100, K.2021/16589, T.15.12.2021, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

beyanlarıdır. Yargıtay bir kararında, davacı tanıklarının işveren aleyhine davasının bulunması, karardan kendilerinin de menfaat sağlayacak olması ve başka bir delilin mevcut olmaması durumunda yalnızca bu tanık beyanlarına itibar edilerek fazla çalışma alacağına kabulüne karar verilmesini kanun ve usule aykırı bulmuştur. <sup>185</sup> Menfaat ortaklığı yahut kelimenin tam anlamıyla ‘‘adi ortaklık’’ var demektir. Dolayısıyla, husumetli tanık beyanları ancak başka delillerle desteklendiği durumda değerlendirilebilecektir. <sup>186</sup> Ayrıca Yargıtay davacı işçinin başka bir dosyada tanık olarak vermiş olduğu beyanlar kendi davasında bağlayıcı kabul edilerek bu beyanların fazla çalışma alacağına hesabında dikkate alınması gerektiğine yönelik kararlar vermektedir. <sup>187</sup> Tanık beyanlarının ispata elverişli olması ve soyut beyanlardan ibaret olmaması gerekecektir. Yani tanık açıkça işyerinde çalışılan gün ve saatleri, dinlenme sürelerini beyanında belirtmelidir. Bu doğrultuda Mahkemece tanığın ifadesi alınırken fazla çalışmaya ilişkin yüzeysel sorular sorulmamalıdır. Bunun yerine somut şekilde açık ve net sorular sorulması gerekecektir. <sup>188</sup> Ayrıca tanık beyanlarının birbiriyle ve dosyada mevcut olan diğer tanık beyanlarıyla çelişmemesi gerekecektir. Çelişkinin mevcut olması halinde mahkemece öncelikle çelişkinin giderilmesi adına tanıkların dinlenilmesi ve gerekirse yüzleştirdikten sonra rapor alınması gerekecektir. Aksi halde yalnızca bu tanık beyanlarına itibar edilerek hüküm tesis edilemeyecektir. <sup>189</sup>

---

<sup>185</sup> ‘‘..Söz konusu tanıkların davalı aleyhine dava açtığı ve çıkacak karardan kendilerinin de menfaat sağlayacak durumda oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca, dosya kapsamında söz konusu alacaklara dair yazılı belge de bulunmamaktadır.... Alacaklarının reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir. ‘‘ Y.22.H.D. E.2017/35064, K.2017/15821, T.03/07/2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>186</sup> ‘‘..Dairemiz uygulamasına göre fazla mesai alacağı salt husumetli tanık anlatımlarına göre kanıtlanmış kabul edilemez. Husumetli tanık anlatımları başka delillerle desteklendiği takdirde değerlendirilmelidir..’’ Y. 22.H.D. E.2017/21404, K.2017/16007, T.04/07/2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>187</sup> ‘‘...Belirttiğim çalışmalarımda dolayı maaşı dışında başkaca bir ödeme yapılmamaktaydı şeklinde beyanda bulunmuştur. Bu beyanı davacıyı bağlar. Bu nedenle davacının fazla mesai ile hafta tatili ücretinin olup olmadığı ve varsa miktarı tanık olarak verdiği beyanı dikkate alınarak hesaplanmalı ve hüküm altına alınmalıdır.’’ Y.7.H.D E.2015/40881, K.2016/1876, T.02.02.2016, www.legalbank.net , Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>188</sup> ‘‘..Somut olayda davacının aylık ücretinin asgari ücretin üzerinde olduğu yöntemince kanıtlanabilmiş değildir. Davacı tanığının soyut nitelikteki anlatımına göre sonuca gidilmesi doğru olmaz..’’ Y.9.H.D. E.2006/32912, K. 2007/3305, T.13.02.2007, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

<sup>189</sup> Abbas Bilgili, **Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.51. Bu yönde bkz. Y.22.H.D. E.2015/16219, K.2017/16037, T.04.07.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

### 1.3.1.5.3.5. Müfettiş Raporları

Fazla çalışma iddiasının ispatı noktasında kullanılan bir diğer delil müfettişlerce tutulan raporlardır.<sup>190</sup> Müfettişler tarafından işyerinde gerekli araştırma yapılarak hazırlanan raporlar aracılığıyla işyeri çalışma disiplinine yönelik bilgi sağlanması mümkün olacaktır. Müfettişlerin davalı işyeri ile ilgili işin niteliği, işçinin çalışma şekli ve düzeni dikkate alınarak tutmuş olduğu rapor fazla çalışmanın tespitinde önemli rol oynayacaktır. İş müfettişleri işçilerin yaşamına, sağlığına, güvenliğine, eğitimine, dinlenmesine veya oturup yatmasına ilişkin tesis ve tertipleri her zaman görmek, araştırmak ve inceleme yetkisine sahiptirler. (İşK.92/1) Ayrıca müfettişler rapor hazırlarken işin normal gidişini ve işyeri işlemlerini işlemiş oldukları konunun niteliğine göre mümkün olduğu kadar aksatmamak, durdurmamak ve güçleştirmemekle yükümlüdürler. (İşK.93) İlgili hükümler doğrultusunda raporun maden kazalarında olduğu gibi işveren veya yönetici ile röportaj biçiminde veya işyeri dışında hazırlanması kanaatimizce raporun amacıyla bağdaşmayacak ve fazla çalışmanın tespitinde yararlı olmayacaktır. Çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftiş yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanak aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli kabul edilecektir. Tarafların otuz gün içerisinde raporun işçi alacakları kısmına yönelik olarak yetkili iş mahkemesine itiraz hakları mevcuttur. (İşK.92/III) Ayrıca müfettiş raporlarının ihtirazi kayıt ileri sürülmeksizin imzalandığı takdirde aksi ancak yazılı delille ispat edilebilecektir.<sup>191</sup>

### 1.3.1.5.3.6. Bilirkişi İncelemesi

Çözümü hukuk dışında, özel ve teknik bilgiyi gerektiren hallerin mevcut olması halinde taraflardan birinin talebi üzerine veya mahkemece resen bilirkişiye başvurulabilecektir. (HMK.266) Bilirkişi raporu, fazla çalışma iddiasının ispatında sıklıkla kullanılan delillerden biridir. İşçinin fazla çalışma iddiası açısından kesin yargıya varılamadığı durumda kanun hükmü doğrultusunda; işin niteliği, işçi sayısı, işyeri durumu, işyeri çalışma saatleri,

---

<sup>190</sup> ‘‘.fazla çalışma yapmış olduğunun tanık ifadeleri ve müfettiş raporu ile saptanması halinde, fazla çalışma ücretine hükmedilmesi gerektiği sonucuna varmaktadır. ‘‘Y.9.H.D E.8249, K.13137, T.30.06.1997, www.kazanci.com.tr, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>191</sup> ‘‘..yetkili kişilerce düzenlenen ve tarafların ihtirazi kayıt koymaksızın imzaladığı tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olup, aksi ancak yazılı delille kanıtlanabilir içtihadında bulunmuştur...’’ YHGK E.2009/9-2, K.2009/48, T.04.02.2009, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:04.01.2023.

işçi nitelik ve görevi göz önünde bulundurularak işçinin çalışmış olması gereken sürenin hesaplanması konusunda bilirkişiye başvurulabilecektir.<sup>192</sup> Ayrıca alacak miktarı hesaplanırken de bilirkişiden yararlanabileceklerdir. Hazırlanan raporun hükme esas alınabilmesi ve delil niteliğini taşıyabilmesi için denetime elverişli olacak şekilde hazırlanması gerekecektir. Yani raporda hukuki nitelendirme ve değerlendirme bulunmamalıdır. Bunun yerine yapılan her işlemin aşama halinde gösterilerek maddi olguların varlığıyla birlikte bunların değerlendirilmesi ve raporun gerekçesine yer verilmesi gerekecektir.<sup>193</sup> Hâkim bilirkişinin görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirecektir. (HMK.282) Ayrıca gerçeğin ortaya çıkarılması amacıyla gerekli gördüğü takdirde yeni görevlendireceği bilirkişiden tekrar inceleme yapmasını talep edebilecektir. (HMK.281/III) İlgili kanun hükümleri doğrultusunda bilirkişi raporunun takdiri delil olduğu ve hâkimi bağlamayacağı söylenebilecektir. Uygulamada genellikle tüm deliller toplandıktan sonra dosya bilirkişiye tevdi edilerek rapor doğrultusunda karar verilmektedir.<sup>194</sup> Bilirkişilerce hazırlanan raporun kabulü zorunlu olmamakla birlikte taraflar raporun tebliğinden itibaren yasal süre içerisinde itirazlarını veya beyanlarını sunarak ek rapor alınmasını veya farklı bir bilirkişiden raporun hazırlanmasını talep edebileceklerdir. Hâkim ise tarafların taleplerine göre serbestçe karar verecektir. Rapora itiraz edilmemesi halinde itiraz etmeyen taraf açısından rapor kesinleşecektir. (HMK.281/I) Ayrıca taraflar davanın konusuyla ilgili olarak uzmanından bilimsel mütalaa alabileceklerdir. (HMK.293/1) Hâkim, talep üzerine veya resen rapor hazırlayan uzman kişiyi davet ederek dinlenilmesine karar verebilir. Duruşmada hâkim ve taraflar gerekli soruları sorabilirler. (HMK.293/2) Özellikle taraflar kendi iddia ve savunmalarını güçlendirmek adına takdiri delil olan uzman görüşünden yararlanabilecektir.<sup>195</sup>

---

<sup>192</sup> “..İlke olarak işçi fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat edebilir. Tanık sözlerinin değerlendirilmesi açısından gerektiğinde fazla çalışıldığı iddia olunan işin mahiyeti itibarıyla fazla çalışmaya elverişli bulunup bulunmadığı hakkında bilirkişi incelemesi yaptırılmalıdır.” YHGK. E.1978/9-699, K.1979/357, T.30.03.1979, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>193</sup> Şentürk Dursun, **İş Hukuku Davalarına İlişkin Bilirkişi Raporları**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.336-337. Bu yönde bkz. Y.9.H.D E.2003/5791, K.2003/18114, T.27.10.2003, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>194</sup> Güntay Öztürk, a.g.e, s. 72.

<sup>195</sup> Can, a.g.e, s.157, Fatih Zora, **Anglo Amerikan Hukuku İle Karşılaştırmalı Olarak Medeni Usul Hukukunda Bilirkişilik**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022, s.44.



### 1.3.1.5.3.7. Keşif

Uyuşmazlık konusu hakkında bizzat duyu organları aracılığıyla bulunduğu yer veya mahkemede inceleme yapılmak suretiyle bilgi almak amacıyla yapılan işlem keşif olarak adlandırılacaktır. Sözlü yargılama aşamasına kadar hâkim resen veya tarafların talebi üzerine keşif kararı verebilecektir. (HMK.288) Fazla çalışma alacağının ispatı açısından başvurulabilecek delillerden biri keşif delilidir. Davaya bakan mahkemece keşif icra edilecektir. Ancak keşif konusunun mahkemenin yargı çevresinin dışında bulunması halinde inceleme istinabe suretiyle yapılabilecektir. (HMK.289) Davaya konu uyuşmazlığın çözümünde fazla çalışma iddiasının yeterince açıklanamadığı durumda işin niteliği, işyeri kapasitesi, çalışan işçi sayısı, işyeri çalışma koşulları doğrultusunda fazla çalışmanın gerekliliğine karar verilebilmesi açısından keşif yapılabilecektir.<sup>196</sup>

### 1.3.1.5.3.8. Yemin

Fazla çalışmanın ispatı açısından uygulamada sıklıkla kullanılan bir delil olmasa da işçi fazla çalışma iddiasını ispatlamada, işveren ise ücreti ödediği iddiasını ispatlamada yemin delilini kullanabilecektir. (HMK.225) Yemin teklif edilen kimse, mahkemece belirlenen gün ve saatte geçerli bir mazereti bulunmaksızın hazır olmaz ya da hazır bulunarak yemini eda etmez veya yemin eda etmekten kaçınırsa yemin konusu vakıayı ikrar etmiş olacaktır. (HMK.228/2) Bu halde işverene yemin teklif edilmesi halinde işveren işçinin fazla çalışma yapmadığı noktasında yemin ederse, fazla çalışmanın yapılmadığı kesin olarak ispatlanmış olacaktır.<sup>197</sup> Yemin mahkeme huzurunda eda olunacaktır. Hâkim yeminde bulunacak kimseyi hangi konuda yemin edeceğini, önemini ve yalan yemin etmesi halinde cezalandırılacağı noktasında bilgilendirecektir. (HMK.233/I-II) Ayrıca yemin teklif edilen kimse, edaya hazır olduğunu bildirmesi halinde diğer taraf bu teklifinden vazgeçemeyecek, başka bir delile dayanamayacak ve yeni bir delil gösteremeyecektir. (HMK.237)

---

<sup>196</sup> “Fazla çalışma alacağının varlığının tespit edilebilmesi için keşif yapılmasına mahkemece karar verilebilecektir. ” Y.9.H.D E.2010/23547, K.2010/40954, T.27.12.2010, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 04.01.2023.

<sup>197</sup> Yıldırım Bayrak & Didem Damra Temel, **Uygulamada İşçilik Alacakları –İş Güvencesi ve İş Yargılaması Usulü**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.233.

### 1.3.1.5.3.9. İbraname

İbraname; işçinin iş ilişkisinin sonunda işverenden tüm hak ve alacaklarını alarak herhangi bir alacağının kalmadığını gösteren belgedir.<sup>198</sup> İşK'da düzenlemeyen ibranameye TBK<sup>199</sup>'da ayrıca yer verilmiştir. İşçinin alacağına yönelik ibra sözleşmesinin yazılı, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş olması, alacağın tür ve miktarının açıkça belli olması, ödemenin eksiksiz ve banka aracılığıyla yapılması şart tutulmuştur. Banka dışında yapılan ödeme veya hiç ödememe durumunda ibra sözleşmesi geçersiz olacaktır. Bu haliyle işvereni, borçtan kurtarmayacaktır.<sup>200</sup>Bu şartları taşımayan ibraname ise kesin hükümsüzdür. (TBK.420) TBK'nın 01.07.2012'de yürürlüğe girmesi sebebiyle bu şartlar ilgili tarihten sonra yapılacak ibranameler için geçerli olacaktır. 818 sayılı BK'da ise ibranameye ilişkin hükme yer verilmemişti.<sup>201</sup> Yargıtay'a göre işçinin imzasını inkar etmediği mevcut ibraname değerlendirilmeksizin fazla çalışma ücretine hükmedilmesi yerinde görülmemiştir.<sup>202</sup>

### 1.3.1.5.4. Fazla Çalışmanın Tespitinde Yargıtay'ın Yerleşik Uygulamaları

#### 1.3.1.5.4.1. Hayatın Olağan Akışı Ölçütü

İş sözleşmesinin sona ermesinin ardından işçiler tarafından açılan alacak davalarının yargılamasının uzun sürmesi ve fazla çalışma iddiasında bulunan işçiler açısından tanıkların gerçek dışı ve abartılı beyanları çelişkili durumun ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Yargıtay kararlarında buna yönelik olarak '*hayatın olağan akışı*' kriteri kabul edilmiştir.<sup>203</sup> Yargıtay'a göre '*bir işçinin uzun süreden beri fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırı olmakla birlikte insanın ihtiyaçları ile bağdaşmamaktadır.*' Bu gerekçelere dayanarak yapılan yargılama sonucunda fazla çalışma iddialarında hakkaniyet indirimi adı

<sup>198</sup> Ateş, a.g.e, s.85.

<sup>199</sup> RG 04.02.2011, Sa.27836.

<sup>200</sup> Akyiğit, a.g.e, s.332.

<sup>201</sup> Ayça İzmirlioğlu, *6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname, Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, C.8, Sa.Özel, 2013, s.1457.

<sup>202</sup> '*Dosya içerisinde mevcut ve davacı tarafından imzası inkâr edilmeyen 15.07.2001 tarihli ibraname değerlendirilmeden yazılı şekilde fazla mesai, genel tatil ve yıllık ücretli izin ücreti alacak istekleri hüküm altına alınması yerinde görülmemiştir.*' Y.9.HD 12165/36870, T.22.11.2005, Y9HD, 17069/6989, T.03.03.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.04.2023.

<sup>203</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, *Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi, Terazi Hukuk Dergisi*, C.12, Sa.13,2017 s. 84. Bu yönde bkz. Y.9 HD. E.2013/35468, K.2015/13766, T.15.04.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

altında makul olacak şekilde indirim yapılmasına karar vermiştir. <sup>204</sup> Bu doğrultuda bir kararında Yargıtay işçinin çalıştığı süre kapsamında her hafta iki işgünü fazla çalışma yapmasını hayatın olağan akışına aykırı bulmuştur. <sup>205</sup> Yargıtay tarafından bu yönde bir indirimin kabul edilmesinin amacını işyerinin doğal afet, hammadde yokluğu vb. sebeplerle kısmen veya tamamen çalışmama durumu veya işçinin hastalık, izin vb. sebeplerle çalışmasını aynı şekilde sürdürme imkânı bulunmadığından bu durumun da dikkate alınarak hakkaniyetin sağlanması düşüncesi oluşturmaktadır. <sup>206</sup> Böylece hâkime yasal dayanağı bulunmayan takdiri indirim yapma yetkisi tanınmıştır.<sup>207</sup> Hâkim, hakkaniyet indiriminin uygulanması açısından her somut olayı şartları çerçevesinde değerlendirerek hayatın olağan akışına uygun bulunmayan normali aşan çalışmaların toplam tutarından indirim yapmalıdır. Ayrıca fazla çalışma iddiasının tanık beyanı dışında kesin delillerle ispatlanması halinde Yargıtay'a göre hakkaniyet indiriminin uygulanmaması gerekecektir. <sup>208</sup> Hakkaniyet indiriminin hangi oranda yapılacağına yönelik HMK m. 4 çerçevesinde hâkime takdir yetkisi tanınmıştır. Ancak uygulamada bu oranın Yargıtay kararlarıyla belirlendiği görülmektedir. Oran belirlenirken hesaplanan normali aşan çalışmanın miktarına göre takdir edilmesi gerekecektir. <sup>209</sup>Yargıtay'ın son yıllarda vermiş olduğu kararlar incelendiğinde indirim oranının istikrarlı olarak %30 kabul edildiği görülecektir. <sup>210</sup> Uygulamada bilirkişinin hazırladığı raporda alacağı uygulanacak hakkaniyet indiriminin oranına ilişkin tespit yaptığı görülmektedir. Yargıtay'a göre bilirkişinin hazırladığı raporda hakkı ve görevi bulunmamasına rağmen gerekçe belirterek kendisince takdiri indirim oranı belirlemesi hâkimin görevine müdahale kabul edilerek bilirkişilik görevinin

---

<sup>204</sup> Bu yönde bkz. Y. HGK, E.2015/2698, K.2017/1557, T.06.12.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>205</sup> Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2004/16762, K.2004/6039, T.25.03.2004, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>206</sup> Can, a.g.e, s.173.

<sup>207</sup> Levent Akın, *Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasadan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi*, **Çimento İşveren Dergisi**, C.28, Sa.1, 2014, s.56.

<sup>208</sup> Bu yönde bkz. Y. 22HD, E.2017/15202, K.2018/21670, T.10.10.2018, Y.9HD, E.2017/21485, K.2017/9834, T.06.06.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>209</sup> Akyiğit, a.g.e, s.406.

<sup>210</sup> Bu yönde bkz. Y. 22 HD. E.2017/16487, K.2017/7962, T.06.04.2017, Y.9 HD. E.2011/52229, K.2014/2979, T.04.02.2014, Y.22.HD. E.2017/7154, K.2017/8675, T.17.4.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

aşılmasıdır. Kabul edilmemesi gerekecektir. <sup>211</sup> Talep edilen fazla çalışma alacağına takdiri indirim uygulanması sebebiyle reddine karar verilen miktar yönünden davalının kendini vekille temsil ettirmesi halinde davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemektedir. Yargıtay eski tarihli kararlarında fazla çalışma alacağına indirim uygulanırken davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmesi gerektiğine karar vermiştir. <sup>212</sup> Son dönemde vermiş olduğu kararlarda ise bu görüşünü değiştirmiştir. Davacının davasını açarken hangi oranda takdiri indirim yapılacağını bilemeyecek olması gerekçesiyle hakkaniyet indirimi sebebiyle reddedilen miktar yönünden davalı lehine vekalet ücretine hükmedilmemesi yönünde kararlar vermeye başlamıştır. <sup>213</sup>

#### 1.3.1.5.4.2. İşin Niteliği ve İşyeri Kapasitesi

Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına göre işin niteliği, işyerinin kapasitesi ve çalışan işçi sayısı dikkate alınmalı ve bu doğrultuda fazla çalışma tespit edilmelidir. Özellikle yargılama aşamasında dinlenen tanıkların beyanlarının çelişkili olması halinde bilirkişilerce tespit edilen işin niteliği ve işyeri kapasitesi önem arz eden unsurlardan olacaktır. <sup>214</sup> Bu konuda davacı işçinin çalıştığı bölüm de bu konuda önem arz eden bir unsurdur. İşin niteliğine göre dönemsel olarak fazla çalışma yapılması olağan olabileceği için işin ve işyerinin niteliği, bölümde fazla çalışmanın yapılıp yapılmadığı ve bölümün tatil günlerinde kapalı olup olmadığının araştırılması gerekecektir. <sup>215</sup> Genel olarak dava konusu işyerinde fazla çalışma yapılıyor olsa bile işçinin çalıştığı bölüm işyerinin aksine fazla çalışma yapmıyor olabilecektir. İşçinin çalıştığı bölüm tespit edildikten sonra fazla çalışmanın ispatı açısından görevi ve çalışma şeklinin tespiti gerekecektir. Bu açıdan işçinin işyerindeki mevcut konumuyla

<sup>211</sup> Bu yönde bkz. Y. 9HD, E.2017/8716, K.2018/15819, T.13.09.2018, www.lgelbank.net, Erişim Tarihi: 17.04.2023.

<sup>212</sup> ‘‘..Fazla çalışma ücreti yönünden takdiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir...’’ Y.9.HD. E.2008/923, K.2008/5603, T.21.03.2008, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>213</sup> Bu yönde bkz. Y.9 HD. E.2016/13423, K.2020/2186, T.13.02.2020, Y.22.HD, E.2017/25254, K.2019/20850, T.12.11.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.01.2023.

<sup>214</sup> Yamakoğlu, a.g.e, s.93.

<sup>215</sup> Bu yönde bkz. ‘‘..Dosyadaki bilgi ve belgelerden işyerinin tatil sitesi olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre işyerinde davacının fazla çalışma süresinin işin yoğun olduğu tatil sezonu ve kış sezonu ayırımı yapılarak belirlenmesi gerekirken, yılın tamamında aynı sürelerle çalışma yapıldığının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağına hüküm altına alınması hatalı olup..’’ Y.9.HD E.2007/34493, K.2009/2357, T.12.02.2009, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

birlikte çalışma saatlerini kendi belirleyebiliyor olması Yargıtay tarafından ayrıca incelenen bir kriterdir. <sup>216</sup> Yargıtay işçinin görevi itibariyle çalışma saatlerini kendi belirleyebilecek durumda olması, ödeme belgesini düzenlettirme yetkisinin bulunması, görevi itibariyle en yüksek konumda çalışmasına dayanarak üst düzey yöneticilerin fazla çalışma iddia ve karşılığının ödenmediği taleplerini reddetmektedir. <sup>217</sup> Üst düzey yönetici kavramı ayrıntılı olarak başka bir başlıkta ayrıca açıklanacaktır.

#### 1.3.1.5.4.3. İşyerinde Uygulanan Çalışma Düzeni

İşçinin fazla çalışma iddiaları açısından Yargıtay'ın dikkate aldığı bir diğer kriter işyerinde mevcut olan çalışma düzenidir. Sistemimizde, tüm işyerlerinde uygulanacak çalışma düzeni konusunda genel bir sınırlama bulunmadığından işyerlerine göre farklılık arz edebilmektedir. Önemli olan işçinin fazla çalışma iddiasının her somut olayda ayrıca değerlendirilerek işçinin görev, çalışma şekli ve konumunun belirlenmesidir. <sup>218</sup> İşyerinde tek bir işçinin fazla çalışma yapması tüm işçilerin fazla çalışma yaptığı anlamına gelmeyecektir. <sup>219</sup> Çalışma düzeninin farklı olmasına yönelik örneklerden biri vardiya sistemi ile çalışılmasıdır. Vardiya sisteminde Yargıtay vardiyaların üç veya daha fazla değişmesi durumunda işyerinde fazla çalışma yapılmadığını kabul ederek işçilerin fazla çalışma iddialarını reddetmektedir. <sup>220</sup> Bu halde ara dinlenme dahil günlük çalışma süresi 8 saati geçmeyeceği için fazla çalışma yapılmadığı kabul edilecektir. <sup>221</sup> Buna karşılık ikili vardiya sistemi ile çalışan işçilerin fazla çalışma iddiaları Yargıtay tarafından kabul edilmiştir. <sup>222</sup>

---

<sup>216</sup> Yamakoğlu, a.g.e, s.94-95.

<sup>217</sup> *“..davacının üst düzey yönetici olduğu, çalışma düzenini kendisi belirlediği tereddüde yer vermeyecek şekilde açıktır. Davacıya görev ve sorumlulukları nedeni ile ücret ve prim ödemesi takdir edildiğinden, ayrıca fazla mesai ve tatil çalışmaları karşılığı ücreti talep etmesi olanaklı değildir..”* Y.9 HD, E.2007/18589, K.2008/7133, T.01.04.2008, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>218</sup> *“.. Öncelikle davacı işçinin yaptığı iş ve çalıştığı bölüm tereddüde yer vermeyecek şekilde belirlenmeli, buna göre tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmalı ve sonuca gidilmelidir. ”* Y.9 HD. E.2007/26224, K.2007/14601, T.21.06.2007, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>219</sup> Yüzkan, a.g.e, s.107.

<sup>220</sup> *“..Dairemizin yerleşik uygulaması gereğince 3 vardiya çalışma olan işyerinde fazla çalışma yapılmayacağı kabul edilmektedir. Bu durumda davacının fazla mesai yaptığını ancak yazılı delillerle kanıtlaması gerekir...”* Y. 9 HD E.2011/6042, K.2013/12451, T.18.04.2013, Y.9HD 17647/14046, T.03.05.2007, ÜST www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>221</sup> Bu yönde bknz. Y. 9HD. E.2000/2387, K.2000/6493, T.02.05.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>222</sup> Bu yönde bknz. Y.9 HD. E.2004/5898, K.2004/24148, T.25.10.2004, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

### 1.3.1.5.5. Özel Kategori İşçiler

#### 1.3.1.5.5.1. Üst Düzey Yöneticiler

Üst düzey yönetici; emir ve talimat vererek çalışma gününü ve saatlerini kendisi belirleyen, denetlenmemekle birlikte pozisyonuna uygun ücret alan en üst kademede bulunan işçi olarak tanımlanabilecektir. Buna göre banka müdürü, proje müdürü, genel müdür, fabrika müdürü gibi konumlarda bulunan işçiler üst düzey yönetici olarak kabul edilecektir. Bu konumda bulunan işçiler ve bu işçilerin fazla çalışma ücret talebi kanunda tanımlanmamakla, kanunda ayrıca ve açıkça düzenlenmemiştir.<sup>223</sup> Yargıtay son tarihli kararlarında üst düzey yönetici kavramını ayrıntılı olarak açıklamıştır. Buna göre işveren vekili sıfatı taşımanın yanında işyerinin bütününe idare eden, çalışma saatlerini düzenleyen ve işçilere emir ve talimat veren, işçi alma ve işçi çıkarma yetkisine sahip olan kişiyi üst düzey yönetici olarak tanımlamıştır. Ancak işyerinde kendisine görev vererek çalışma saatlerini belirleme yetkisine sahip olan başka yönetici veya ortağın bulunması halinde kişi, üst düzey yönetici olamayacaktır.<sup>224</sup> Buna göre işçinin kendisinden daha üst konumda kendisine emir ve talimat veren birisi varsa işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediği söylenemeyecektir. Yetkili amirin varlığı belirlenirken her somut olayda işçinin görev tanımı ve işyerindeki konumu dikkate alınarak çalıştığı işyerinde değerlendirme yapılması gerekecektir. Bunun tespitinde öncelikle yazılı delillerden aksi halde tanık beyanından şüpheye yer vermeyecek şekilde yararlanılması gerekecektir.<sup>225</sup> Aynı zamanda kişinin çalışma gün ve saatini kendisi belirleyebilme yetkisi üst düzey yöneticiliğe karar verilirken önemli bir ölçüttür. Yargıtay kararlarına göre işlerini kendileri düzenlediği ve çalışma saatini de kendi belirlediği için üst düzey yönetici olarak kabul edileceklerdir.<sup>226</sup> Bu konuda kendi çalışma saatlerini belirleyebilen satış temsilcilerini üst düzey yönetici kabul ederek fazla

---

<sup>223</sup> Duygu Çelebi Demir, *Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışma Ücreti, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C.19, Sa.73, 2022, s.113-114.

<sup>224</sup> Bu yönde bkz. YHGK. E.2015/3698, K.2019/469, T.16.04.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>225</sup> Ulaş, a.g.e, s. 81.

<sup>226</sup> Hatice Duygu Özer, *Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?, Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sa.14, 2007, s.146-147. Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2006/13579, K.2006/31852, T.08.12.2005, Y.9HD 18860/9549, T.24.03.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

çalışma taleplerini reddetmiştir. <sup>227</sup>Ayrıca işyerinde diğer unsurlar haricinde yalnızca kişinin unvanına bakılarak üst düzey yönetici olduğuna karar verilmesi hatalı sonuçlara yol açabilecektir. Yargıtay bir kararında işyerinde şantiye şefini üst düzey yönetici kabul ederek fazla çalışma ücreti talebini reddetmiştir. <sup>228</sup> İş Kanunu ve ilgili yönetmeliklerde üst düzey yöneticilerin fazla çalışma ücretine yönelik açık hüküm bulunmadığı gibi bunu engelleyen bir hüküm de bulunmamaktadır. Ancak Yargıtay belirli gerekçelerle üst düzey yöneticilerin fazla çalışma alacağına hak kazanamayacağına karar vermiştir. Yargıtay, işçinin görevine dayanarak işyerinde en üst konumda çalışması, çalışma gün ve saatlerini kendi belirleyebiliyor olması, ücretinin yüksek olması, prim vb. ödemeler alması sebepleriyle üst düzey yöneticilerin fazla çalışma taleplerini reddetmektedir. Gerekçesi ise; kendi çalışma süresini ayarlayan bir kimsenin kendi çalışmasını atlaması hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. <sup>229</sup> Yargıtay bir kararında işletme müdür vekilinin almış olduğu ücreti inceleyerek üst düzey yönetici vasfında olmaması sebebiyle fazla çalışma talebi kabul edilmiştir. <sup>230</sup> Başka bir kararında ise genel müdür yardımcısına bağlı olarak çalışan bir işçinin yüksek maaş alarak kendi çalışma düzeni ve saatlerini belirleyebiliyor olması sebebiyle fazla çalışma talebi reddedilmiştir. <sup>231</sup> Genel olarak Yargıtay kararları incelendiğinde bu konuda çeşitli ölçütlere başvurulduğu ancak her somut olayda tüm ölçütlerin dikkate alınarak karar verilmediği gözlemlenmiştir. Bazı kararlarda yalnızca işçinin kendi çalışma gün ve saatini belirleyebiliyor olması incelenirken <sup>232</sup> bazı kararlarda yalnızca işçinin ücretinin yüksek olmasının dikkate alındığı görülecektir. <sup>233</sup>

<sup>227</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. E.2012/29928, K.2013/27780, T.03.12.2013, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>228</sup> Bu yönde bknz. Y.9 HD, 4045/1937, T.21.01.2021, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>229</sup> Bu yönde bknz. Y.9 HD. 12134/12587, T.30.05.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>230</sup> ‘‘..son ücretinin aylık net 1.200,00 TL olduğu, ödenen ücretin vekaleten yürüttüğü işletme müdürlüğünün yetki ve sorumluluklarının karşılığı olmadığı anlaşılmalı, davacının üst düzey yönetici koşullarına sahip bulunmayıp, mevcut delil durumuna göre fazla çalışma alabilecek personel niteliğinde olduğu ve davacının fazla mesai ücret alacağını tanık beyanları ve dosya kapsamına göre değerlendirilerek karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır. ‘‘ Y.22 HD, E.2017/33369, K.2017/11970, T.23.05.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>231</sup> ‘‘..brüt 14.200,89 TL ücret aldığı, 03.03.2008 tarihli organizasyon şemasında davacının genel müdür yardımcısının hemen altında bir pozisyonda bulunduğu anlaşılmıştır.. yüksek ücret alarak görev yapan davacıya işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmediği, kendisinin belirlediği çalışma düzeni ve saatleri sebebiyle ...fazla mesai ücreti talep edemeyeceği’’ Y.9.HD E.2015/15267, K.2017/17953, T.09.11.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>232</sup> Y.9HD 3296/10989, T.07.10.2020, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>233</sup> Y.9.HD E.6532/917420, T.12.05.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

### 1.3.1.5.5.2. Konut Kapıcıları

Konut Kapıcıları Yönetmeliğinde konut kapıcılarının fazla çalışmasına yönelik özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle İşK ve ilgili yönetmelik hükümleri doğrultusunda haftalık kırk beş saati (İşK.41) ve günlük on bir saati aşan çalışmalar (ÇSY.4), fazla çalışma olarak kabul edilecektir. Ancak kapıcı İşK'na göre işçi olarak kabul edilse dahi çalışma düzeni diğer işçilerden farklıdır. Yargıtay da kapıcıların çalışma şeklinin farklı olduğunu kararda belirtmiştir.<sup>234</sup> Ayrıca Yargıtay kapıcının taşınmazda çalışmadan geçirdiği süreyi çalışma süresinden kabul etmemiştir.<sup>235</sup> Yargıtay kararlarına göre kapıcıların fazla çalışması değerlendirilirken taşınmazın özellikleri, kapıcının gün içinde yaptığı işler, bu işlerin ne kadar zamanda yapılabileceği unsurları göz önünde bulundurulmalıdır. Buna göre apartmanın ısıtma biçimi, bağımsız bölüm ve ortak yerlerin özellikleri, olağan kapıcılık hizmetleri ayrıca değerlendirilmelidir.<sup>236</sup> Isıtma biçimi unsuru değerlendirildiğinde Yargıtay, binanın kömür kullanılarak ısıtılması ihtimalinde kış ayında kapıcının fazla çalışma yaptığına kanaat getirmiştir.<sup>237</sup> Doğalgazla ısıtılan binalarda ise doğrudan fazla çalışmayı kabul etmemiştir.<sup>238</sup> Apartmanın veya sitenin merkezi ısıtma sistemi ile ısındığı durumlarda Yargıtay kararlarına göre valilik ve ilgili belediyeden yerleşim yerinde kaloriferlerin yanma süresine ilişkin bilgi alınması gerektiğine karar vermiştir.<sup>239</sup> Kapıcının çalıştığı ana gayrimenkulün bağımsız bölüm sayısı, ortak yer ve eklentiler de fazla çalışmanın tespitinde önem arz etmektedir.<sup>240</sup> Yargıtay'a göre bu yapıların sayısının fazla olması durumunda

<sup>234</sup> ‘‘..kapıcılar kendine özgü çalışma şartları olan, serbest zaman kullanma imkanı bulunan, ara dinlenme süresi fazla olan ve çalıştığı sitenin kapıcı dairesinde ikamet edilmesi sebebiyle özel hayat ve iş hayatının iç içe geçtiği bir çalışma biçimidir.’’ Y.22HD. E.2017/22081, K.2019/10658, T.15.05.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>235</sup> ‘‘Zira kapıcı hizmetleri aralı işler olarak adlandırılan ve vazifeleri aslında aralıksız sürmeyip, vakit vakit ifa edilmesi icap eden işlerden olup işlerin yapıldığı vakitler arasında kalan boş zamanları kapıcının dilediği gibi kullanma imkânı olduğundan bu zamanların günlük çalışma süresine dahil edilmesi mümkün değildir..’’ Y.22HD. E.2017/6603, K.2017/8511, T.13.04.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>236</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. E.2015/25376, K.2018/3865, T.19.02.2018, Y.22HD. E.2013/36841, K.2015/11063, T.23.03.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>237</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. E.2015/8725, K.2016/13936, T.09.05.2016, Y.9.HD. E.2011/54534, K.2014/5714, T.24.02.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>238</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. E.2015/8725, K.2016/13936, T.09.05.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>239</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. E.2012/10807, K.2013/790, T.24.01.2023, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>240</sup> Nihat Seyhun Alp, *Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları ve Bunların Fazla Çalışması*, **Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.10, Sa.2, 2020, s. 271.



kapıcının fazla çalışma olasılığı da artacaktır.<sup>241</sup> Bu nedenle her somut olayda durumun ayrıca değerlendirilmesi gerekecektir. Kapıcı; ana taşınmazın bakım, koruma, küçük çapta onarım, ortak yer ve döşemelerin bakımı, güvenliklerin sağlanması, kaloriferin yakılması ve bahçenin düzenlenmesi vb. hizmetleri gören kişidir. (KKY.3) Bu doğrultuda kapıcının olağan kapıcılık hizmetlerini yürüttüğü söylenebilecektir. Bu doğrultuda Yargıtay bazı kararlarında kapıcının yalnızca olağan kapıcılık hizmetini yapması halinde kömür merkezi sistemle ısınan apartmanlar açısından yaz ayında günlük çalışma süresinin daha az olacağı, bunun da fazla çalışmanın tespitinde dikkate alınması gerektiğine karar vermiştir.<sup>242</sup> Yargıtay'a göre kapıcının iş hayatı ile özel hayatı iç içe geçmiş olduğundan fazla çalışma iddiasını yeterli ve inandırıcı delillerle ispatlaması gerekecektir.<sup>243</sup> Bu kapsamda kapıcının fazla çalışma iddiasını ispatlarken puantaj kaydı, bordro veya tanık anlatımları yerine bilirkişi ve keşif delilinden yararlanması önemlidir. Yargıtay kapıcının çalıştığı yerde keşif yapılmasını ve yapacağı işlerin ne kadar sürede yapılacağını kesin ve net bir şekilde tespit edilmesinden sonra fazla çalışma talebinin değerlendirilmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>244</sup> Son olarak Yargıtay kapıcının serbest zamanının fazla olmasını da dikkate alarak tanık deliline dayanarak hesaplanan fazla çalışma alacağı yönünden %30 hakkaniyet indirimi uygulanmasına karar vermiştir.<sup>245</sup>

### 1.3.1.5.5.3. İtfaiye Erkleri/İşçileri, Gece Bekçileri vb.Özel Kategori İşçiler

Yargıtay kararları incelendiğinde özel gruplardan biri de gündüz işine ek olacak şekilde gece işyerinde kalması zorunlu olan işçilerdir. Bu işçiler günde yirmi dört saat işyerinde kalmakla birlikte kırk sekiz saat izinlidir. Örnek olarak itfaiyeci, bekçi, güvenlik görevlisi gösterilebilir. Yargıtay Hukuk Genel

<sup>241</sup> Bu yönde bknz. Y.7HD. E.2016/18787, K.2016/12348, T.06.06.2016, Y.22 HD. E.2014/32318, K.2016/4338, T.18.02.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>242</sup> *“..kapıcılık işinin serbest zamanlı çalışma olduğu ve apartmanın bağımsız daire sayısının kırk olduğu dikkate alındığında, yaz aylarında yukarıda anılan işlerin günlük 7,5 mesai saatlerini aşacak şekilde yapıldığının ispatlanamadığı, kış aylarında ise ek olarak günlük üç saat kalorifer yakma işi için fazla çalışma yapıldığı kabul edilerek, sonucuna göre karar verilmesi gerekirken..”* Y.22 HD. E.2013/35436, K.2015/18080, T.21.05.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>243</sup> *“..özel hayat ve iş hayatı iç içe geçmiştir. Bu durumda, dosya kapsamındaki delillere göre, davacı fazla çalışma yaptığını yeterli ve inandırıcı delillerle ispat edemediğinden talebin reddi yerine..”* Y.22.HD. E.2013/31427, K.2015/13100, T.09.04.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>244</sup> Bu yönde bknz. Y.9 HD. E.2010/15418, K.2012/20073, T.11.06.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>245</sup> Bu yönde bknz. Y.7 HD. E.2014/17878, K.2015/4063, T.10.03.2015, Y9HD 15101/6835, T.03.03.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

Kurulu ve Yargıtay 22.Hukuk Dairesince benimsenen görüşe göre işçi, günde en fazla fiilen 14 saat çalışabilecektir. Bu nedenle 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme usulü yapılacak çalışmalarda İşK m. 63 gereğince haftalık normal çalışma süresi dolmasa bile günlük on bir saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması sebebiyle işçi ilk hafta 9 saat, ikinci ve üçüncü hafta 6 saat, dördüncü hafta ise 9 saat fazla çalışma yapmış kabul edilecektir.<sup>246</sup> Yargıtay işçinin uyku ihtiyacını gideremediği yirmi dört saatlik çalışmalarda yemek ve sair ihtiyaçları sebebiyle dört saat ara dinlenmesi yaptığını kabul etmiştir. Bu doğrultuda hesaplanan ara dinlenme süresinin mahsup edilerek fazla çalışma ve ücretinin hesaplanması gerekecektir.<sup>247</sup>

#### 1.3.1.5.5.4. Tır Şoförlerinin Durumu

Şoförlerin çalışma biçimi diğer işçilere göre daha farklıdır. Genelde bu meslek grubunda çalışan kişiler aracı tek başına kullanarak araç kullanırken işverenin emir ve talimatları altında bulunmamaktadır. Fazla çalışma iddialarının ispatı farklılaşmaktadır. Çalışma şekillerine ilişkin yasal düzenleme her durumu kapsamamaktadır. Bu sebeple oluşan boşlukta yapılacak değerlendirme Yargıtay kararları ile şekillenmektedir. Yargıtay, şoförleri yurtiçi çalışanlar ve yurtdışı çalışanlar şeklinde iki gruba ayırmıştır. Yurtiçinde çalışan şoförler açısından öncelikle KTK<sup>248</sup> m. 49 taşıt kullanma süresine uyma zorunluluğu getirmiştir. Bu yasak ise 2182 sayılı Karayolları Trafik Yönetmeliğinde belirlenmiştir. Karayolları Trafik Yönetmeliği 98/1-A maddesine göre şoförün ticari amaçla yük taşınması durumunda günde dokuz saatten fazla araç kullanmaması gerekecektir. Bu nedenle fazla çalışma tespit edilirken yönetmeliğe göre şoförün sürüş zamanı belirlenmelidir. Bu da yönetmeliğin ilgili hükmüne göre takograf kayıtlarıyla belirlenecektir.<sup>249</sup> Yargıtay'a göre şoföre ait işyeri ve takograf kayıtları ile tanık beyanlarının

<sup>246</sup> Bu yönde bkz. Y.9 HD. E.2015/15363, K.2017/17435, T.06.11.2017, benzer yönde Y.9.HD E.2009/44386, K.2012/16112, T.08.05.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>247</sup> “..Nitekim, ilke olarak işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada yemek ve sair ihtiyaçları nedeniyle 4 saat ara dinlenme yaptığı kabul edilmelidir..” YHGK E.2014/2469, K.2017/230, T.08.02.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>248</sup> RG 18.10.1983, Sa.18195.

<sup>249</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD E.2015/8116, K.2017/2108, T.20.02.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

değerlendirilerek fazla çalışmanın tespiti gerekecektir. <sup>250</sup> Yazılı delil niteliğinde olan takograf kayıtlarının delil olarak sunulması halinde bu kayıtların kullanılarak bilirkişi incelemesi yaptırılması ve delile üstünlük tanınması gerekecektir. <sup>251</sup> Şoförün yurt dışına sefer yapması halinde Yargıtay, fazla çalışma iddiasını tanık deliline dayanarak ispat edemeyeceğini kabul etmiştir. Tanık beyanına itibar edilmemesinin sebebi ise tanığın tır şoförü ile aynı seferde yer alamayacağı ve çalışma saatlerini bilemeyecek olmasıdır. Bu nedenle yazılı delilin varlığı gerekecektir. <sup>252</sup> Tır şoförünün hem yurtiçi hem yurt dışında sefer yapması halinde Yargıtay'a göre emniyet müdürlüğü pasaport şubeden yurt dışına giriş ve çıkış tarihleri, giriş ve çıkış yapılan ilgili ülkenin trafiğe kapalı yolları, günleri vs. sorularak tespit yapılması gerekecektir. <sup>253</sup>

#### **1.3.1.5.5.5. Banka İşçileri**

Genel olarak banka çalışanlarının çalışma saatleri belirli ve düzenli olarak kabul edilse de bazı hallerde şube kapandıktan sonra çalışmalarını veya hafta sonu fazla çalışma yapmaları söz konusu olabilmektedir. Banka işçilerinin fazla çalışma iddiası değerlendirilirken bilgisayar kayıtları da büyük öneme sahiptir. Ancak log kayıtları tek başına ispat açısından yeterli olmayacaktır. Yargıtay'a göre öncelikle işçinin kullandığı bilgisayar açılış ve kapanış saatini gösteren kayıtlar tespit edilmelidir. Bu kayıtlar bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek işyeri giriş-çıkış kayıtları ve davacı tanıklarının beyanlarıyla birlikte değerlendirilerek rapor alınmalıdır. Log kayıtlarının olduğu dönem açısından hesap yapılan dönemde indirim yapılmaması, tanık beyanlarının olduğu dönem açısından da uygun indirim yapılarak hüküm kurulmasına karar verilmiştir. <sup>254</sup> Bu delillerin dışında önemli olan bir diğer husus emniyet kayıtlarıdır. Yargıtay davacı işçinin hafta sonu fazla çalışma yaptığını iddia

<sup>250</sup> Bu yönde bknz. Y.9 HD. E.2009/35166, K.2012/188, T.16.01.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>251</sup> İbrahim Halil Şua, **Karayolu Taşımacılık Sektöründe Karşılaşılan İş Hukuku Sorunları**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016, s.29. Bu yönde bknz. Y.9HD E.2010/39450, K.2013/3675, T.30.01.2013, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>252</sup> " Uluslararası tır şoförlerinin tanık beyanları tanığın tır şoförü ile aynı seferde yer alamayacağı ve tır şoförünün çalışma saatlerini bilemeyeceği gerekçesiyle delil olarak kabul edilemez. O nedenle tır şoförlerinin fazla mesailerinin yazılı delille ispatlanması gerekmektedir. " Y.9 HD. E.2012/21512, K.2014/23322, T.03.07.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>253</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. E.2012/7844, K.2012/27369, T.06.12.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>254</sup> Bu yönde bknz. Y.9.HD E.2021/6185, K.2021/10507, T.21.06.2021, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 18.04.2023.

etmesi halinde bankacılar açısından güvenlik biriminden emniyet kayıtlarının celp edilmesini gerekli görmektedir. <sup>255</sup>

### 1.3.1.6. Fazla Çalışmanın Yasaklandığı Haller

Çalışma süreleri belirlenirken diğer unsurların yanında özellikle işçilerin sağlığı ve uzun çalışma sürelerine olan dayanma güçleri belirleyici rol oynamaktadır. Bu doğrultuda herhangi bir sınırlama yapılmaksızın fazla çalışma yaptırılmasının işçilerin sağlığı üzerinde olumsuz etki doğuracağı bilinen bir gerçektir. Ayrıca bazı işler ve işçiler, özellikleri gereği yapılacak fazla çalışmanın neticesinde diğer işçilere nazaran olumsuz etkilere daha açık olacaktır. Bu nedenle İŞK ve FÇY’de fazla çalışma yapılamayacak iş ve işçiler özel olarak düzenlenmiştir. <sup>256</sup> İŞK m. 41 ve FÇY m. 7’de fazla çalışma yapılması yasak olan işler, FÇY m. 8’de fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler ayrıntılı olarak belirtilmiştir. <sup>257</sup> Fazla çalışma yasaklarına ilişkin kanun maddesi 4857 sayılı kanun ile değişikliğe uğramıştır. 1475 sayılı kanununun 35. maddesine göre işçilere fazla çalışma yaptırılabilmesi için belirlenen şartların uygunluğu Bölge Çalışma Müdürlüğünün denetimine tabi tutulmuştur. Bu nedenle yapılacak fazla çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Çalışma Müdürlüğünün iznine bağlı olmuştur. Ancak 4857 sayılı İŞK yürürlüğe girmesiyle birlikte kanununun 41. maddesinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması düzenlenmemiştir. <sup>258</sup> Zira 665 sayılı KHK ile Bölge Çalışma Müdürlükleri kaldırılmış ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak değiştirilmiştir. Yasaklara yönelik kanun ve yönetmelik hükümleri incelendiğinde yalnızca fazla çalışma kavramına yer verildiği görülecektir. Fazla sürelerle çalışmanın yasak kapsamında olup olmadığına ilişkin doktrinde farklı görüşler mevcuttur. Bununla birlikte FÇY m. 8’de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilerin fazla sürelerle çalışma yapması da yasaklanmıştır. Bu işçilerin fazla çalışmanın yanında fazla sürelerle çalışma yapmasının yönetmelikle yasaklanmasına yönelik tartışmalar ayrıca

---

<sup>255</sup> ‘...davacının çalıştığı bankanın bulunduğu yerdeki emniyetten hafta sonu ve normal mesai sonrası çalışmalarına ilişkin olarak bildirim yapıp yapılmadığı sorulmalı ve işyerindeki çalışma düzeni ve normal mesai saatleri belirlenmelidir. ’ Y.9 HD. E.2009/42559, K.2010/33595, T.11.11.2010, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 26.01.2023.

<sup>256</sup> Ateş, a.g.e, s.57.

<sup>257</sup> Erdem, a.g.e, s.66.

<sup>258</sup> Topçuoğlu, a.g.e, s.69.

incelenecektir. Fazla çalışmaya yönelik yasakların amacı iş sağlığı ve güvenliğinin korunması olmakla birlikte emredici niteliktedir. Bu nedenle kanun ve yönetmelikte düzenlenmiş yasaklara işverenin uyararak işçi çalıştırması gerekecektir.<sup>259</sup> BİK<sup>260</sup> ve DİK'da<sup>261</sup> fazla çalışma yasaklarına yer verilmemiştir.<sup>262</sup>

### **1.3.1.6.1. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler**

#### **1.3.1.6.1.1. Sağlık Kuralları Gereği Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler**

Kanunun 63. maddesinin son fıkrasında yazılı sağlık sebeplerine dayalı kısa veya sınırlı süreli işler ve 69. maddede düzenlenen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacaktır. (İşK.41/VI) Kanun hükmü dışında FÇY m. 7'de ayrıca fazla çalışma yapılamayacak işler düzenlenmiştir. Ancak kanunun 63. maddesinin son fıkrası 6331 sayılı kanunun<sup>263</sup> 37. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.<sup>264</sup> Bu doğrultuda kanuna dayanarak *''Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik''* 16/07/2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu düzenlemenin yönetmelikle ayrıca düzenlenmesinin sebebi sağlık kuralları gereği günde azami yedi buçuk saat veya daha az çalışması gereken işlerin kanunda düzenlenemeyecek kadar fazla sayıda olmasıdır.<sup>265</sup> Yönetmeliğin 4. maddesinde çalışanın günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılabileceği işler maddeler halinde belirtilmiştir. 5. maddede günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işler ve her bir iş açısından günde kaçar saat çalışması gerektiği düzenlenmiştir. Bu işler açısından fazla çalışma yapılması 7. maddede açıkça yasaklanmıştır. Yönetmelik kapsamında olan işçiler açısından günlük azami iş sürelerinin bitiminden sonra başka bir işte çalışabilme ihtimali değerlendirildiğinde 6.maddenin açıkça bu durumu yasakladığı görülecektir. Bu durumda yönetmelik kapsamında belirtilen işlerden birinde çalışan işçi, belirlenen çalışma süresinden daha uzun çalıştırılmayacağı gibi çalışma

<sup>259</sup> Üstüner Yıldırım, a.g.e, s.66.

<sup>260</sup> RG 20.06.1952, Sa.8140.

<sup>261</sup> RG 29.04.1967, Sa.12586.

<sup>262</sup> Murat Kandemir, *Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.8, Sa.29, 2011, s.27.

<sup>263</sup> RG 30.06.2012, Sa.28339.

<sup>264</sup> Karacan Çetin, a.g.e, s.245.

<sup>265</sup> Eda Hergüner, *Fazla Çalışma Yasakları*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.83, Sa.5, 2009, s.2646.

süresinin bitiminden sonra başka bir işte de çalışamayacaktır. Yönetmeliğin ilgili hükümleriyle belirlenen işler açısından fazla çalışma yapılması açıkça yasaklanmış olsa da Yargıtay günlük çalışma süresini aşan çalışmaları fazla çalışma kabul etmiş ve ücretin ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. <sup>266</sup> Yani haftalık kırk beş saati aşan bir çalışma olmasa bile günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilecektir. Bu halde işçi fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. <sup>267</sup>

### 1.3.1.6.2. Gece İşleri

#### 1.3.1.6.2.1.1. Gece İşlerine Yönelik Kavramlar

Gece, en geç saat 20.00'den başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde on bir saat süren dönem olacaktır. (İŞK.69/I) İlgili kanun hükmü incelendiğinde 1475 sayılı kanunun mülga 65. maddesinin aynı şekilde korunduğu görülecektir. <sup>268</sup> Çalışma süresinin yarısından fazlası gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması olarak kabul edilecektir. (PHİÇY.7/II) Bu halde yapılacak çalışmanın gece çalışması olarak kabul edilebilmesi için işçinin posta vardiyasının yalnızca 20.00-06.000 arasında yer alması önemli olmayacaktır. <sup>269</sup> Ayrıca işçinin çalışma süresinin yarısından fazlasının gündüz dönemine rastlaması halinde gece döneminde fazla çalışma yapılabileceği söylenebilecektir. <sup>270</sup> Çalışma süresine yönelik tespit yapılırken iki unsur önem arz edecektir. Öncelikle ara dinlenme süresi dikkate alınmayacaktır. <sup>271</sup> İkinci olarak normal çalışma süresinin dikkate alınması

<sup>266</sup> “.. yedibuçuk saatten az çalışılması gereken işler bakımından Yönetmeliğin 5inci maddesinde sözü edilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışmalar, doğrudan fazla çalışma niteliğindedir. Sözü edilen çalışmalarda haftalık kırkbeş saat olan yasal sürenin aşılmamış olmasının önemi yoktur...” Y.9.HD. E.2007/32717, K.2008/31210, T.18.11.2008, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 09.01.2023.

<sup>267</sup> Alptekin Burak Boydak, *İşyerinde Radrasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı*, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C.31, Sa.141, 2019, s.458-459.

<sup>268</sup> Ayşe Ledün Akdeniz, *Gece Çalışması ve Gece Çalışması Süresinin Sınırı İle İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi*, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, C.77, Sa.2, 2019, s.558.

<sup>269</sup> Nuri Çelik & Nurşen Caniklioğlu & Talat Canbolat & Özkaraca, *Ercüment. İş Hukuku Dersleri*, 35.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2022, s.338-339.

<sup>270</sup> Baki Oğuz Mülayim, *İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, Sa.2, 2017, s. 103-104.

<sup>271</sup> Vuslat Özyurt, *Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.19, 2008, s.926. Bu yönde bkz.“..Yönetmelik hükmü dikkate alındığında çalışma süresinin tamamının gece çalışması olarak değerlendirilmesi gerektiğinden, 14 saat olan çalışmadan 2 saat ara dinlenmesi düşülerek 12 saatin gece çalışması olarak değerlendirilmesi ve gece çalışmasında 7.5 saati aşan kısmın fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerekir...” Y.9.HD. E.2017/3828, K.2020/18781, T.16/12/2020, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 09.01.2023.

gerekecektir. Çalışma sürelerinin eşit olmasının sonucu kanun ve yönetmelikte düzenlenmemiştir. Nuri ÇELİK'e göre çalışma sürelerinin eşit olması durumunda işçi lehine yorum ilkesi ve işçinin sağlığı göz önünde bulundurularak yapılan işin gece işi olduğu kabul edilmelidir.<sup>272</sup> Aksi yönde Ömer EKMEKÇİ'ye göre yapılan çalışmanın süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlaması halinde çalışmanın gece çalışması kabul edilmesi dikkate alınarak çalışma süresinin eşit olması durumunda bu çalışma gündüz çalışması olarak kabul edilmelidir.<sup>273</sup> Kanaatimizce eşitlik durumunda işçinin lehine olan durum dikkate alınarak yapılan çalışma gece çalışması olarak kabul edilmelidir. Gece çalışmalarında yedi buçuk saati aşan kısmı Yargıtay'a göre her halde fazla çalışma olarak kabul edilecektir.<sup>274</sup> Ayrıca üçlü posta düzeni ile çalışan iş yerleri açısından koşulları oluşmaması sebebiyle fazla çalışma söz konusu olmayacaktır. Yargıtay kararları da bu yöndedir.<sup>275</sup>

#### 1.3.1.6.2.1.2. Gece Çalışmalarında Fazla Çalışma Yasağı

Gece çalışmalarında fazla çalışma yasağı sırasıyla İşK, FÇY ve PHİÇY'de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Buna göre 69. maddede düzenlenen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacaktır. (İşK.41/VI) Ayrıca gece dönemine denk gelen 20.00-06.00 saatleri arasında işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaklanmıştır. (PHİÇY.5) Yönetmeliğe göre gündüz işi sayılan çalışmaya ek olarak fazla çalışma yapılması halinde bu çalışmalar gece döneminde yapılabilecektir. Buna engel yoktur. Asıl yasak olan işçinin normal çalışmasının gece çalışması olması halinde onun üstüne yapılan çalışmadır. Hükmün emredici nitelikte olması sebebiyle tarafların anlaşarak anılan süreyi aşması mümkün olmayacaktır.<sup>276</sup>

<sup>272</sup> Orhun Yılmaz, *Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, Sa.1, 2018, s. 95.

<sup>273</sup> Ömer Ekmekçi, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar*, Çimento İşveren Dergisi, C.20, Sa.1, 2006, s.50-51.

<sup>274</sup> "...aynı yasanın 69.maddesinde gece çalışmaları için günlük 7.5 saatlik çalışma üst sınırı emredici olarak düzenlenmiş olup, belirtilen süreyi aşan çalışmalar için haftalık 45 saat sınırı aşılmamış olsa dahi fazla çalışma ücreti ödenmelidir." Y.9.HD. E.2007/40862, K.2009/17766, T.23.06.2009, www.legalbank.net. Erişim Tarihi: 09.01.2023.

<sup>275</sup> "...Mahkemece dinlenen davacı tanıkları işyerinde 3 vardiya çalışma olduğunu, ancak haftada 3-4 gün fazla çalışma yaptığını beyan etmişlerdir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereğince 3 vardiya çalışma olan işyerinde fazla çalışma yapılmayacağı kabul edilmektedir." Y.9HD. E.2011/6042, K.2013/12451, T.18.04.2013, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 10.01.2023.

<sup>276</sup> Sercan Örsel, *İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.16, Sa.62, 2019, s. 618.

Ancak ilgili yönetmeliğin 7. maddesinde yasağa belirli istisnalar getirilmiştir. Bu doğrultuda ilk olarak koşulların varlığı halinde zorunlu veya olağanüstü nedenlerle gece süresinde fazla çalışma yapılabilecektir. İkinci olarak Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliğinde belirtilen haller ve 79 sayılı kanunun<sup>277</sup> 6. maddesine göre hükümet kararı ile gece çalışması durumunda 7.5 saatin aşılması ve fazla çalışma yaptırılması mümkün olacaktır.<sup>278</sup> Son olarak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler açısından işçinin yazılı rızası alınarak yedi buçuk saatin üzerinde olan çalışmalar yapılabilecektir. (PHİÇY.7/I) Kanun hükmünde aranan yazılı onay bir geçerlilik şartıdır. Ancak alınacak yazılı onayın ne zaman ve ne şekilde alınacağına dair kanun ve yönetmelikte açıklık bulunmamaktadır. Bu halde FÇY ilgili hükümler kıyas yoluyla uygulanacaktır. Ancak işçi usule uygun onay vermiş olsa dahi, sağlık sebeplerine veya 7.5 saat üzerinde çalışmasını engelleyen haklı sebeplerin mevcut olması halinde fazla çalışmak için zorlanamayacaktır.<sup>279</sup> İşçi tarafından verilen onayın geri alınmasıyla ilgili olarak kanunda açıklık bulunmamaktadır. Bu halde FÇY m. 9/f.2 uyarınca işçinin haklı sebep göstermeksizin önceden onayını geri alabileceği söylenebilecektir.<sup>280</sup> Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işler yönetmelikte açıklanmıştır. Bu halde de günlük on bir saatlik sınırın varlığı unutulmamalıdır. Ayrıca FÇY’de düzenlenen yasak yalnızca fazla çalışmalar için geçerli olup fazla sürelerle çalışma açısından yasak bulunmamaktadır.<sup>281</sup> Kadın çalışanların gece çalışması özel şartlara tabi tutulmuştur. Bu düzenlemenin amacı ise gece çalışması sebebiyle kadının aile hayatının etkilenmemesidir.<sup>282</sup> Buna göre kadın çalışanlar gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Ancak turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yapılabilecektir. (KGPCY.5)<sup>283</sup> Kadın işçilerin gece başlamadan önce, gece çalışmasında

---

<sup>277</sup> RG 19.09.1960, Sa.10605.

<sup>278</sup> Kandemir, a.g.e, s.30.

<sup>279</sup> Mahmut Kesici, *Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması, Çalışma ve Toplum*, C.4, Sa.47, 2015, s.230.

<sup>280</sup> Karacan Çetin, a.g.e, s.249.

<sup>281</sup> Ertürk, a.g.e, s.175-176.

<sup>282</sup> Baki Oğuz Mülayim, *İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması*, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, Sa.1, 2017, s.124

<sup>283</sup> Ahmet Murat Demircioğlu & Tankut Centel & Hasan Ali Kaplan, **İş Hukuku**, 20.Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019, s.84.



sakinca bulunmadığına dair sağlık raporu alması gerekecek ve çalışma süresi boyunca işyeri hekimince belirli aralıklarla muayenelerinin yapılması gerekecektir. <sup>284</sup> Kadın işçinin eşi, işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya farklı bir işyerinde çalışıyorsa kadın işçinin talep etmesi üzerine gece çalışması, eşinin gece çalışmasına rastlamayacak şekilde düzenlenecektir. (KGPCY.8)

#### **1.3.1.6.2.2. Maden Ocakları, Kablo Döşemesi, Kanalizasyon, Tünel İnşaatı Gibi İşlerin Yer ve Sualtında Yapılanları**

Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan kısımlarında fazla çalışma yasaklanmıştır. (FÇY.7/III) Yönetmelik hükmünde belirtilen işlerde fazla çalışma yapılmasının yasaklanmasının sebebi işçinin sağlığının korunmaya çalışılmasıdır. Yer ve su altında çalışan işçilerin yetersiz gün ışığı ve oksijen sebebiyle diğer çalışanlara nazaran daha fazla yorulacağı açıktır. Bu nedenle işçinin sağlığı dikkate alındığında normal çalışma süresinin üstüne fazla çalıştırılmamaları gerekecektir. Hükümde gibi ifadesine yer verildiği için benzer nitelikte olan işler açısından da çalışma yapılması mümkün olacaktır. Ayrıca sayılan işlerin yalnızca yer ve su altında yapılan kısımları yasaklanmış olup yer üstünde yapılan kısmı yasağın dışında kalacaktır. <sup>285</sup> Burada tartışılması gerekli olan bir diğer sorun; işçinin yer altında normal çalışma süresinin tamamlanmasının ardından yer üstünde yaptığı çalışmanın fazla çalışma yasağını ihlal edip etmeyeceğidir. İşçinin yer veya su altında çalışması halinde diğer işçilere kıyasla daha fazla yorulacağı açıktır. Bu nedenle işçinin sağlığı göz önünde bulundurularak normal çalışma süresinin ardından yer üstünde olsa bile fazla çalışma yapmaması gerekecektir. Nitekim FÇY m. 6'da sağlık kuralları açısından günde ancak 7.5 saat veya daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçilerin, günlük azami iş sürelerinin bitiminden sonra herhangi başka bir işte çalışma yasağı da getirilmiştir.

---

<sup>284</sup> Ayşe Gül Kökkılınç, **İş Hukukunun Uluslar arası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012, s.101-102.

<sup>285</sup> Ağır, a.g.e, s. 107.

### **1.3.1.6.3. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler**

#### **1.3.1.6.3.1. 18 Yaş Altı İşçiler**

18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır. (FÇY.8/a) Yönetmelik işçinin erginliğini değil, on sekiz yaşını doldurmamış olmasını esas aldığından işçi evlenme veya yargı kararıyla ergin kılınmış olsa dahi on sekiz yaşını doldurmamışsa fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Bu noktada işçinin cinsiyetinin önemi bulunmamaktadır.<sup>286</sup> Hükümün emredici nitelikte olması sebebiyle işçinin rızası dahi alınsa sonuç değişmeyecek ve alınan rıza geçersiz olacaktır. Bu doğrultuda işin niteliği veya işçinin sağlık durumu da önem arz etmeyecektir.<sup>287</sup> On sekiz yaşını doldurmamış işçilerin fazla sürelerle çalışma yapması konusunda yönetmelik ve kanunla açık bir yasak getirilmemiştir. On sekiz yaş altında olan işçilerin çalışması ayrıntılı olarak İşK m. 71 ve bu madde gereğince çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.<sup>288</sup>

#### **1.3.1.6.3.2. Sağlık Nedeniyle Fazla Çalışma Yapamayacak İşçiler**

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önce veya sonra fazla çalışma kabul edilmiş bile olsa sağlığının elvermediği hekim raporu ile belli olan işçi, işyeri hekimi veya SGK Başkanlığı hekimi, bunların bulunmadığı yerde herhangi bir hekim raporuyla belgelemesi halinde bu işçiye fazla çalışma yaptırılmayacaktır. (FÇY.8/b) İşyeri hekimi raporu ile SGK başkanlığı hekimi raporu arasında fark bulunmamaktadır. Sağlığının elvermediğini belgeleyen işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamayacağı gibi daha öncesinde verilen rızaya dayanarak fazla çalışmadığı gerekçesiyle işverence iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir. Zira işçi normal çalışması için dahi iş görebilir ve sağlıklı olmalıdır.<sup>289</sup>

---

<sup>286</sup> Ateş, a.g.e, s.60.

<sup>287</sup> Akşengür, a.g.e, s.136.

<sup>288</sup> Kızıldağ, a.g.e, s.59-60.

<sup>289</sup> Kızıldağ, a.g.e, s.60-61.

### 1.3.1.6.3.3. Gebe, Yeni Doğum Yapmış ve Çocuk Emziren İşçiler

Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır. (FÇY.8/c) Bu yönetmelik ise '*Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik*' olarak çıkarılmıştır. <sup>290</sup> Yönetmeliğin 9.maddesine göre gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmayacaktır. Söz konusu hüküm emredici niteliktedir. İşçinin gebelik veya emzirme konusunda işvereni belge aracılığıyla bilgilendirmesi halinde işveren işçiyi fazla çalışmaya zorlayamayacaktır. Ayrıca işçi daha önceden fazla çalışmaya rıza göstermiş olsa dahi söz konusu durumun ortaya çıkması halinde fazla çalışma yapmaktan kaçınabilecektir. Bu sebebe dayanarak fazla çalışma yapmaktan kaçınan işçinin iş sözleşmesi haklı olarak feshedilemeyecektir. <sup>291</sup>

### 1.3.1.6.3.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçiler

Fazla çalışma yasağının incelenmesinden önce kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmadan bahsetmek yarar sağlayacaktır. İş sözleşmeleri, tam süreli olabileceği gibi kısmi çalışma süresini konu alacak şekilde de yapılabilecektir. 1475 sayılı kanun döneminde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılmamıştır. <sup>292</sup> Fakat 4857 sayılı İşK'na göre işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli sözleşme ile çalışan emsal bir işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlendiği sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. (İşK.13) Bu haliyle kısmi süreli iş sözleşmesinin tam süreli iş sözleşmesinden farkı, işçinin haftalık çalışma süresinin tam süreli emsal bir işçinin haftalık çalışma süresinden önemli ölçüde az olması olacaktır. Emsal işçi; işyerinde aynı veya benzer konumda tam süreli olarak çalışan işçi olacaktır. <sup>293</sup> Önemli ölçüde az kavramı ise yönetmelikte tam süreli sözleşme ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına göre yapılan çalışma olarak tanımlanmıştır. <sup>294</sup> Yargıtay, emsal işçinin normal çalışmasının 45 saat olarak belirlendiği durumda normal çalışmanın taraflarca

<sup>290</sup> Elçin Yemişken, **Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 138-140.

<sup>291</sup> Akşengür, a.g.e, s.137-138.

<sup>292</sup> Emre Sevgi, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2014, s.19.

<sup>293</sup> Ömer Uğur, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret*, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.6, Sa.11, 2021, s.107-108.

<sup>294</sup> Emin Zeytinoğlu, *Kısmi Süreli Çalışma İlişkileri ve 4857 Sayılı Kanundaki Görünüm*, **İÜHFİM**, C.62, Sa.1-2, 2004, s. 453.

30 saat veya daha az belirlenmesi halinde kısmi süreli iş sözleşmesini kabul etmiştir.<sup>295</sup> Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamayacaktır. (FÇY.8/d) İlgili maddede diğer işçilerden farklı olarak kısmi süreli çalışan işçiye fazla sürelerle çalışma da yasaklanmıştır. Ancak yönetmelikte yer alan yasağın haricinde kanunda kısmi süreli iş sözleşmeleri için fazla çalışma yasağı düzenlenmemiştir. Yasağın amaçları arasında işçileri fazla çalışmaya özendirmeme, birden fazla işveren ile çalışmalarını sağlama, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmaya teşvik etmek olabilecektir.<sup>296</sup> Ancak kanunda yer almayan bu yasağın yönetmelikle getirilmesi tartışılabilir niteliktedir.<sup>297</sup> AKYİĞİT'e göre yasak hem kanuna hem de Anayasa'ya aykırıdır. Anılan hükmün iptal edilmesi, değiştirilmesi veya mahkemelerce dikkate alınmadan kısmi süreli iş sözleşmelerinde fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışmanın uygulanmasına imkân tanınması gerekecektir.<sup>298</sup> İşçinin birden çok kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması ihtimalinde birden fazla işverenle ilişki içinde olma ve iş sözleşmesinden doğan sorumluluklarını yerine getirmek adına yasağın haklı olarak getirildiği söylenebilecektir. Ancak işçinin tek bir kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması halinde fazla çalışmaya ihtiyacının olması yasağı amaçsız ve isabetsiz kılacaktır. Ayrıca yönetmelikle getirilen yasak Anayasa m. 48 ve İşK m. 41 hükmüne aykırılık teşkil etmektedir.<sup>299</sup> Burada önemli konulardan biri de kısmi süreli çalışan işçinin birden fazla işverene bağlı olarak çalışması ve çalışmasının haftalık çalışma süresini aşması durumunda bunun nasıl değerlendirileceği ve fazla çalışmanın neticesinde hangi işverenin sorumlu olacağıdır. EYRENCİ'ye göre birden fazla işverene bağlı olarak çalışan işçinin toplam çalışma süresinin kanunda öngörülen azami iş süresini aşmaması gerekecektir. Bu nedenle öncelikle işçinin haftalık çalışma süresinin kırk beş saati aşıp aşmadığı tespit edilecektir. Bu süre hesaplanırken işçinin tüm işverenlerin yanında çalıştığı toplam süre dikkate

---

<sup>295</sup> “..Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir..” Y.22.HD. E.2017/20568, K.2019/4851, T.04.03.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:10.01.2023.

<sup>296</sup> Çişel Ezgi Deniz, “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerinin Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine Uygulanmasında Yaşanan Sorunlar”, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Sa.185-186, 2020, s.174-175.

<sup>297</sup> Çağlar Sislituna Ayakçioğlu, **Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.22.

<sup>298</sup> Akyiği, a.g.e, s.397.

<sup>299</sup> Aracı, a.g.e, s.65.

alınmalıdır. İşçinin haftalık toplam çalışması kırk beş saati aşmışsa doktrinde bir görüşe göre bu durum fazla çalışma sayılacaktır. Bu halde zaman olarak daha sonra yapılan çalışma fazla çalışma sayılarak bu çalışmanın yapıldığı işveren fazla çalışma ücretinden sorumlu olacaktır. SOYER'e göre kuralın uygulanabilmesi için işverenin kendi işyerinde yapılan çalışma sonucu haftalık çalışma süresinin aşıldığının bilincinde olması gerekecektir. İşverenin talimatı ve bilgisi dışında yapılan çalışmalar fazla çalışmadan sayılmayacaktır. Bu nedenle her kısmi süreli çalışma ilişkisi ayrı değerlendirilmeli ve hangi işverenin yanında yapılan çalışma neticesinde haftalık çalışma süresi aşılmış ise o işveren fazla çalışma ücretini ödemelidir.<sup>300</sup> Kanaatimizce işçinin birden fazla işverene dürüstlük kurallarına uygun olacak şekilde bağlı olarak çalışması mümkün olduğundan hangi işverenin yanında fazla çalışma yapmışsa o işverenin ücretten sorumlu olması gerekecektir. Yönetmelikte mevcut olan yasağa rağmen fazla çalışma yaptırılan kısmi süreli çalışan işçiler açısından doktrinde çalışanlara çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret ödenmesi gerektiği savunulmuştur.<sup>301</sup> Kanaatimizce yasağa rağmen yapılan hukuka aykırı fazla çalışmanın karşılığında kanunda belirlenen %50 tarifenin de üstünde bir orandan zamlı ücret ödenmesi gerekecektir.

#### **1.3.1.6.3.5. Yer Altı Maden İşlerinde Çalışan İşçiler**

4857 sayılı Kanunun 42 inci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır. (İŞK.41/VIII) Aynı hüküm İŞK m. 41/f.9' da yer almaktadır. İş kanununda yer altı maden işleri açısından çalışma süresi günde en çok yedi buçuk ve haftada en çok otuz yedi buçuk saat olacak şekilde düzenlenmiştir. Söz konusu hüküm yalnızca yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin yer altında geçen çalışma süreleri için geçerli olacaktır. Bu hüküm kapsamına yer altında maden üretimiyle ilgili olan her işte çalışanın girdiğini söylemek mümkündür. Burada önemli olan kıstas işçinin özellikle yer altı maden işinde çalışmasıdır. Tarafların yapacakları anlaşma ile yasağın aksini kararlaştırmaları mümkün olmayacaktır. Ancak yönetmelik ve

---

<sup>300</sup> Özalp, a.g.e, s.129-130.

<sup>301</sup> Ahmet Seçkin, **Yerleşik ve Güncel Yargıtay Kararları İle Belirlenen Bireysel İş Hukuku ve Uygulaması**, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 122-124.

kanun hükmünden anlaşılacağı üzere zorunlu ve olağanüstü nedene dayalı fazla çalışma açısından yer altı maden işçilerine fazla çalışma yaptırılabilir. <sup>302</sup> Kanunun 41. maddesinin 10. fıkrasına göre yer altı maden işlerinde çalışan işçinin zorunlu veya olağanüstü hallerle fazla çalışması halinde alacağı ücret, normal saat ücretinin en az %100 zamlısı olarak belirlenmiştir. <sup>303</sup> Her ne kadar fazla çalışma açısından yasak getirilmişse de fazla sürelerle çalışma yapılmasında hukuken engel durum bulunmamaktadır. Bu nedenle yer altı maden işlerinde de fazla sürelerle çalışmanın mümkün olduğu söylenebilecektir.

#### **1.3.1.6.4. Fazla Çalışmaya Yönelik Sınır ve Yasaklara Uymamanın Sonuçları**

Kanun ve yönetmelikle belirlenen fazla çalışmaya ilişkin sınır ve yasakların aşılmasına uygulamada sıklıkla rastlanmaktadır. Yasak ve sınırların varlığına rağmen işçiye fazla çalışma yaptırılması halinde işverene uygulanacak yaptırımlar kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Ancak işçinin korunması açısından hukuki ve cezai yaptırımların uygulanması da şarttır.

##### **1.3.1.6.4.1. Hukuki Sonuçlar**

Fazla çalışmaya ilişkin sınır ve yasakların aşılması ihtimali mevcuttur ve uygulamada buna çeşitli nedenlerle sıklıkla rastlanmaktadır. Özellikle de fazla çalışmaların yasal süresine yönelik sınırların aşılmasıyla çokça karşılaşılmaktadır. İşçilerin emredici hükümlere aykırı olacak şekilde çalıştırılmaları ve zorlanmaları işçi açısından haklı fesih sebebi oluşturacaktır. (İşK.24) Bu doğrultuda işçilerin fazla çalışma yasaklarına aykırı olacak şekilde çalıştırılması durumunda kanuna ve hukuka aykırı çalışmadan bahsedilecektir. Ancak hukuka aykırı olarak yapılan çalışmanın nasıl değerlendirileceği ve ücretlendirilmesi kanunda açıkça düzenlenmemiştir. <sup>304</sup> Kanuna aykırı yapılan fazla çalışmaların ücretlendirilmesiyle ilgili olarak, günlük üst sınırın aşılması durumu dışında kanunda başka bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak işçi tarafından yapılan çalışma hukuka aykırı bile olsa işçiye yapmış olduğu çalışmanın karşılığının verilmesi gerekmektedir. Oysa hiç ödeme yapılmaması işçiyi koruma ile bağdaşmayacaktır. Fazla çalışma yasakları getirilmesindeki

---

<sup>302</sup> Can, a.g.e, s.110-111.

<sup>303</sup> Akyiğit, a.g.e, s.394.

<sup>304</sup> Kandemir, a.g.e, s.37-38.

amacın işçiyi korumak olduğu düşünülürse, hukuka aykırı fazla çalışmanın karşılığı olarak normal ücrete oranla daha yüksek bir ücretin ödenmesi beklenecektir. Burada önemli olan işveren için caydırıcı özelliğe sahip olmasıdır.<sup>305</sup> Yargıtay da hukuka aykırı şekilde işçiye fazla çalışma yaptırılması halinde haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamış bile olsa günlük 11, gece veya ağır ve tehlikeli işler açısından 7,5 saati aşan çalışmaların karşılığında zamlı ücret ödenmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>306</sup> Kanaatimizce hukuka aykırı fazla çalışmalar normal fazla çalışma ücretinden daha yüksek bir tarifeden hüküm altına alınmalıdır. Böylece işverenin sürekli olarak hukuka aykırı fazla çalışma yaptırmasının önüne geçilmiş olacaktır.

#### **1.3.1.6.4.2. Cezai Sonuçlar**

##### **1.3.1.6.4.2.1. Genel Olarak**

İşK m. 41’de belirtilen fazla çalışmaya yönelik ücreti ödemeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay kullandırmayan, fazla saatlerle çalışma için onay almayan işveren veya işveren vekili, her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası verilecektir. (İşK.102/c) Burada dikkat edilmesi gereken husus normali aşan çalışmaların tamamının değil yalnızca fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halinde yaptırımın uygulanmasıdır.<sup>307</sup> Kanun hükmünde görüleceği üzere cezai yaptırım olarak yalnızca idari para cezaları düzenlenmiştir. Genel itibariyle para cezaları, cezayı veren makama göre iki gruba ayrılmaktadır. Adli makamlarca verilen cezalar adli para cezası, idari makamlarca verilen cezalar idari para cezası olarak adlandırılmaktadır. İşK’da ise idari para cezası sistemi kabul edilmiştir.<sup>308</sup> İlgili kanun hükmü doğrultusunda cezai yaptırım yalnızca fazla çalışma ücretinin ödenmemesi, serbest zamanın kullandırılmaması ve fazla çalışma için onay alınmaması halinde söz konusu olacaktır. Buna karşılık fazla çalışma yasaklarına rağmen işçinin fazla çalışma yapması halinde kanunda cezai yaptırım düzenlenmemiştir. İşK m. 102/c bendinde düzenlenen cezai yaptırım yalnızca olağan nedenle yapılan fazla çalışmalar için düzenlenmiştir. Bu

---

<sup>305</sup> Aracı, a.g.e, s.67.

<sup>306</sup> ‘‘..Haftalık 45 saati aşmasa bile gece çalışmalarında 7,5 saati aşan çalışma süresi doğrudan fazla çalışmanın karşılığı olduğundan %150 zamlı ücretle hesaplanmalıdır....’’ Y.9.HD. E.2016/1228, K.2019/10113, T.07.05.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 10.01.2023.

<sup>307</sup> Akyiğit, a.g.e, s.1532.

<sup>308</sup> Günay, a.g.e, s..33.

nedenle zorunlu ve olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar açısından söz konusu cezai yaptırım uygulanmayacaktır.<sup>309</sup> Ancak işçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücretlerin süresi içerisinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren, işveren vekili ve üçüncü kişi idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. (İşK.102/a) İşK m. 63 ve bu maddede belirtilen yönetmelikte belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçi çalıştıran, 69. maddeye aykırı olarak geceleri yedi buçuk saatten fazla çalıştıran, gece ve gündüz postalarını değiştirmeyen, 71. madde hükmü ve bu maddenin son fıkrada anılan yönetmelik hükmüne aykırı hareket eden, 74. Maddeye aykırı doğumdan önce veya sonraki sürede gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran ve izin vermeyen işveren veya işveren vekili idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. (İşK.104) FÇY'e göre işçi, sözleşmeden önce veya sonra fazla çalışma yapmayı kabul etmiş bile olsa sağlık durumu fazla çalışma yapmak için elverişli olmadığı ve bu durumu da raporla ispatladığı takdirde işverence fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Bu yasağa aykırı davranılmasının yaptırımını açık bir şekilde kanunda düzenlenmemiştir. Yine fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapması yasak olan kısmi süreli işçiler açısından da yasağa aykırı davranılması durumunda cezai yaptırımını kanunda düzenlenmemiştir.

#### 1.3.1.6.4.2.2. Para Cezalarının Uygulanması ve İtiraz Mercii

İşK 18. maddesinde 5763 sayılı kanunun<sup>310</sup> 10. maddesiyle değişiklik yapılmıştır. Buna göre 101. ve 106. maddede düzenlenen idari para cezaları hariç olmak üzere kanunda düzenlenen cezalar, gerekçesi belirtilerek ÇSGB Bölge Müdürlüğü tarafından verilecektir.<sup>311</sup> Ancak işverenin kastı bulunmaksızın ücretin ödenmemesi halinde idari para cezasının uygulanmaması gerekecektir.<sup>312</sup> İşK 101 ve 106'ıncı maddelerde düzenlenen idari para cezaları Türkiye İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilecektir. Cezalar genel esaslara göre tahsil edilecektir. İdari nitelikte olan para cezaları usulüne uygun şekilde ilgililere tebliğ edilecektir. 08.02.2008 tarihinden itibaren kararlara karşı

<sup>309</sup> Nüvit Gerek, *4857 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklikler*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.11, 2008, s.16.

<sup>310</sup> RG 26.05.2008, Sa. 26887.

<sup>311</sup> Andaç Esem, *İş Hukukundaki İdari Para Cezaları*, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.203-204.

<sup>312</sup> Ercan Akyiğit, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları*, *Çimento İşveren*, 2005, s.21.



başvurulacak kanun yolu Kabahatler Kanunu<sup>313</sup> ilgili hükümlerinde belirtilmiştir. Kabahatler Kanunu m. 27'e göre kararın tebliğ ve tefhiminden itibaren en geç 15 gün içerisinde Sulh Ceza Mahkemesine itiraz edilecektir. Yapılacak başvuru Kabahatler Kanunu m. 28'e göre incelenecektir. Yapılacak incelemenin sonunda gerekçesi de açıklanacak başvurunun reddine veya idari yaptırım kararının kaldırılmasına karar verilecektir. Kanunun 28. maddesinin 9. Fıkrasında belirtilen miktarda idari para cezaları kesin olarak verilecektir. Başvuru üzerine mahkeme tarafından verilen karara karşı kararın tebliğ tarihinden itibaren yedi gün içerisinde itiraz edilebilecektir.<sup>314</sup> Kanun tarafından verilen idari para cezaları müdürlükçe açılan hesaba yatırılacaktır.<sup>315</sup>

### 1.3.2. Fazla Sürelerle Çalışma

Türk İş Hukukunda 1475 sayılı kanunda fazla sürelerle çalışma kavramı düzenlenmemiş olup ilk kez 4857 sayılı kanunda bu kavrama yer verilmiştir. Ancak 1475 sayılı kanun döneminde Yargıtay bazı kararlarında tarafların açıkça karşılıklı bu yönde anlaşması halinde fazla sürelerle çalışmanın varlığını kabul etmiştir.<sup>316</sup> Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırk beş saatin altında belirlenen durumda kanunda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır. (İşK.41/3) Kanun hükmü doğrultusunda taraflar toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresini belirleyebilecektir. Bu çalışmalar açısından da haftalık çalışma süresinin esas alındığı görülmektedir. Fazla sürelerle çalışma açısından denkleştirmenin uygulanıp uygulanamayacağı ile ilgili kanun ve yönetmelikte açık hüküm bulunmamaktadır. Ancak denkleştirmenin uygulandığı hallerde de fazla sürelerle çalışma gündeme gelebilecektir. AKYİĞİT'e göre hesaplama yapılırken denkleştirme uygulamasında ortalama haftalık çalışma süresi olarak tarafların sözleşmede belirlemiş olduğu süre esas alınacaktır. Yapılacak olan çalışma bu sürenin üzerinde ve 45 saati aşmazsa işçi o kadar miktar fazla

<sup>313</sup> RG 31.03.2005, Sa.25772.

<sup>314</sup> Yüzkan, a.g.e, s.164-165.

<sup>315</sup> Topçuoğlu, a.g.e, s. 82.

<sup>316</sup> Bknz.Y.9.HD. E.1991/11289, K.1991/12317, T.19.09.1991, www.kazanci.com, Erişim Tarihi:15.01.2023.

sürelerle çalışma yapmış demektir.<sup>317</sup> Fazla sürelerle çalışma açısından kanunda süre yönünden sınırlandırma öngörülmemiştir.<sup>318</sup>

### 1.3.3. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı

#### 1.3.3.1. Genel Olarak

İşçi, normali aşan çalışmalar kapsamında fazla sürelerle veya fazla çalışma yapmış olabilecektir. Bu çalışmaların tamamında işçi, normal çalışmasının dışında sosyal hayatından fedakârlık yaparak daha fazla güç sarf etmektedir. Bu nedenle yapılan çalışmaların sonucunda normali aşan karşılığın mevcut olması gerekecektir. Kanunda da buna yönelik hüküm yer almaktadır.<sup>319</sup> İşçinin normali aşan biçimde çalışması halinde normali aşan ücret veya normali aşan serbest zamanın verilmesi gerekecektir. (İşK.41/4) İşçinin karşılık almaksızın normali aşan çalışma yapması angarya teşkil edecek olup bu durum Anayasa ile yasaklanmıştır. (AY.18) İşçinin tercih etmiş olduğu seçimlik hakkın türü önemli olmaksızın yapılan normali aşan çalışmanın karşılığının, normal çalışmanın artırılması suretiyle tespit edilecektir.<sup>320</sup> Yapılan normali aşan çalışmanın karşılığı olarak normal ücretin ödenmesi veya ücret ödenmemesi yönünde taraflar arasında yapılan anlaşmalar geçersiz olacaktır. Bu halde kanunda saptanan ve belirlenen orandan daha düşük bir oran belirlenmesi mümkün olmayacaktır. Ancak kanunda belirlenen oranlar asgari nitelikte olmakla birlikte tarafların yapacakları iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile oranları artırması mümkün ve geçerli olacaktır. Taraflar arasında karşılığın yasadakinden de fazla artırımına yönelik sözleşmenin mevcut olması halinde öncelikli olarak ilgili sözleşme hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Taraflar arasında sözleşmenin mevcut olmaması halinde kanunda belirlenen oranlar uygulanacaktır.<sup>321</sup> Bu kapsamda normali aşan çalışmaların karşılığı olarak ücret ödenmesi veya serbest zaman kullanılması fazla ve fazla sürelerle çalışma açısından ayrı ayrı ele alınarak incelenecektir.

---

<sup>317</sup> Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, 25.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.143-144. AKYİĞİT, a.g.e, s.399.

<sup>318</sup> Lütfi İnciroğlu, **Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.31.

<sup>319</sup> Akyiğit, a.g.e, s.390.

<sup>320</sup> Bayram, a.g.e, s.63-64.

<sup>321</sup> Ateş, a.g.e, s.63-64.

### 1.3.3.2. Normali Aşan (Fazla Çalışma/Fazla Süreyle) Çalışma Karşılığının Ücret Olarak Ödenmesi

#### 1.3.3.2.1. Fazla Çalışma Ücretinin Miktarı

Genel anlamıyla ücret; bir kimseye yapmış olduğu işin karşılığında üçüncü kişi veya işverence sağlanan ve nakit olarak ödenen tutardır.<sup>322</sup> Fazla çalışma sebebiyle işçinin daha fazla yorulması ve normal ücretin bu emeği karşılamayacağı düşüncesiyle zamlı ücret ödenmesinde açık bir zorunluluk öngörülmüştür. Fazla çalışma karşılığında işçiye ödenecek olan ücretin miktarı 1475 sayılı kanun ve 4857 sayılı kanun dönemi açısından ayrı ayrı ele alınacaktır. 1475 sayılı İşK evresinde fazla çalışmanın karşılığı sadece zamlı ücrettir. Her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. (1475 sayılı kanun. 35/c) İşK m. 41/2'ye göre her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Kanun hükmünde belirlenen bu oran alt sınırı oluşturmaktadır. Kanun hükmü nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle tarafların bu oranın altında bir düzenleme yapması mümkün olmayıp yapıldığı takdirde geçersiz olacaktır. Ancak tarafların iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olacak şekilde kanun ve yönetmelikte belirlenen orandan daha yüksek bir oran kararlaştırabilmeleri mümkündür.<sup>323</sup> Ayrıca işçinin fazla çalışma yapmasının karşılığında normal ücret ödenmesine yönelik sözleşme hükümleri bağlayıcı olmayacaktır.<sup>324</sup> 4857 sayılı İşK düzenlemesinden de açıkça görüleceği üzere fazla çalışma ücreti açısından 1475 sayılı kanun dönemiyle aynı düzenleme yapılmıştır. Ancak yer altı maden işçilerinde çalışan işçiler açısından yönetmelikte farklı oran belirlenmiştir. Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, İşK m. 42 uyarınca zorunlu nedenlerle ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü hallerde, haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir. (FÇY.4/3) Buna göre işçilerin zorunlu ve olağanüstü hallerde çalışma

<sup>322</sup> Öcalan, a.g.e, s.1643.

<sup>323</sup> Baysal & Astarlı & Mollamahmutoğlu, a.g.e, s.377.

<sup>324</sup> Ünal Narmanlıoğlu, *İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa. 17, 2010, s.38.

yapmalarının sonucunda bir saat çalışmalarının karşılığında ödenecek olan ücret normal ücretin yüzde yüz veya daha fazla arttırılmış hali olacaktır. Ancak bu hüküm 01.01.2015 tarihinden itibaren yürürlük kazandığından bu tarihten önce yapılan çalışmalar için normal ücretin en az %50 zamlısı ödenmesi gerekecektir. İşçiye zamlı ücret ödenirken fazla çalışma türleri açısından ayırım yapılmaması gerekecektir. Yani zamlı ücret ödenirken işverenin eşit davranma borcu bulunmaktadır.<sup>325</sup>

#### **1.3.3.2.2. Fazla Sürelerle Çalışma Ücretinin Miktarı**

Fazla sürelerle çalışmalarda, karşılık olarak ücret seçildiğinde her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. (İşK.41/3) Kanun hükmünde görüleceği üzere fazla sürelerle çalışma açısından farklı bir oran öngörülmüştür. Hüküm nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle kanunda belirlenen oranı artırması mümkündür. Ancak bu orandan daha düşük bir oran belirlenmesi veya hiç ödenmemesine yönelik verilen sözleşme hükümleri geçersiz olacaktır.<sup>326</sup>

#### **1.3.3.2.3. Fazla Çalışma/Fazla Süreyle Çalışma Ücretinin Asıl Ücrete Dâhil Edilmesi**

Genel kural olarak işçinin aylık ücretinin içinde fazla çalışma ücreti yer almamaktadır. Ancak bazen uygulamada taraflarca fazla çalışma ücretinin normal çalışma gereği periyodik olarak ödenen ücrete dahil olduğu kararlaştırılmaktadır. İşK ve yönetmelikte de fazla saatlerle çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil edilmesi ile ilgili açık hüküm bulunmamaktadır. İş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğu kararlaştırılabilecektir. Genellikle bu hüküm işe girerken imzalatılan iş sözleşmesinde olabileceği gibi iş ilişkisi devam ederken yapılan yeni sözleşmede de yer alabilecektir. Söz konusu hüküm açık veya örtülü olarak yer alabilmektedir.<sup>327</sup> Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğuna yönelik sözleşmeye hüküm konulurken belirli şartların sağlanması gerekecektir. Buna

<sup>325</sup> Mehmet Saim Aşçı, *Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma*, *Çalışma Ve Toplum Dergisi*, C.3, Sa.66, 2020, s.1530-1531.

<sup>326</sup> Kızıldağ, a.g.e, s.67.

<sup>327</sup> Şahin Çil, *Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması*, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C.74, 2016, s.275-277.

göre fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğuna yönelik hükmün geçerli olabilmesi için ilk olarak yapılacak fazla çalışmaların kanunda belirtilen sınırlar çerçevesinde kalması gerekecektir. Yani asıl ücrete dahil olan fazla çalışmada kanunda yer alan 270 saatlik yasal sınır söz konusu olacaktır. <sup>328</sup> Kanunda belirtilen sınırlar aşılarak yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın ispatlanması halinde işçi fazla çalışma karşılığını isterse ücret olarak talep edebilecektir. Bu halde fark fazla çalışma ücretinin işçiye ödenmesi gerekecektir. <sup>329</sup> Yargıtay da sözleşmeye bu amaçla konulan hüküm açısından fazla çalışma yönünden iki yüz yetmiş saatin geçerli olduğunu kabul etmiştir. Ancak iki yüz yetmiş saatin üzerinde çalışma yapılması halinde zamlı ücretin ayrıca ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. <sup>330</sup>

İkinci şart ise fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edildiği durumda normal ücretin asgari ücret olarak belirlenmemesidir. Yani işçinin asıl ücretinin yaptırılacak olan fazla çalışmaya orantılı olarak yüksek belirlenmesi gerekecektir. <sup>331</sup> Asgari ücret, işçinin normal çalışmasının karşılığında ödenmesi gerekli olan en düşük ücrettir. Ayrıca kanun koyucu normal çalışma süresini ve fazla çalışma süresini ayrı tanımlayarak ayrı ücretler belirlemiştir. Bu halde fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğu durumda işçinin normal ücretinin asgari ücretin altında olduğu görülecektir ki bu yasal olarak mümkün olmayacaktır. Bu yönde konulan hüküm de geçersiz olacaktır. <sup>332</sup> Taraflarca fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğunun kararlaştırılmadığı durumda yalnızca işçinin maaşının yüksek olması fazla çalışmanın aylık ücret içinde ödendiği anlamına gelmeyecektir. <sup>333</sup> Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edilmesinin toplu iş sözleşmesi hükmüyle kararlaştırılabilmesi de mümkündür.

---

<sup>328</sup> Yamakoğlu, a.g.e, s. 103-104.

<sup>329</sup> Öztürk, a.g.e, s.184.

<sup>330</sup> ‘‘..İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, yılda 90 gün ve 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. O halde işçinin anılan sınırlamaların ötesinde fazla çalışmayı kanıtlaması durumunda fark fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir. ‘‘ Y.9.HD. E.2007/33244, K.2008/7135, T.01.04.2008, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

<sup>331</sup> Baysal & Astarlı & Mollamahmutoğlu, a.g.e, s.378.

<sup>332</sup> Ergin Türsoy, *Fazla Çalışmanın Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümüne Geçerlik Tanyan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihadının Eleştirisi*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.86, Sa.4, 2012, s.83. Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2008/13026, K.2008/33685, T.15.12.2018, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>333</sup> ‘‘..Salt davacı işçinin ücretinin yüksek olması fazla çalışmaların bu ücret içinde ödendiğinin kabulünü gerektirmez..’’ Y.9.HD. E.2011/12175 K. 2013/17024, T.04.06.2013, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 15.01.2023.

Ancak fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edilmesi işverenin yararına olup işçi aleyhine bu durumun TİS’de yer alması sendikaların amacına aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle uygulamada toplu iş sözleşmesi ile bu durumun kararlaştırılmasına sıklıkla rastlanmamaktadır.<sup>334</sup> İş hukukunun özel kaynakları kapsamında yer alan personel yönetmeliği (iç yönetmelik, kurum içi düzenleme) yalnızca işin görülmesi ve işçilerin işyeri içindeki davranışlarına yönelik kuralları kapsayacaktır. TBK m. 399 ile işverene açıkça iç yönetmelik hazırlama ve uygulama yetkisi de tanınmıştır. Ancak iç yönetmelikle işçi açısından kişisel niteliği ağır basan borçlar yüklenemeyecektir. Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğuna yönelik hükmün iç yönetmelikle işçiye dayatılması iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısına aykırı olacaktır.<sup>335</sup> Ancak aksi yönde Yargıtay kararı da mevcuttur. Kararda personel yönetmeliğiyle fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dahil edilmesinin işçinin bilgisine sunulup anladığı halde itirazsız imzalaması şartıyla kararlaştırılabileceği belirtilmiştir.<sup>336</sup> Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olmasının kararlaştırılması, işçinin serbest zaman hakkını kullanmaktan vazgeçtiği sonucunu doğurmayacaktır.<sup>337</sup> Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğunu iddia eden işveren bu iddiasını ispatla yükümlü olacaktır.<sup>338</sup> Ayrıca konunun fazla sürelerle çalışma açısından da ele alınması gerekecektir. Bu yönde yine kanun ve yönetmelikte açık bir hüküm yoktur. Taraflar sözleşmede yalnızca fazla sürelerle çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olacağını kararlaştırabilecektir. Bu durumda işçinin haftada kırk beş saatin üzerinde çalışma yapması halinde fazla sürelerle çalışma ücretini talep edemeyeceği ancak fazla çalışma ücretini talep edebileceği söylenebilecektir.<sup>339</sup>

### 1.3.3.3. Normali Aşan Çalışma Ücretinin Hesaplanması

İş sözleşmesinin taraflarının ücreti farklı şekilde kararlaştırabilmeleri mümkündür. Taraflar ücreti zamana göre ücret, akort ücret, yüzde usulü ücret,

---

<sup>334</sup> Çil, a.g.e, s.277.

<sup>335</sup> Emre Ertan, Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.34, 2015, s.109-110.

<sup>336</sup> ‘‘.personel yönetmeliğinin 24. Maddesi uyarınca yılda 270 saat fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde ödendiği kabul edilerek istek konusu dönem için hak kazanabileceği fazla çalışma ücreti belirlenmelidir.’’ Y.9HD. E.2006/34673, K.2007/5351, T.27.02.2007, Aynı yönde bknz. Y.22.HD. E.2013/12033, K.2014/22337, T.10.07.2014 www.legalbank.net, Erişim Tarihi:15.01.2023.

<sup>337</sup> Akyiğit, a.g.e, s.393.

<sup>338</sup> Ateş, a.g.e, s.65.

<sup>339</sup> Yamakoğlu, a.g.e, s.105

bahşış ve prim şeklinde kararlaştırılabilecektir. Bu nedenle fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanırken öncelikle ücretin türüne dikkat edilmesi gerekecektir. Kararlaştırılan ücrete göre fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretinin hesaplanması da farklılık arz edecektir. Bu kavramlar aşağıda açıklanacaktır. <sup>340</sup> İşK m. 41 doğrultusunda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti belirlenirken her durumda öncelikle işçinin saat başına düşen normal ücretinin bulunması gerekecektir. <sup>341</sup> Bu nedenle işçinin ücreti günlük, haftalık veya aylık olarak belirlendiğinde öncelikle saat başına düşen normal ücret hesaplanacaktır. İşçinin saat başına düşen ücretinin hesaplanmasından sonra bu miktarın yüzde elli artırılması suretiyle fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş artırılması suretiyle fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanacaktır. İşK'da giydirilmiş ücretin esas alınacağı haller farklı maddelerde belirtilmiştir. Bu nedenle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerekecektir. Giydirilmiş ücrete göre ücretin hesaplanması kendiliğinden mümkün olmayacaktır. <sup>342</sup> Çıplak ücret üzerinden hesaplama yapılırken brüt veya net olmasına ilişkin kanun ve yönetmelikte açık hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda Yargıtay'ın bazı kararlarında brüt üzerinden hesaplama yapılması gerektiği belirtilmiştir. <sup>343</sup> Normali aşan çalışma ücreti hesaplanırken işçinin aldığı son ücrete göre hesap yapılması uygun olmayıp, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapıldığı dönem ücretiyle hesap yapılması gerekecektir. <sup>344</sup> Bu durumda hesap yapılırken işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmayacaktır. Normali aşan çalışma yapıldığı iddia ve ücret talep edilen dönemler açısından işçinin aldığı ücretin belirlenmesi gerekecektir. İşçinin geçmiş döneme ait olan ücretin tespit edilememesi durumunda bilinen ücret, asgari ücrete oranı yapılmak suretiyle ücretin tespit edilmesi gerekecektir. Bu tespit yapılırken mahkemece meslek kuruluşlarından bilinmeyen dönemler açısından ücret araştırmasının yapılması gerekecektir. Bununla birlikte dosyada yer alan diğer delillerle birlikte

---

<sup>340</sup> Otay, a.g.e, s.80-81.

<sup>341</sup> Cahit Evcil& Kerem Gökteş, **Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s.21.

<sup>342</sup> Güntay Öztürk, a.g.e, s.49.

<sup>343</sup> ‘‘..Fazla mesainin gerçekleştiği tarihteki dönem brüt ücretinin saat ücreti ve %50 zamlı ücretinin tespit edilerek hesaplama yapılması gerekirken bu yönden de denetime elverişli olmayan bilirkişi raporuna dayanarak hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir. ‘‘ Y.9HD. E.2017/8424, K.2017/4718, T.23.03.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

<sup>344</sup> Çil, a.g.e, s.69.

değerlendirme yapılarak ücrete karar verilmesi ve hesap yapılması gerekecektir. Yargıtay kararlarında da bu durum önem arz etmiş ve özellikle bilirkişi raporunda işçinin ücretinin ne şekilde ve nasıl tespit edildiğinin açıkça belli olması gerektiği vurgulanmıştır. Yargıtay bazı kararlarında raporda işçinin son ücretinin dikkate alınarak fazla çalışma ücretinin hesaplanması yönünden bozma kararı vermiştir.<sup>345</sup> Denkleştirme dönemi açısından normali aşan çalışmanın tespiti ancak dönem sonunda belli olacaktır. Bu nedenle dönem sonunda normali aşan çalışma süreleri hesaplanacak ve normali aşan çalışmanın gerçekleştiği tarih baz alınarak ücrete gerekli zam uygulanacaktır.<sup>346</sup>

#### 1.3.3.3.1. Zamana Göre Ücret

Zamana göre ücret sisteminde ücret belirlenirken çalışma süresi dikkate alınacak, üretilen işin miktarı önem arz etmeyecektir. İşçinin belirlenen süre içerisinde çalışması ücrete hak kazanabilmesi adına yeterli olacaktır. Bu doğrultuda saatlik, günlük, haftalık veya aylık ücret kavramı gündeme gelmektedir. İşK m. 41 doğrultusunda ücret hesabı yaparken öncelikle saatlik ücretin bulunması gerekecektir.<sup>347</sup> İşyerinde ücretin saat üzerinden kararlaştırılması durumunda ayrıca bir işleme gerek olmaksızın söz konusu ücret yasaya göre en az yüzde elli artırılarak fazla çalışma ücreti bulunacaktır. Ücretin günlük kararlaştırılması halinde saat başına düşen ücret bulunacak ve belirlenen ücretin yüzde elli yükseltilmesi suretiyle fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle fazla sürelerle çalışma ücreti bulunacaktır. Ücretin haftalık olarak kararlaştırılması halinde yine saat başı ücret belirlenerek bunun üzerinden normali aşan çalışma ücreti belirlenecektir. Haftalık ücret ise işçinin bir hafta içinde çalışmış olduğu saat sayısına bölünerek saat başına düşen ücret bulunacak ve bulunan ücret üzerinden fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücret hesaplanacaktır. Cumartesi gününün tamamen veya kısmen tatil olması ücret hesabında değişiklik yaratmayacaktır.<sup>348</sup> Aylık ücretin kararlaştırıldığı durumlarda yine öncelikle saat başı ücretin bulunması

<sup>345</sup> ‘‘.Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma alacağı son ücret üzerinden hesaplanmıştır. Fazla çalışma alacağı dönem ücretleri üzerinden hesaplanmalıdır. ..’’ Y.9HD. E.2014/13120, K.2015/22594, T. 23.06.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

<sup>346</sup> Ateş, a.g.e, s.66-67.

<sup>347</sup> Canan Erdoğan &M. Fatih Uşan, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s. 128.

<sup>348</sup> Ateş, a.g.e, s.67-68.



gerekecektir. Aylık ücret hesaplanırken ayın kendisi dikkate alınacaktır. Saat ücretinin tespitinde günün 7.5 saat olarak işlem görmesi ve bir ay otuz gün kabul edildiğinden 225 saatin kabul edilmesi gerekecektir. İşçinin çalışmadığı hafta tatil ücreti de aylık ücrete dahil olacaktır. Bu nedenle aylık ücretin 225'e bölünmesiyle doğrudan bir saatlik ücret tespit edilecektir. Bulunan saatlik ücretin yüzde elli yükseltilmesi suretiyle fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş yükseltilmesi suretiyle fazla sürelerle çalışma ücreti bulunacaktır.<sup>349</sup>

#### 1.3.3.3.2. Akort Ücret

Akort ücret sisteminde zamana göre ücret sisteminin aksine üretilen mal ve hizmetin miktarı önemli olacak ve buna göre ödeme yapılması gerekecektir. Zamana göre ücret sisteminin sakıncalarının giderilmesi amacıyla bu sistem kabul edilmiştir. Ancak işçiyi çok çalıştırmaya özendirerek yorması gibi sakıncaları da bulunmaktadır. Önemli olan unsurun işçinin verimi olması sebebiyle verime göre veya parça başı ücret olarak da adlandırılabilir.<sup>350</sup> 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. (FÇY.4/III) Yönetmelik hükmünde fazla çalışma ücreti hesaplanırken ikili bir ayırım yapıldığı görülecektir. Somut olayda ilgili hüküm dikkate alınarak fazla çalışma ücretinin hesaplanması gerekecektir. Hesabın yapılmasının ardından yüzde elli artırılarak fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş artırılarak fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanacaktır.<sup>351</sup> Ayrıca akort ücret sisteminde işçilere normal ücretinin önceden verilmesi gerekecektir. Bu nedenle taraflar arasında fazla çalışmaya yönelik ihtilaf çıkması ihtimalinde sadece zamlı kısmın işçiye ödenmesine karar verilmesi gerekecektir. Yargıtay kararlarında da işçiye zamsız kısmının önceden

<sup>349</sup> Akşengür, a.g.e, s.90-91.

<sup>350</sup> Hilal Çiçek, *Fazla Çalışma Ücreti*, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Sa.21, 2009, s.198.

<sup>351</sup> Baysal & Astarlı& Mollamahmutoğlu, a.g.e, s.377.

ödendiği kabul edilerek yalnızca yüzde ellilik veya yüzde yirmi beşlik kısmın ödenmesine karar verilmiştir. <sup>352</sup>

### 1.3.3.3. Yüzde Usulü Ücret

Yüzde usulü ücret sistemi otel, lokanta, eğlence yeri, vb. yerler ile içki verilen ve hemen orada tüketilmesi gereken çeşitli yiyecek satan yerlerde uygulanmaktadır. Söz konusu iş yerlerinde yüzde usulünün uygulandığı durumda işveren tarafından çeşitli isimlerle müşterinin hesap pusulasına yüzde olarak veya ayrı şekilde eklenerek alınan paralarla, müşteriler tarafından kendi istekleri ile bırakılan paraların işverence toplanarak işçilerin işyerine sundukları katkılara göre ve belirli oranlara göre işçilere ödemesi yapılacaktır. Bu doğrultuda işçilere ücretin müşteriler tarafından verildiği söylenebilecektir. <sup>353</sup> Ancak önemle belirtilmelidir ki bu iş yerlerinde yüzde usulü ücretin uygulanması zorunlu değildir. Ancak işyerinde bu ücret sisteminin benimsenmesi halinde kanun ve yönetmelik hükümlerine uygun olarak ödeme yapılması gerekecektir. Tarafların iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemelere aykırı hükümler getirmesi mümkün olmayacaktır. <sup>354</sup> Yüzde usulü ücret; İşK m. 51 ve bu hükme dayanılarak çıkarılan Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Fazla çalışma yapan ve fazla sürelerle çalışan işçilerin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma saatlerine ait puanları, normal çalışma puanlarına eklenir. (YTPY.5/IV) Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir. (YTPY.5/V) Yönetmelik hükmü doğrultusunda hesap yapılırken öncelikle yüzdelerin toplamı ve işçilerin fiilen yapmış oldukları iş dikkate alınacaktır. Her işçi bu yüzdelerden çalıştığı gün sayısı ve puanına göre faydalanacaktır. Fazla çalışma ücreti hesaplanırken işçinin saat başına karşılık gelen puanının bulunması gerekecektir. İşçinin alacağı ücret, ödemeye esas alınan dönemdeki puanı ile puan başına karşılık gelen prim ücretinin çarpılması

---

<sup>352</sup> “..Dairemizin ‘‘Yüzde veya parça başı ücretle çalışmada işçi mesai arttıkça ücreti arttığından, fazla mesai ücretinin sadece zamlı kısmının hesaplanması gerekir. Davacının parça başı ücretle çalıştığıının tespiti halinde fazla çalışma ücreti alacağının sadece zamlı kısmının hüküm altına alınmalıdır. ...’’ Y.9.HD. E.2017/21640, K.2017/11087, T.22.06.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

<sup>353</sup> Yüzkan, a.g.e, s.119-120.

<sup>354</sup> Ateş, a.g.e, s.69-70.

suretiyle bulunacaktır. Ancak yapılan bu hesaplama işçinin kazanmış olduğu yüzde elli zam dâhil değildir.<sup>355</sup> Bu nedenle yüzdelerden ödenecek olan fazla çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı ödenmesi gereken ücret arasındaki fark işveren tarafından ödenecektir.<sup>356</sup> İşveren veya işveren vekilinin müşterilerden aldıkları paraları eksiksiz bir şekilde işçilere dağıttıklarını belgeyle kayıt altına almakla yükümlüdür.<sup>357</sup>

#### **1.3.3.3.4. Bahşış**

Bahşış; müşterinin hizmetten memnun kalmasının karşılığında kendi isteği doğrultusunda ödediği para olup ücret olarak kararlaştırılabilmesi mümkündür.<sup>358</sup> İşçiye bahşış olarak verilen para, işçinin kendisi tarafından alınacaktır. Bu anlamda yüzde usulü ücretten farklı olacaktır. Ayrıca yüzde usulü ücret sisteminde yüzdenin müşteri tarafından ödenmesi zorunluluktur. Ancak bahşış sisteminde müşteri yalnızca kendi isteği doğrultusunda ödeme yapacaktır.<sup>359</sup> Yargıtay kararlarına göre işçinin bahşış olarak çalıştığı anlaşılması halinde fazla çalışma ücreti hesabına esas alınacak ücrete bahşışın dahil edilerek belirlenmesi gerekecektir. Bu yönde fazla çalışma ücretinin zamsız tutarının ücretin içinde ödenmiş olduğu kabul edilerek yalnızca yüzde elli zamlı kısmının hesaplanması gerekecektir.<sup>360</sup>

#### **1.3.3.3.5. Prim**

Kişinin kendi başına veya ekip olarak çaba göstermesi veya sahip olduğu nitelikler sonucu başarılı şekilde iş yapmasının neticesinde işçiye ödenen ücret prim olarak adlandırılacaktır. Bu nedenle primin performansa dayalı olduğu söylenebilecek ve işçiyi başarılı şekilde çalışmaya özendirilmesi beklenecektir. Bu çalışma türünde temel ücret işçiye garanti edilecek, prim ise işçinin

<sup>355</sup> Kutluer, a.g.e, s.96-97. Aynı yönde bknz. Y.9HD. E.2015/17553, K.2015/24004, T.02.07.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>356</sup> Üstüner Yıldırım, a.g.e, s.102-103.

<sup>357</sup> Yüzkan, a.g.e, s.119-120.

<sup>358</sup> Bu yönde bknz. Y.9HD. E.2000/18391, K.2000/569, T.26.01.2000, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>359</sup> Senem Kaşıkçı Akın, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019, s.146.

<sup>360</sup> ‘..sadece %50 zamlı kısmının hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir. Fazla çalışma ücretini çıplak ücreti esas alınarak %50 yerine %150 üzerinden hesaplayan rapora itibarla karar verilmesi isabetsizdir. ‘ Y.9HD. E. 2015/10770, K.2017/9712, T.05.06.2017, Aynı yönde bknz. Y.22. HD. E.2014/22185, K.2015/32967, T.30.11.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

performansına veya satış miktarına göre değişiklik gösterecektir. Buna dayanarak prim ve fazla çalışma ücretinin nitelik olarak birbirinden farklı olduğu söylenebilecektir. Bu nedenle işçiye ücrete ek olarak prim ödemesi yapıldığı takdirde prim, fazla çalışma karşılığı ödeme sayılmayacaktır.<sup>361</sup> İşveren, işçiyi ödüllendirmek amacıyla prim ödeyebilmesinin yanında sözleşmeyle de prim ödenmesini kararlaştırabilecektir. Ancak haklı sebeplerin varlığı haricinde işveren, prim ödeme yönünden işçilere eşit davranmakla yükümlüdür. <sup>362</sup> Prim, ücret eki niteliğinde olması sebebiyle ücretin bağlı olduğu hukuki rejime tabi olacaktır. <sup>363</sup> Prim karşılığı çalışan işçilerin fazla çalışma ücreti ve hesabı Yargıtay kararlarında farklılık göstermektedir. Yargıtay bir kararında yapılan prim ödemesinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığının araştırılmasını ve karşılamaması durumunda aradaki farkın işçiye ödenmesi gerektiğine karar vermiştir. <sup>364</sup> Yargıtay başka bir kararında prim ve fazla mesainin ayrı alacak kalemleri olduğunu, bu nedenle saatlik ücretin 0,5 katı olarak ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir. <sup>365</sup> Yine başka bir kararda satış temsilcisine yapılan prim ödemesinin fazla mesai ödemesi olarak değerlendirilemeyeceğini, bu nedenle fazla mesai tespit edildiğinde mesainin karşılığının ödenmesine karar verilmiştir. <sup>366</sup>

### 1.3.3.4. Normali Aşan Çalışma Ücretinin Ödenmesi

#### 1.3.3.4.1. Ödeme Zamanı

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir. (İşK.32/IV) Kanun hükmünde ödemenin yapılacağı zaman açıkça belirlenmiştir. Bu doğrultuda iş sözleşmelerinde işçinin iş görme edimini yerine getirmesinden sonra işveren

<sup>361</sup> Akyiğit, a.g.e, s.394.

<sup>362</sup> Burçin Bayındır, İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019, s.14-15.

<sup>363</sup> Aslihan Kayık Aydınalp, *İş Hukukunda Prim*, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C.9, Sa.36, 2018, s. 62

<sup>364</sup> Nihat Seyhun ALP & Fahrettin KORKMAZ, **Bireysel İş Hukuku**, 4.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.154. Aynı yönde bknz. Y.9.HD. E.2010/42421, K.2013/7129, T.27.02.2013.

<sup>365</sup> Seda Çetinkaya, *Fazla Çalışma ve Ücrete Dâhil Edilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2021, s.53-54. Aynı yönde bknz. Y.9.HD. E.2017/8424, K.2017/4718, T.23.03.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>366</sup> "...prim ödemelerinin fazla mesai ödemesi olarak değerlendirilerek fazla mesai alacağına hükmedilmemişse de, bunların farklı mahiyette alacak kalemleri olduğu, tanık anlatımlarından fazla mesai yapıldığının anlaşıldığı nazara alındığında fazla mesai alacağına karar verilmesi gerekirken..." Y.22.HD. E.2014/7707, K.2015/23117, T.02.07.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

tarafından ücretin ödenmesi gerekecektir. Ancak tarafların yasal sınırlar çerçevesinde ücret ödeme zamanını serbestçe kararlaştırması mümkündür. Hükümde belirtildiği üzere süre bir haftaya kadar indirilebilecek ancak işçi aleyhine olacak şekilde uzatılamayacaktır. FÇY m. 10 doğrultusunda fazla çalışma ücreti de normal ücretin ödeme zaman ve esasları çerçevesinde ödenecektir. Bu nedenle normal ücretin ödenmesine ilişkin hükümler fazla çalışma ücreti açısından da geçerli olacaktır. Ayrıca Yargıtay da fazla çalışma ücretini İşK m. 32'de düzenlenen ücret kapsamında kabul etmiştir.<sup>367</sup> Bu nedenle fazla çalışma ücretinin de normal ücretle birlikte ödenmesi gerekecektir. Yargıtay'a göre ücret çalışılan ayı takip eden ay başında muaccel hale gelecek ve bu fazla çalışma ücreti için de geçerli olacaktır.<sup>368</sup> Ancak denkleştirme döneminin uygulandığı hallerde fazla çalışma dönem sonunda tespit edileceğinden en geç bir ayda ücretin ödenmesine yönelik kural burada geçerli olmayacaktır. Ayrıca iş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerin tam olarak ödenmesi zorunludur. (İşK.32/VI) Bu nedenle işçinin normal ücreti muaccel olmaksızın iş sözleşmesi sona ermişse, fazla çalışma ücreti de muaccel olacaktır. Aynı açıklamalar fazla sürelerle çalışma ücreti açısından da geçerlidir.<sup>369</sup>

#### 1.3.3.4.2. Ödenme Şekli

Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. (İşK.32/II) İlgili hüküm 1475 sayılı kanun hükmünden farklı düzenlenmiştir. Bu doğrultuda emredici nitelikte olmadığı söylenebilecektir. Taraflar ödenecek miktar ve ödeme şeklini yabancı para olarak kararlaştırabilecektir. Bu halde ödemenin de yabancı para cinsinden yapılması

---

<sup>367</sup> “..32 ve devamı maddelerinde “ücret” adı altında düzenlenen ücret; fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, geçici iş göremezlik ücreti, yıllık izin ücreti de ücret kapsamında sayılması gerektiğinden...” Y.9HD. E.2004/8507, K.2004/24281, T.27.10.2004, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 16.01.2023.

<sup>368</sup> Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2008/8261, K.2009/30509, T.05.11.2009, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>369</sup> Ertürk, a.g.e, s.89.

gerekecektir. Ancak taraflar ödenecek miktarı yabancı para olarak kararlaştırmalarına rağmen ödemenin yabancı para ile yapılacağını açıkça kararlaştırmamışlarsa işveren ücreti ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile yapabilecektir. Bu halde işverenin seçimlik hakkının doğduğu söylenebilecek ve işçi yabancı para olarak ödemesi konusunda işvereni zorlayamayacaktır.<sup>370</sup> İşçi, ücretin yabancı para üzerinden kararlaştırıldığını ancak hizmet sözleşmesi, bordro gibi yazılı delillerle kanıtlayabilecektir. Tanıkla ispatlaması mümkün değildir.<sup>371</sup> Yargıtay bir kararında alacaklar için hüküm kurulurken ödeme tarihindeki Türk parası karşılığının ödenmesi gerektiğine karar vermiştir.<sup>372</sup> İşK ilgili hükme göre ücretin yabancı para kararlaştırılarak ödenmesinin mümkün olduğu söylenebilecektir. Ancak Cumhurbaşkanlığı kararıyla çıkartılan ve 13.09.2018 'de yürürlüğe giren 32 sayılı Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında Karar ile Türkiye'de yerleşik olan kişiler arasında yapılan hizmet sözleşmelerinde, sözleşme bedeli veya sözleşmeden doğan diğer ödeme yükümlülüklerinin döviz veya döviz endeksli kararlaştırılmayacağı düzenlenmiştir. (m. 4/1,g) Daha sonra çıkartılan Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 sayılı Karara ilişkin Tebliğ'de Değişiklik Yapılmasına Dair 2018/32-52 sayılı Tebliğ ile bu kurala istisna getirilmiştir. Yurt dışında ifa edilen ve gemi adamlarının taraf olduğu sözleşmeler ve Türkiye'de yerleşik olan Türk Vatandaşı olmayan kimselerin taraf oldukları iş sözleşmeleri bu yasağın kapsamı dışında olacaktır. Buna göre Türkiye'de yerleşik olan işçi ve işveren arasında mevcut olan iş sözleşmeleri açısından ücret döviz veya dövize endeksli kararlaştırılması Kararnameye aykırı olacaktır. Fazla çalışma ücretinin ödenme şekli de yönetmelikte yapılan atıf sebebiyle asıl ücrete tabi olacaktır. (FÇY.4) Bu nedenle normal ücretin ödenmesi hangi kurala tabi ise fazla çalışma ücreti de aynı şekilde ödenecektir. Ücret nakdi bir ödeme olması sebebiyle işçiye kural olarak nakden ödenmesi gerekecektir. Bu nedenle fazla çalışmanın karşılığının para dışında bir şeyle, senetle ödenmesi mümkün değildir.<sup>373</sup> İş Kanunu m. 32'ye göre fazla çalışma ücretinin de Türk parası ile işyerinde veya özel olarak

---

<sup>370</sup> Sümer, a.g.e, s.157.

<sup>371</sup> Bu yönde bknz. Y.9HD. E.2004/13525, K.2005/3183, T.07.02.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.01.2023.

<sup>372</sup> Bu yönde bknz. Y.22 HD. 33792/12508, T.29.05.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 28.01.2023.

<sup>373</sup> Esra Özcan, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi SBE, İstanbul, 2009, s.157.

açılan banka hesabına ödenmesi gerekecektir. <sup>374</sup> İlgili kanun hükmüne ilave yapılarak işçinin ücretinin özel olarak açılan banka hesabına ödeme yapılması konusunda belirli unsurların var olması halinde bazı işveren veya üçüncü kişileri zorunlu tutmuştur. Bu halde ücret, özel olarak açılan banka hesabı dışında bir yere ödenemeyecektir. Ücretin banka hesabına ödenmesi durumunda işveren, ücret ödeme borcunu yerine getirmiş olacaktır. Fazla çalışma ücretine yönelik yapılan açıklamalar fazla sürelerle çalışma ücreti açısından da geçerli olacaktır. <sup>375</sup>

#### 1.3.3.4.3. Ödeme Yükümlüsü

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır. (İŞK.32) Ancak geçici iş ilişkisi, alt işveren ilişkisi, işyerinin ve iş sözleşmesinin devri hallerinde fazla çalışma ücretinden kimlerin sorumlu olacağı durum ve şartlara göre ayrıca değerlendirilmelidir.

##### 1.3.3.4.3.1. Geçici İş İlişkisinde

Geçici iş ilişkisi; iş sözleşmesi sona ermeden işverenin kendi işçisini, iş görme edimini geçici süreliğine göndermiş olduğu kişinin yanında ve yönetiminde yerine getirmesi amacıyla başka işverene vermesiyle oluşacak ilişkidir. <sup>376</sup> Bu haliyle işçi geçici süreliğine başka işverenin nam ve hesabına çalışmaktadır. <sup>377</sup> Geçici iş ilişkisi üçlü bir hukuki ilişkiyi ifade edecektir. <sup>378</sup> Ödünç alan işveren ile işçinin arasında sözleşmenin niteliği sebebiyle yeni sözleşmenin kurulması söz konusu değildir. Taraflar arasında tek bir sözleşme vardır. <sup>379</sup> İş Kanununa göre geçici iş ilişkisinin kurulması halinde sürekli işverenin ücret ödeme sorumluluğu devam edecektir. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren ise işçinin kendi yanında çalıştığı sürede doğacak ücretten sorumlu olacaktır. Geçici iş ilişkisinin kurulduğu durumda sözleşmede fazla çalışmanın

<sup>374</sup> Akşengür, a.g.e, s.101-102.

<sup>375</sup> Öztürk, a.g.e, s.54-55.

<sup>376</sup> İlhan Serin, *4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.7, 2005, s.1058.

<sup>377</sup> Ömer Ekmekçi, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması*, Hükümleri ve Sona Ermesi, **LİHSGHD**, Sa.2, 2004, s.367.

<sup>378</sup> Ayşegül Ekin, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s. 23-24.

<sup>379</sup> Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, 1995, s.88.

yapılacağına yönelik kayıt bulunması halinde asıl ve geçici işveren, geçici işverenin yanında yapılmış olan fazla çalışmadan birlikte sorumlu olacaktır. Sözleşmede böyle bir kayıt bulunmuyorsa ve asıl işverenin bilgi ve rızası dışında fazla çalışma yapılmışsa bu çalışmalardan yalnızca geçici işveren sorumlu olacaktır.<sup>380</sup> İşçinin normalden aşan çalışmalarının olması halinde kanuna uygun olarak zamlı ücretin ödenmesi veya serbest zaman kullandırılması gerekecektir.<sup>381</sup>

#### 1.3.3.4.3.2. Alt İşveren İlişkisinde

Alt işverenlik ilişkisi; işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde iş alma biçimi olarak tanımlanmıştır. (İşK.2/6) Bu doğrultuda her işyeri için asıl ve yardımcı işin belirlenmesi ve buna göre alt işverenlik ilişkisinin tespit edilmesi gerekecektir. Uygulamada işyerlerinde asıl ve yardımcı iş şeklinde iki tür iş olduğu görülmektedir.<sup>382</sup> Alt işveren ilişkisinin mevcut olduğu hallerde fazla çalışma yapılması durumunda alt işveren ve asıl işveren ücretten müştereken ve müteselsilen sorumludur.<sup>383</sup> Bu sorumluluk yargı kararlarında kuşkusuz kabul edilmiştir.<sup>384</sup> Taraflar yapacakları anlaşma ile sorumluluklarını kaldıramayacaklardır.<sup>385</sup> İşverenlerin birlikte sorumluluğu geçerli olsa da işçinin fazla çalışma ücretini ödemekle yükümlü olan kişi alt işveren olacaktır. İşverenlerin müteselsil sorumluluğu sebebiyle işçi, kendi işvereni olan alt işveren alacağını alamadığı durumda asıl işverenden veya her iki işverenden de talep edebilecektir. Ancak işçi, alacağını birinden tahsil etmişse artık diğerinden alacağını talep edemeyecektir. Fazla çalışma ücreti, prim vs. işçilik alacakları

---

<sup>380</sup> Hülya Kaşkaya Durak, **Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s. 3-4.

<sup>381</sup> Çağlar Çopuroğlu, **Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.168.

<sup>382</sup> Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik**, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2013, s.19.

<sup>383</sup> Filiz Berberoğlu Yenipinar, **İşverenin Sorumluluğu**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018, s.30-31.

<sup>384</sup> Mustafa Halit Korkusuz, **Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu**, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.72, Sa.2, 2014, s.228. Aynı yönde bkz. Y.22HD. E.2015/16705, K.2017/13286, T.05.06.2017.

<sup>385</sup> Nilay Erdoğan, **Sosyal Güvenlik Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s. 187-188.



çalışılan tarihteki ücret esas alınarak hesaplanacaktır.<sup>386</sup> Alt işveren ve asıl işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı yoktur. Bu nedenle işçinin alacak için dava açması halinde her iki işverene aynı anda dava açma zorunluluğu yoktur.

387

#### 1.3.3.4.3.3. İşyerinin Devrinde

1475 sayılı İş Kanunu döneminde işyeri devri ve buna bağlı olarak işverenlerin sorumluluğuna ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle işyerinin devri ayrıca düzenlenmiştir.<sup>388</sup> İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. (İŞK.6) Hükme göre devredilen şeyin İŞK m. 2/f.1’de belirtilen şekilde işyeri olması gerekecektir. Buna göre taşınmazın işyeri olarak kullanılmasına karşın İŞK m. 2/f.1’deki şartları taşıyamaması halinde İŞK’da belirtildiği şekilde işyeri devri gerçekleşmiş sayılmayacaktır.<sup>389</sup> Devir halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödemesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır. (İŞK.6/III)<sup>390</sup> İki yıllık süre, hak düşürücü süre niteliğindedir. Bu nedenle sürenin durması veya kesilmesi gerçekleşmeyecek olup hâkim tarafından re’sen dikkate alınacaktır. İki yıllık sürenin geçmesiyle devreden işverenin sorumluluğu sona erecektir.<sup>391</sup> Devir tarihinden sonra doğan alacaklardan ise yalnızca devralan işveren sorumludur.<sup>392</sup> Hükme göre devralan işveren, hizmet süresinin esas alındığı haklardan sorumlu olacaktır. Fazla çalışma ücreti de buna dâhil olduğundan aynı hükümler

<sup>386</sup> Mahmut Kabakçı & Arzu Hacıoğlu, *Asıl İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.36, 2016, s.102.

<sup>387</sup> Murat Şen & Aslı Naneci, *Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.15, 2009, s.42-43.

<sup>388</sup> Emrah Çetin, *İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.14, Sa.56, 2017, s.1785.

<sup>389</sup> Erol Akı, *İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.29, 2013, s.6.

<sup>390</sup> Aynı yönde bkz. YHGK E.2015/1275, K.2017/266, T.15.02.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>391</sup> Ercan Poyraz, **İş Hukuku: Şemali Anlatım**, 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.24-25.

<sup>392</sup> Ercüment Özkaraca, *Karar İncelemesi: İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, Sa.20, 2009, s.151.

fazla çalışma ücreti açısından da uygulanacaktır. <sup>393</sup> Devreden işveren ise devir tarihinden sonra doğan alacaklardan yalnızca kıdem tazminatından sorumlu olacaktır. <sup>394</sup> Devreden işveren yanında yapılan fazla çalışmaların karşılığında işçinin ücret veya serbest zaman talep etmesi halinde devralan işveren karşılığını vermekle yükümlüdür. Devreden işverenin ise işçiye serbest zaman vermesi mümkün olamayacağından yalnızca devirden önceki fazla çalışmaların karşılığı olarak zamlı ücret ödeyebilecektir. <sup>395</sup> İşyerinin devrinden önce iş sözleşmesinin sona ermesi halinde daha sonrasında işe alınan işçiler açısından devralan işveren, devreden işveren döneminde doğmuş alacak ve hizmet süresinden sorumlu olmayacaktır. Bu durumda devreden işveren, devirden önce doğmuş işçi alacaklarından tek başına sorumlu olacaktır. İlgili alacaklar için devralan işverene başvurulamayacaktır. <sup>396</sup> Ticari şirketin bölünme, birleşme veya tür değiştirmesi suretiyle işyeri devri gerçekleşiyorsa iş ilişkisi devredilirken TTK<sup>397</sup> m. 178 uygulanmalıdır. TTK m. 178’de öngörülmemeyen haller için ise İşK m. 6 uygulanmalıdır. <sup>398</sup> İflas sebebine dayanarak malvarlığının tasfiyesi sonucunda işyeri kısmen veya tamamen devredilirse İşK m. 6 hükmü uygulanmayacaktır. Bu halde işyerinin kısmen veya tamamen devrinden önceki fazla çalışma ücretinden sadece önceki işveren/ iflas masası sorumlu olacaktır. İflasın sonucunda işyerini devralan işveren ise sorumlu olmayacaktır. Ayrıca işyerinin hukuki işlem dışında kamulaştırma gibi rıza dışı haller sebebiyle devri kanun hükmünde açıkça düzenlenmemiştir. Kanaatimizce sorumluluk devlet- ilgili kamu kuruluşunda olacağı söylenebilecektir.<sup>399</sup>

#### 1.3.3.4.3.4. İş Sözleşmesinin Devrinde

İş sözleşmesinin devri halinde sorumluluk İşK’da ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Hizmet sözleşmesi, ancak işçinin yazılı rızası alınmak suretiyle, sürekli olarak başka bir işverene devredilebilir. Devir işlemiyle,

---

<sup>393</sup> Fatma Bengü Uçarol, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017, s.140.

<sup>394</sup> Lütfi İnciroğlu, **Sorulu-Cevaplı İş Hukuku Uygulaması**, 4.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.32.

<sup>395</sup> Kübra Doğan Yenisa, **İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007, s.174-175.

<sup>396</sup> Sarper Süzek, **İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları**, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Sa. Özel Sayı, 2013, s.317-318.

<sup>397</sup> RG 14.02.2011, Sa.27846.

<sup>398</sup> Yılmaz, a.g.e, s.156-157.

<sup>399</sup> Akyiği, a.g.e, s.17.

devralan, bütün hak ve borçları ile birlikte, hizmet sözleşmesinin işveren tarafı olur. (TBK.429) Kanun hükmüne göre iş sözleşmesinin devri ile yalnızca işveren tarafında değişiklik olacaktır.<sup>400</sup> Sözleşmenin kapsam, içerik ve niteliğinde değişiklik olmayacaktır.<sup>401</sup> Buna göre iş sözleşmesinin devri sonucu işçinin iş görme borcu aynı şekilde devralan işverene karşı devam edecektir.<sup>402</sup> TBK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte kanun hükmü dikkate alınırsa iş sözleşmesinin devri halinde çalışma süresine bağlı olmayan haklardan devralan işverenin sorumlu olacağı söylenebilecektir. Bu halde fazla çalışma ücretinden de devralan işveren sorumlu olacaktır.<sup>403</sup> Buna karşılık TBK'nın yürürlüğe girmesinden önceki dönem açısından açık bir hüküm bulunmadığından Yargıtay kararlarının incelenmesi gerekecektir. Bu dönemde Yargıtay iş sözleşmesinin devrine en yakın olan işyeri devri hükümlerinin kıyasen uygulanabileceğine yönelik karar vermiştir.<sup>404</sup>

### 1.3.3.5. Ödeme Yeri

Borcun ifa yeri, tarafların açık ya da örtülü iradelerine göre belirlenecektir. Aksine bir anlaşma bulunmaması halinde para borçları, alacaklının ödeme zamanındaki yerleşim yerinde ifa edilecektir. (TBK.89) Para borcu götürülecek borç olarak kabul edilir.<sup>405</sup> Ancak ücret, işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenecektir. (İŞK.32/II) Kanun hükmü aksine işçi lehine olacak şekilde ödeme yerinin kararlaştırılması da mümkündür.<sup>406</sup> Ancak kanun tarafından taraf iradelerine belirli sınırlama getirilmiştir. İŞK m. 32 f.2 c.3'te yer alan şartların varlığı halinde işverenler ödemeleri özel olarak açılan banka hesapları dışında bir yere yapamayacaktır. Bu istisnai durum kanun hükmü dışında Bankaya Yapılacak Ödemeler, Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair

<sup>400</sup> Yusuf Yiğit, **İş Sözleşmesinin Devri**, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014, s.54.

<sup>401</sup> M.Anıl Arslanoğlu, **İş Sözleşmesinin İradi Devri İle İşverenin Değişmesi**, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.3, Sa.10, 2006, s.543.

<sup>402</sup> Nurgül Kutbay, **İş Sözleşmesinin Devri**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.146.

<sup>403</sup> Merve Yalçınkaya, **İş Sözleşmesinin Devri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, 2015, s.68.

<sup>404</sup> Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2009/36413, K.2012/8303, T.13.03.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>405</sup> Mustafa Ünlütepe, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.231. Murat Doğan & Gökhan Şahan & İsmail Atamulu, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.262.

<sup>406</sup> Öcal Kemal Evren, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011, s.38.

Yönetmelikte de ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. İşveren usulüne uygun olarak ücreti banka hesabına ödemesi neticesinde borcundan kurtulacaktır. Yönetmeliğe göre ödemenin yapılması halinde ödenen miktarın niteliği ve ne kadarının fazla çalışma ücretine karşılık olduğunun belirtilmesi zorunludur.<sup>407</sup>

### 1.3.3.6. Zamanaşımı

Genel kanun niteliğinde olan TBK'ya göre anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler için beş yıllık zamanaşımı uygulanacaktır. (TBK.147) Zamanaşımı süresi alacağın muaccel olmasıyla başlar.<sup>408</sup> Zamanaşımı konusunda 1475 sayılı kanun döneminde açık hüküm bulunmamakla birlikte bu konu 4857 sayılı kanun ile düzenlenmiştir.<sup>409</sup> Normali aşan çalışmalar için zamanaşımı süresi beş yıldır. (İŞK.32/) Alacağın muaccel olmasıyla zamanaşımı da işlemeye başlayacaktır. Davalı ileri sürmedikçe hâkim tarafından zamanaşımı kendiliğinden dikkate alınmayacaktır.<sup>410</sup> İşçi alacakları için 7036 sayılı kanuna göre araboluculuğa başvuru dava şartı olarak düzenlenmiştir.<sup>411</sup> Alacak için zorunlu olarak arabolucuya başvurulması halinde kanun hükmüne göre araboluculuk bürosuna başvurudan son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede, zamanaşımı duracak ve hak düşürücü süre işlemeyecektir.<sup>412</sup> Tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren ise zamanaşımı kaldığı yerden devam edecektir.<sup>413</sup> Yargıtay'a göre belirsiz alacak davasının açılması halinde ileride belirli hale gelecek olan alacak açısından davanın açılmasıyla alacağın tamamı açısından zamanaşımı kesilecektir.<sup>414</sup> Zamanaşımı yalnızca dava edilen miktar açısından kesilecektir. Alacağın geri kalan kısmı yönünden zamanaşımı işlemeye devam edecektir. Yargıtay'a göre kısmi dava açılması halinde alacağın yalnızca o kısmi için zamanaşımı kesilecektir. Kısmi dava açılarak fazlaya

<sup>407</sup> Şen, a.g.e, s.165-167.

<sup>408</sup> Ünlütepe, a.g.e, s.308-309, Doğan & Şahan & Atamulu, a.g.e, s.320.

<sup>409</sup> Şahin Çil, *Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.15, 2009, s.78. Aynı yönde bknz. Y.9.HD. E.2017/24607, K.2017/16263, T.19.10.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 25.01.2023.

<sup>410</sup> Eraslan Özkaya, **Özel Hukukumuzda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016, s.231-232.

<sup>411</sup> Hasan Erdem, *İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Araboluculuk*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.92, Sa.2, 2018, s. 246.

<sup>412</sup> Mehmet Akif Tutumlu, **Zamanaşımı Def'i**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2019, s.218-219.

<sup>413</sup> Baki Oğuz Mülayim, *Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması*, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, Sa.2,2019, s.443-444.

<sup>414</sup> ‘..talep sonucu ile açılan belirsiz alacak davasında, ileride belirli hale gelecek olan alacağın tamamı için zamanaşımı kesilmesi sonucu ortaya çıkar..’ Y.7.HD. E.2015/10949, K.2016/17875, T.31.10.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

ilişkin haklar saklı tutulmuşsa zamanaşımı kesilmeyecektir. <sup>415</sup> Davacının fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmak suretiyle ıslah yoluyla dava değerini artırıldığı durumlarda ıslah dilekçesine karşı süresinde ayrıca ve açıkça zamanaşımı def'inde bulunması gerekecektir.<sup>416</sup> Davalının cevap dilekçesi ile zamanaşımı def'inde bulunmuş olması ıslah dilekçesine karşı yapılan savunma açısından geçerli olmayacaktır. <sup>417</sup> Yargıtay'a göre davalı öncesinde temerrüde düşürülmemişse dava tarihinden geriye dönük beş yıl için alacaklar hesaplanacaktır. <sup>418</sup> Ancak dava fazlaya ilişkin saklı tutularak açılmış ve ıslah yoluyla dava değeri artırılmışsa, ıslaha karşı zamanaşımı def'i ileri sürülmüşse ıslah tarihinden itibaren geriye dönük beş yıl için alacaklar hesaplanmalıdır. <sup>419</sup>

### **1.3.3.7. Normali Aşan Çalışma Karşılığının Serbest Zaman Olarak Kullanılması**

#### **1.3.3.7.1. Serbest Zaman Miktarı ve Hukuki Niteliği**

İşçi, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapması halinde çalışmaların karşılığı olarak isterse zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabilecektir. Bir saat fazla çalışmasının karşılığında bir saat otuz dakika, bir saat fazla sürelerle çalışmasının karşılığında bir saat on beş dakika serbest zaman kullanabilecektir. (İşK.41/IV) Kanun hükmünden de görüleceği üzere serbest zaman işçiye seçimlik olarak tanınmış bir haktır. İşçiye tanınan bu seçimlik hak 4857 sayılı kanunla getirilen önemli düzenlemelerden biri olmakla birlikte çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinin de bir sonucudur. Yargıtay kararlarında belirtildiği üzere işçinin serbest zaman seçimlik hakkını kullanması halinde fazla çalışmanın karşılığı olarak ücret talep etmesi mümkün olmayacaktır.<sup>420</sup> Kanun hükmünde belirlenen asgari süre nispi emredici nitelikte

<sup>415</sup> "Kısmi dava açılması ile alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan kesim için zamanaşımı kesilir ve fakat dava dışı kalan ve saklı tutulan kesim hakkında zamanaşımının kesilmesi mümkün değildir. " Y.11. HD E.2011/12725, K.2013/15487, T.12.09.2013, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 27.01.2023.

<sup>416</sup> "İslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı def'inde bulunulabileceği kabul edilmelidir." YHGK E.2017/(7)22-2109, K.2017/1041, T.31.05.2017, Y.9HD 12861/286, T. 02.02.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 27.01.2023.

<sup>417</sup> Tutumlu, a.g.e, s.64.

<sup>418</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD E.2017/25975, K.2017/16331, T.23.10.2017, Y.9HD E.2017/20224, K.2017/7302, T.25.04.2017, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 27.01.2023.

<sup>419</sup> Bu yönde bkz. Y.22 HD. E.2017/35914, K.2017/18217, T.18.09.2017, Y.9HD 11224/340, T.19.01.2004, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 27.01.2023.

<sup>420</sup> "Fazla çalışma karşılığında işçinin serbest zaman kullanma hakkı bulunduğu ortada olup, işçi fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullandığı takdirde fazla çalışma karşılığında ücret talep

olduğundan tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenen süreleri daha uzun kararlaştırması mümkündür. Olağanüstü ve zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen kanun maddesinde fazla çalışmanın açıkça 41. maddenin 1,2 ve 3.fikralarına göre karşılık bulacağı düzenlenmiştir. Buna göre kanunun açık hükmü doğrultusunda işçinin serbest zaman kullanma hakkının yalnızca olağan nedenlerle fazla çalışmada mevcut olduğu söylenebilecektir.<sup>421</sup>

#### **1.3.3.7.2. Serbest Zamanın Kullandırılmasına Yönelik İşçinin Talebi**

İşçi, altı ay içerisinde işverene önceden yazılı bildirmek şartıyla serbest zaman hakkını kullanabilecektir. (FÇY.6/II) İlgili hüküm dışında kanunda işçinin talebinin şekline yönelik açık hüküm bulunmamaktadır. Ancak kanun ve yönetmelik hükmünde açıkça görüleceği üzere serbest zaman kullanmayı seçme yetkisi yalnızca işçiye verilmiştir. Bu nedenle işveren, kendi iradesiyle serbest zaman uygulamasına karar veremeyecektir. Bu doğrultuda AKYİĞİT'e göre iş sözleşmesi yapıldığı sırada normal aşan çalışmaların karşılığı olarak ücret yerine sürekli olacak şekilde serbest zaman talep edebileceğine yönelik sözleşmeye konulan hüküm geçerli olmayacaktır.<sup>422</sup> Toplu iş sözleşmesi ile normal aşan çalışmaların karşılığında ücret yerine serbest zaman kullanılacağına dair hüküm de işçiyi bağlamayacaktır. Ayrıca işçinin talepte bulunması halinde işverenin bu talebi reddederek zamlı ücret ödemesi veya toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümlerle bunun kararlaştırılması mümkün olmayacaktır. İşçi, yaptığı her fazla çalışmada serbest zaman talebini işverene ayrıca bildirecek olup serbest zaman kullanımına yönelik toplu şekilde talep alınamayacaktır. Yani tüm serbest zaman hakkını şu tarihte kullanacağına yönelik talebin duruma göre işçinin de işverenin de somut olayda menfaatine aykırı düşmesi mümkündür. Aksi yönde yapılan anlaşmalarda ilgili hüküm işçiyi bağlayamayacaktır. Ayrıca normal aşan çalışmaların karşılığında serbest zaman kullanılmasına yönelik toplu iş sözleşmesi hükümleri işçiler açısından bağlayıcı olmayacaktır.<sup>423</sup> İşçinin serbest zaman talebini en geç fazla çalışma

---

*edemeyeceği de açık ve net ortadadır. ' Y.9.H.D. E.2007/5205, K. 2007/30967, T.22/10/2007, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 05.01.2023.*

<sup>421</sup> Otay, a.g.e, s.84.

<sup>422</sup> Akyigit, a.g.e, s.395.

<sup>423</sup> Narmanlıoğlu, a.g.e, s.41.

ücreti ödenmeden yapması gerekecektir.<sup>424</sup> İşçinin normalini aşan çalışmasının karşılığının bir kısmının ücret olarak bir kısmının serbest zaman olarak kararlaştırılıp kararlaştırılmayacağı doktrinde tartışmalıdır. AKYİĞİT'e göre serbest zaman kullanmayı seçme yetkisi yalnızca işçiye verilmiştir. Bu nedenle işçi yalnızca serbest zaman hakkını kullanabileceği gibi bir kısmını serbest zaman bir kısmını ücret olarak ödenmesini de talep edebilecektir.<sup>425</sup> Kanaatimizce de normalini aşan çalışmaların karşılığı olan serbest zaman hakkı işçi yararına olduğundan işçi, lehine olacak şekilde bu hakkını bölerek kullanabilecektir. Ayrıca fazla veya fazla sürelerle çalışma ücretinin asıl ücrete dahil olduğuna ilişkin sözleşmeye hüküm konulması halinde bu uygulama işçinin serbest zamanı kullanma hakkından tamamen vazgeçtiği anlamına gelmeyecektir. Çünkü işçi, iş sözleşmesi devam ettiği sürece her aşamada bu uygulamadan vazgeçerek serbest zaman kullanma hakkını talep edebilecektir. Bu halde fazla çalışmanın 270 saatlik karşılığının ödendiği söylenebilecektir.<sup>426</sup> Ancak bu da yalnızca olağan fazla çalışmalarda geçerli olacaktır. (İşK.42/2 ve 43/2)

### **1.3.3.7.3. Serbest Zaman Kullandırılması**

İşçi serbest zaman talebini işverene iletğinde, işverenin bunu kabul etmeme durumu (hakkı) bulunmamaktadır. Bu nedenle serbest zaman altı ay içerisinde, iş günlerinde ve ücrette kesinti olmaksızın kullandırılmalıdır. (İşK.41/5) Kanun hükmünde belirlenen bu 6 aylık süre azami nitelikte olup, işverenin altı aylık süre içerisinde işçiye serbest zamanı kullandırması gerekecektir. Ayrıca nispi emredici nitelikte olması sebebiyle altı aylık süre uzatılmayacak ancak kısaltılabilecektir.<sup>427</sup> Altı aylık sürenin başlangıcı ile ilgili kesinlik bulunmamaktadır. AKYİĞİT'e göre altı aylık süre çalışmayı kapsayan dönemin ücretinin ödeneceği tarihten başlaması uygun olacaktır.<sup>428</sup> Kanaatimizce altı aylık süre normalini aşan çalışmanın yapıldığı tarihte başlayacaktır. Bu halde işyerinde denkleştirme dönemi uygulanıyorsa dönem sonunda altı aylık süre başlamış olacaktır. Taraflarca sözleşmede aksi

---

<sup>424</sup> Akyiğit, a.g.e, s.23.

<sup>425</sup> Akyiğit, a.g.e, s.393.

<sup>426</sup> Akyiğit, a.g.e, s.393.

<sup>427</sup> Can, a.g.e, s.139.

<sup>428</sup> Akyiğit, a.g.e, s.404.

kararlaştırılmamışsa serbest zaman, altı aylık süre içerisinde hangi zamanda kullanılacağını belirleme yetkisi işverene ait olacaktır. İşveren karar verirken işin gereklerini ve işin aksatılmamasını da göz önünde bulundurmalıdır. Bu sürede işçinin serbest zamanı işgünlerinde aralıksız olacak şekilde ve ücrette kesinti yapılmadan kullanması gerekecektir. (FY.6/2) İşçi, serbest zaman hakkını kullanmadan önce iş sözleşmesinin sona ermesi halinde fiili olarak serbest zamanı kullanamayacağından fazla çalışma ücretini talep etmesi (ve ödenmesi) gerekecektir.<sup>429</sup> İş sözleşmesinin hangi sebebe dayanarak sona ereceği ücretin verilmesi açısından önem arz etmeyecektir.<sup>430</sup> Bu halde işçinin serbest zaman hakkını kullanmadan ölmesi sebebiyle iş sözleşmesinin sona ermesi ve buna bağlı olarak ödenecek ücretin faizli olarak ödenmesi gerekip gerekmediği tartışılabilecektir. Benzer şekilde işçinin ölümüyle kullandırılmayan yıllık izinlerin ücretinin işçinin mirasçıları tarafından talep edilip edilemeyeceği de öğretide tartışılmıştır. Bu konuda AKYİĞİT'e göre iş sözleşmesinin ölümle sona ermesinin neticesinde işçiye kullandırılmayan yıllık izinlerin creti işçinin mirasçıları tarafından talep edilebilmektedir.<sup>431</sup> Buna yönelik ilgili görüş doğrultusunda Yargıtay Hukuk Genel Kurul Kararı<sup>432</sup> da çıkmıştır. Karar da olmasına rağmen Bilim Komisyonu Taslağında görüşe yer verilmemiş ve ölümle iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kullandırılmayan yıllık izinler için ücretin ödenmeyeceği belirtilmiştir. (Bilim Komisyonu Taslağı m. 61/1) Ancak taslak halindeyken dahi AKYİĞİT tarafından karşı çıkılmış ve eleştirilmiştir. Sonuç olarak kanun koyucu İşK m. 59/1'de taslaktaki düşüncenin aksine iş sözleşmesinin ölümü de kapsayacak şekilde herhangi bir sebeple sona ermesi halinde kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretin son ücretten hesaplanacağını belirtmiştir. SÜZEK'e göre de sözleşmenin ölümle sona ermesi ücrete hak kazanılması açısından fark yaratmayacaktır.<sup>433</sup> Böylece işçinin mirasçılarına da ücretin ödenmesi söz konusu olmuştur. Bu açıklamaların iş sözleşmesinin ölümle sona ermesi sonucunda işçinin mirasçılarına ücretin faizli olarak ödenmesi gerekip gerekmediği tartışmalarına katkı sağlayacağını düşünüyoruz. İş sözleşmesinin işçinin ölümü ile kendiliğinden sona ermesi

<sup>429</sup> Can, a.g.e, s.142.

<sup>430</sup> Yılmaz, a.g.e, s.165.

<sup>431</sup> Ercan Akyiğit, *Kullandırılmayan Yıllık İzin cretinde Gecikme Faizi*, TÜHİS, C.3, Sa.20, 2006, s.4.

<sup>432</sup> Bu yönde bknz. HGK. 19.04.2000, 9-790-803, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 23.04.2023.

<sup>433</sup> Sarper Süzek, *Bireysel İş Hukuku*, 21.Baskı, Beta Basım Yayım, Ankara, 2022, s.880.



ileriye etkilidir. İş sözleşmesinin sona ermesiyle işçinin ücret, sözleşme ve kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün olan menfaatlerin tam ödenmesi zorunludur. (İşK.32/5) TBK m. 442 doğrultusunda işçinin ölümüyle sözleşmeden doğan alacaklar muaccel hale gelecektir. Bu nedenle işçinin muaccel ve malvarlığında alacak olarak yer bulan haklar terekede yer alacak ve mirasçılara geçecektir. Bu haklara fazla çalışma ücreti de dahildir.<sup>434</sup> Yargıtay'a göre ölüm olgusu aleyhe yorumlanmamalı ve işçi ölmeseydi ne tür davranışına üstünlük tanınacaksa, öngörülen davranışa da hukuki sonuç bağlanmalıdır.<sup>435</sup> Bu nedenle ölüm halinde mirasçılar hak kazandığı alacaklar açısından gerektiği takdirde işveren aleyhine dava açabileceklerdir. TBK m. 120'ye göre muaccel hale gelen fazla çalışma ücreti açısından faize hak kazanılabilmesi için işverenin temerrüde düşmesi gerekecektir. Borçlu, alacaklının ihtarı ile temerrüde düştüğünden mirasçıların işverene bu konuda başvurması ile işveren temerrüde düşmüş olacaktır. Faiz ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren başlayacaktır. Dava açılmadan önce işveren bilgilendirilmiş ve ödeme için süre belirlenmişse faiz, süreyi takip eden günden itibaren işlemeye başlayacaktır. Aksi halde en geç davanın açılmasıyla işveren temerrüde düşecektir. Yargıtay'a göre işveren davadan önce temerrüde düşürülmemişse faiz başlangıç tarihi dava tarihi olacaktır.<sup>436</sup> Ayrıca Yargıtay kararına göre iş sözleşmesinin ölüm ile sona ermiş olması faiz başlangıcını değiştirmeyecektir.<sup>437</sup> Tüm bu bilgiler ışığında kanaatimizce işçi serbest zaman hakkını kullanmadan ölmüşse, mirasçılarını işvereni temerrüde düşürmek şartıyla faiziyle birlikte fazla çalışma ücretini talep etme hakkına sahip olacaktır.

### 1.3.3.8. Normali Aşan Çalışmanın Karşılığının Verilmemesinin Sonuçları

İşverenin normali aşan çalışma karşılığında işçiye ücretini geç ödemesi veya hiç ödememesi halinde kanun ve yönetmelikte işçi lehine olacak şekilde düzenlemeler yapılmıştır. İşçinin doğacak bu haklarını hukuki ve cezai olarak gruplandırmak mümkündür. Buna göre hukuki sonuçları açısından işçinin iş

<sup>434</sup> İpek Kocagil, *İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları*, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C.20, Sa.1, 2014, s.431.

<sup>435</sup> Bknz. Y.9HD. E.2009/21710, K.2009/22886, T.15.09.2009, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.03.2023.

<sup>436</sup> Y.22HD. E.2016/29817, K.2020/2353, T.12.02.2020, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.03.2023

<sup>437</sup> Bknz. Y.9HD. E.2012/36199, K.2014/27386, T.22.09.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.03.2023.

görmekten kaçınma hakkı, sözleşmeyi fesih hakkı, ücreti dava yoluyla talep hakkı mevcuttur. Cezai sonuçları açısından işveren aleyhine idari para cezası söz konusu olacaktır.<sup>438</sup>

### 1.3.3.8.1. Hukuki Sonuçları

#### 1.3.3.8.1.1. İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı

İşverenin ücreti gününde ödememesi sebebiyle işçinin iş görmekten kaçınma hakkına ilişkin hüküm 1475 sayılı kanunda yer almamaktadır. Bu nedenle ilgili dönemde işçinin TBK m. 81’de yer alan ödemezlik def’inden yararlanarak iş görme ifasından kaçınabileceği kabul edilmiştir. 4857 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle tartışmalar sonlanmıştır.<sup>439</sup> FÇY m. 10’da ilgili kanun hükmüne atıf yapılmıştır. Buna göre; ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. (İŞK.34) İşçinin bu hakkını kullanabilmesi açısından ilk şart; fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücretinin muaccel olmuş ve ödenmemiş olması gerekecektir. Bunun için öncelikle fazla veya fazla sürelerle çalışmanın tespit edilmiş olması gerekecektir. İşçinin fazla veya fazla sürelerle çalışma yapmasının tespiti bir haftanın sonunda veya denkleştirme döneminin uygulandığı hallerde dönemin sonunda tespit edilebilecektir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti, asıl ücretle birlikte muaccel olacaktır. Bu sebeple yirmi günlük süre asıl ücretin ödenmesi gerekli olan tarihte başlayacaktır. Hakkın kullanımı için ücretin ödenmemesi esas olduğundan ücretin bir kısmının veya tamamının ödenmemesi arasında fark bulunmamaktadır. Burada süre hesaplanırken yirmi iş günü değil, ücretin ödenmesi gereken günün bitiminden itibaren yirmi tam gün dikkate alınacaktır.<sup>440</sup> Bu sürenin içinde tatil gününün bulunması sürenin işlemesine engel teşkil etmeyecektir.<sup>441</sup> Yirmi günlük

---

<sup>438</sup> Otay, a.g.e, s.82.

<sup>439</sup> Dilek Dulay Yangın, *Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, C.3, Sa.10, 2012, s.209.

<sup>440</sup> Akyiğit, a.g.e, s.1567.

<sup>441</sup> Ercan Akyiğit, *Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.2, Sa.5, 2005, s.19-20.

sürenin hesabında takvim günü esas alınacaktır. <sup>442</sup> Kanun hükmünde açıkça ücretin ödenmemesi yer aldığı için işçi fazla veya fazla sürelerle çalışmanın karşılığında serbest zaman kullanması halinde iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır. Ayrıca işçinin bu hakka sahip olması iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkını kullanmasına engel teşkil etmeyecektir. <sup>443</sup> Bu haliyle işçinin iş görmekten kaçınması sonucu işveren tarafından işçinin işine son verilmesi veya yeni bir işçi alması yasaktır. (İşK.34/2) Ancak bu yasağın kanunda herhangi bir yaptırımını da öngörülmemiştir.<sup>444</sup> İkinci olarak ücretin ödenmemesi mücbir sebebe dayanmamalıdır. Esas olan işverenin kasten ve hiçbir sebep yokken ücret ödemekten kaçınmasıdır. İşverenin mücbir sebebe dayanarak ücreti ödememesi halinde işçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanamayacaktır. Mücbir sebep; işvereni ücret ödeme borcundan alıkoyabilecek, kaçınılamayan, önceden öngörülmesi mümkün olmayan, tarafların dışında meydana gelen olaylardır. <sup>445</sup> Bu tanım doğrultusunda yangın ve doğal afet gibi olaylar mücbir sebep olarak kabul edilecektir. Ancak işletmenin mevcut olan parasal sıkıntısı mücbir sebep olarak kabul edilmeyecektir. İşverenin ücret ödemeyi unutması sebebiyle gecikmesi, beklediği paranın gelmemesi sebebiyle ücretin ödenmemesi halinde işçi, iş görmekten kaçınmayacaktır. <sup>446</sup> İşçi, mücbir sebebi bilmesine karşın iş görmekten kaçınırsa bu durum işveren açısından haklı sebep oluşturacaktır.<sup>447</sup> İşçinin kanundan doğan hakkını kullanarak çalışmaktan kaçındığı dönem için ücrete hak kazanıp kazanamayacağı hakkında kanunda açık hüküm bulunmamaktadır. AKYİĞİT'e göre işçi, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınırsa da ücrete hak kazanabilecektir. <sup>448</sup> Yargıtay ise İşK m. 34 hükmünü yorumlayarak çalışılmayan dönem için işçinin ücret talep edemeyeceğine karar vermiştir. <sup>449</sup> Kanaatimizce işçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanma

---

<sup>442</sup> Kızıldağ, a.g.e, s.91.

<sup>443</sup> Ali Ekin, *Uluslararası Belgelerde ve Türk Hukukunda İşçi Ücretinin Korunması*, **Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.6, Sa.11, 2015, s. 124-125.

<sup>444</sup> ATEŞ, a.g.e, s.76.

<sup>445</sup> Cumhuriyet Sinan Özdemir, *İşçinin Ücret Alacağı ve Belirsiz Alacak Davası*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, Sa.100, 2014, s.383.

<sup>446</sup> Murat Engin, *Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi**, C.5, Sa.1, 2003, s.79.

<sup>447</sup> Özalp, a.g.e, s.106-107.

<sup>448</sup> Akyiğit, a.g.e, s.23-24.

<sup>449</sup> 'bu süre içinde ücret ödemesi yapılacağı yasa tasarısında düzenlendiği halde Türkiye Büyük Millet Meclisindeki görüşmeler sırasında bu düzenleme yasa metninden çıkarılmış ve bu suretle

sebebi işveren olup hakkın kullanılmasının sonuçlarına işverenin katlanması gerekecektir. Aksi halde hakkın amacı ortadan kalkacağı gibi işçilerin bu hakkın kullanımına yönelimi de azalacaktır.

#### **1.3.3.8.1.2. İş Sözleşmesini Fesih Hakkı**

İşveren, ücretleri kanun ve sözleşme hükümlerine uygun olarak hesaplayarak ödeme gününde ödemekle yükümlüdür. Bu nedenle işveren tarafından işçinin ücreti kanun veya sözleşme hükümlerine uygun olacak şekilde hesap edilmemiş veya ödenmemişse sözleşmenin türü fark etmeksizin işçi, iş sözleşmesini haklı olarak feshedilecektir. (İşK.24/e) İş görmekten kaçınma hakkı, sözleşmeyi fesih hakkını kullanmasını engellemeyecektir. Bu halde işçinin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti ödenmezse, işçi iş sözleşmesini haklı olarak feshedebilecektir. Yargıtay da fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halinde işçinin iş sözleşmesinin feshini haklı fesih olarak kabul etmiştir.<sup>450</sup> Bu haliyle işçi tarafından yapılan fesih sonucunda işçi, kıdem tazminatı ve fazla veya fazla sürelerle çalışma alacağına hak kazanacak ancak ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır.<sup>451</sup> İşçinin normalden aşan çalışmasının karşılığında serbest zaman hakkını seçmesi sonucu çalışmasının karşılığını alamamışsa çalışma koşullarının uygulanmadığı gerekçesi ile sözleşmeyi haklı olarak feshedebilecektir.<sup>452</sup>

#### **1.3.3.8.1.3. Normalden Aşan Çalışma Ücretinin Dava ve İcra Yoluyla Talep Hakkı**

##### **1.3.3.8.1.3.1. Genel Olarak**

İşçi ücreti ödenmemesi durumunda yargı yoluna başvurmak suretiyle işvereni ücret ödemeye zorlayabilecektir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti, işçinin ücret alacağından bağımsızdır. Bu nedenle işçi, normalden aşan çalışma ücretinin eksik veya hiç ödenmemesi halinde ücret alacağına sahip olduğu haklara aynı şekilde sahiptir. İşçi tarafından asıl ücret alacağının ihtirazı kayıt konulmaksızın alınması normalden aşan çalışma ücret alacağını sona

---

*Yasama organı boştaki sürede ücret istenemeyeceğine dair iradesini açıkça ortaya koymuştur.*'' Y.9.HD. E.2004/13259, K.2005/3782, T.10.02.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi:17.01.2023.

<sup>450</sup> Bu yönde bkz. Y.9.HD. E.2002/2820, K.2002/9510, T.05.06.2022, Y.9.HD. E.2006/24263, K.2006/25881, T.05.10.2006, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>451</sup> Ertürk, a.g.e, s.110.

<sup>452</sup> Akyiğit, a.g.e, s.25.

erdirmeyecektir. İşçi bu hakkını kullanmak isterse, işverene eda davası açabilecek veya para borcu sebebiyle işveren aleyhine ilamsız takip yoluna da başvurabilecektir.<sup>453</sup> İlamsız takip halinde işverenin takibe itiraz etme hakkı mevcuttur. İtiraz sonucu işçi itirazın iptali davası açarak alacağını tahsil edebilecektir.<sup>454</sup> Bunun için iş sözleşmesinin sona ermiş olması mecburi değildir. Ancak uygulamada işçi genellikle işini kaybetme tehlikesi ile iş sözleşmesinin sona ermesini beklemektedir.<sup>455</sup> İşçi dava açma yolunu tercih ederse dava açmadan önce 7036 sayılı İşMK'göre<sup>456</sup> arabuluculuk sürecine başvurmak zorundadır.<sup>457</sup> İşçinin alacağı için dava açması halinde alacaklarını açıkça dilekçesinde belirtmesi gerekecektir.<sup>458</sup> İşveren aleyhine açılan dava; belirsiz alacak davası, tam eda davası veya kısmi dava olarak açılabilir.<sup>459</sup>

Belirsiz alacak davası; davanın açıldığı tarih itibariyle dava konusu olan alacak miktarının tam ve kesin belirlenmesinin mümkün olmadığı hallerde söz konusu olacaktır. (HMK.107) Yargıtay 22.Hukuk Dairesinin kapatılmasının ardından başkan ve üyeler 9.Hukuk Dairesine görevlendirilmiş, her iki daire arasında uyuşmazlık konusu olan hususlar görüşülerek uygulama birleştirilmiştir. Görüşülen konulardan biri de belirsiz alacak davasının şartlarıdır. Bu doğrultuda Yargıtay'a göre miktarı belirleyememe hali, davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değer belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenmemesi veya objektif olarak imkansızlığa dayanmasıdır.<sup>460</sup> Alacağın belirliliğine yönelik sınıflandırma yapmak mümkün olmadığından her somut olayda ayrıca değerlendirilmesi gerekecektir. Bu nedenle normalde aşan çalışma alacağı için açılacak davanın şartları sağlanması halinde belirsiz alacak davası olarak açılması mümkündür.

<sup>453</sup> Uğur Tülü, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021, s.248-249.

<sup>454</sup> Ertuğrul Yuvalı, *İşçi Alacakları Bakımından İtirazın İptali Davası ve İcra İnkâr Tazminatı*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.43, 2020, s.168.

<sup>455</sup> Akşengür, a.g.e, s.125.

<sup>456</sup> RG 25.10.2017, S.30221.

<sup>457</sup> Yılmaz, a.g.e, s.167.

<sup>458</sup> Kutluer, a.g.e, s.122-123.

<sup>459</sup> Zekiye Heval Öztemir, **Türk İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davaları**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022, s. 68-70.

<sup>460</sup> “..davanın açıldığı tarihte alacağın miktarını yahut değerini tam ve kesin olarak belirleyebilmesinin; davacının kendisinden beklenememesi, bunun olanaksız olması, açıkça karşı tarafın verdiği bilgi veya tahkikat sonucu alacağın miktarı ve değerinin tam ve kesin olarak belirlenebilmesinin mümkün olması olarak belirtilmektedir....” YHGK E.2015/15557, K.2015/1596, T.17.06.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

Ayrıca dilekçede açıkça davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı belirtilmelidir. <sup>461</sup> Bu doğrultuda açılacak belirsiz alacak davası yönünden davanın açılması ile alacağın tamamına yönelik zamanaşımı süresi kesilmiş olacaktır. <sup>462</sup> Belirsiz alacak davasında yargılama devam ederken artırılan taleplere karşılık yapılan zamanaşımı defii sonuna etkili olmayacaktır. Bu doğrultuda Yargıtay bir kararında belirsiz alacak davasında davacı tarafça ileri sürülen miktar artırım dilekçesine karşı ileri sürülmüş zamanaşımı savunmasının reddine hükmetmiştir. <sup>463</sup> Ayrıca davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı ihtimalde talep edilen alacaklara dava tarihinden itibaren faizin yürütülmesi gerekecektir. <sup>464</sup> Talep konusu niteliği itibariyle bölünebilirse, yalnızca bir kısmı dava yoluyla ileri sürülebilir. Bu da kısmi dava olarak adlandırılacaktır. Dava açılırken, talep konusunun kalan kısmından açıkça feragat edilmiş olması hali dışında, kısmi dava açılması talep konusunun geri kalanından feragat edildiği anlamına gelmeyecektir. (HMK.109)

#### 1.3.3.8.1.3.2. Normali Aşan Çalışma Ücretine İlişkin Faiz

TBK m. 120'ye göre muaccel hale gelen normali aşan çalışma ücreti açısından faize hak kazanılabilmesi için işverenin temerrüde düşmesi gerekecektir. BK'a göre kural olarak borçlu, alacaklı ihtarı ile temerrüde düşmüş olacaktır. Uygulamada işçinin noter aracılığıyla işverene gönderdiği ihtarname ile işveren temerrüde düşmüş olacaktır. İşçi, ihtarnamede ödeme için süre belirlemişse faiz, süreyi takip eden günden itibaren işlemeye başlayacaktır. <sup>465</sup> Temerrüde düşmeyen borçlu, en geç davanın açıldığı tarihte

<sup>461</sup> Tuğba Hilal Köken, **İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava**, 1.Baskı, Yetkin Yayıncılık, İstanbul, 2020, s. 147.

<sup>462</sup> Tolga Erkoçlar, **Belirsiz Alacak Davası ve İşçilik Alacaklarında Uygulanabilirliği**, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 126. Aynı yönde bkz. Y.22.HD. E.2014/33903, K.2016/18051, T.16.06.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>463</sup> *“dava belirsiz alacak davası olarak açılmış olup miktar artırım dilekçesine karşı davalı tarafça ileri sürülen zamanaşımı savunmasının reddine karar verilmesi gerekirken zamanaşımı savunmasına itibar edilerek hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulması hatalı olup bozma nedenidir..”* Y.7.HD. E.2015/4773, K.2015/9246, T.18/05/2015, Aynı yönde bkz. Y.9HD. E.2015/27147, K.2015/35370, T.14/12/2015. www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>464</sup> *“.. talep edilen alacaklara dava tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekirken, açıklama dilekçesi ıslah dilekçesi gibi değerlendirilerek, dava ve açıklama dilekçesi tarihlerinden itibaren faize karar verilmiş olması hatalıdır...”* Y.7.HD. E.2014/5563, K.2014/13013, T.10.06.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>465</sup> *“Davacı tarafından işverene gönderilen ve akdin fesih bildirimini de içeren 31.08.2004 tarihli ihtarname ile davalı taraf temerrüde düşürüldüğünden, fazla mesai ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarına temerrüt tarihinden itibaren faiz yürütülmesi gerekecektir. ”* Y.9HD. 12177/31360, T.29.11.2006, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 24.04.2023.

mütemerrit olacaktır.<sup>466</sup> Ancak BAM bir kararında temerrütün söz konusu olmadığı halde faiz başlangıcını arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren başlayacağına karar vermiştir. <sup>467</sup> Tarafların serbestçe faizin başlangıç tarihini kararlaştırması mümkün olup kararlaştırmamaları halinde işverenin temerrüde düştüğü günü takip eden günden itibaren faiz işlemeye başlayacaktır. Yargıtay kararları ise ödeme gününün kanun veya sözleşme ile kararlaştırılmadığı haller dışında, borçlunun temerrüde düşme şartını aramıştır. Bu halde işverenin temerrüde düştüğü tarihi esas almıştır.<sup>468</sup> Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacaktır. (İşK.34/1) Kanun hükmünde bankalara yönelik bir ayırım yapılmamış en yüksek faiz oranı olacağı belirtilmiştir. Ancak taraflarca daha yüksek bir oranın belirlenmesi mümkündür. Yabancı para borçlarında faiz için 3095 sayılı kanun<sup>469</sup> hükümleri uygulanacaktır. Buna göre taraflarca sözleşmede daha yüksek akdi veya gecikme faizinin kararlaştırılmadığı durumlarda Devlet bankalarının o yabancı para için açılmış bir yıl vadeli mevduat hesabında ödediği en yüksek faiz oranı uygulanacaktır. (3095 sayılı kanun m. 4/a) Bu durum yalnızca yabancı para alacakları için geçerlidir. <sup>470</sup> Fazla çalışma ücretinin kaynağını toplu iş sözleşmesi oluşturuyorsa bu halde TİSGLK<sup>471</sup> m. 61 uyarınca bankalar tarafından uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi uygulanacaktır. Bu düzenlemenin amacı işveren açısından caydırıcı özellik kazandırmasıdır. Bu haliyle davada ifaya mahkûm olmuş taraf, temerrüt tarihinden itibaren bankalar tarafından uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi üzerinden temerrüt faizi ödemekle yükümlüdür. Temerrüt faizi açısından işverenin kusurlu olması veya alacaklının geç ödeme sebebiyle kayba veya zarara uğraması sonuca etkili olmayacaktır. İşK m. 34'te belirtilen yirmi günlük süre faizin işlemesine engel teşkil etmeyecektir.<sup>472</sup> Mahkemece faize karar verilebilmesi için dava dilekçesinde davacının faiz talebinde bulunması gerekecektir. Aksi halde mahkemenin kendiliğinden faize

---

<sup>466</sup> Akşengür, a.g.e, s.125-126.

<sup>467</sup> Bu yönde bknz. Diyarbakır BAM, E.2019/48, K.2019/53, T.11.11.2019, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.03.2023

<sup>468</sup> Bu yönde bknz. Y.9.HD. E.2010/821, K.2010/30728, T.26.10.2010, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 17.01.2023.

<sup>469</sup> RG 19.12.1984, Sa.18610.

<sup>470</sup> Özalp, a.g.e, s.111.

<sup>471</sup> RG 07.05.1983, Sa.18040.

<sup>472</sup> Kutluer, a.g.e, s.125.

hükmetmesi söz konusu olamayacaktır. Davacı, davalının temerrüde düştüğünü iddia etmesine karşın bu iddiasını ispatlayamazsa dava tarihinde veya ıslah ile artırılan kısmına ıslah tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülecektir.<sup>473</sup> İşçi, kısmi dava açarak normal aşan çalışma ücretini talep ettiğinde dava dilekçesinde faiz istememişse, ıslah dilekçesi ile faizi talep etmesine engel durum yoktur. Ancak ıslah dilekçesinde talep etmediği durumda faize karar verilemeyecektir.<sup>474</sup>

#### **1.3.3.8.2. Cezai Sonuçları**

İşverenin çalışma ücretini ödeme yükümlülüğüne aykırı davranması halinde İşK m. 102/c bendinde düzenlenen idari para cezasının uygulanması gerekecektir.<sup>475</sup> İlgili maddede fazla çalışma ücretinin ödenmemiş olması açıkça düzenlenmişken fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesine yönelik açık hüküm bulunmamaktadır. Ancak ilgili hükmün cezaların kanuniliği ilkesi doğrultusunda fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmemesi halinde de uygulanması gerektiği söylenebilecektir.<sup>476</sup>

### **1.4. Hafta Tatili, Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışma**

#### **1.4.1. Hafta Tatilinde Çalışma**

1475 sayılı kanun döneminde işçinin hafta tatil ücretine hak kazanabilmesi için tatilden önceki altı iş gününde çalışma koşulu aranmaktaydı. Ancak 4857 sayılı kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte bu şart kaldırılmıştır. İşK m. 46'ya göre işçinin tatil gününden önce m. 63'e göre belirlenmiş iş günlerinde çalışılması yeterli olacaktır. Hafta tatilinin bölünmek suretiyle kullandırılması mümkün olmayacaktır. Hafta tatili, gece yarısından başlayarak sonraki gece yarısında bitecektir. Bu tespit yapılırken takvim günü esas alınacaktır. İşçinin çalışmadığı hafta tatilinde iş karşılığı olmaksızın işverence ücretinin tam olarak ödenmesi gerekecektir. Ödenecek ücret, günlük çıplak ücret olup ek ödemeler hesaba katılmayacaktır. Hafta tatiline ilişkin hüküm emredici nitelikte olduğundan tarafların hafta tatilinde çalışacaklarına yönelik

---

<sup>473</sup> Topçuoğlu, a.g.e, s.103-104.

<sup>474</sup> Yılmaz, a.g.e, s. 171.

<sup>475</sup> Karacan Çetin, a.g.e, s.231-232.

<sup>476</sup> Aracı, a.g.e, s.51.



yapılacak anlaşmalar geçersiz olacaktır. Buna göre işveren hafta tatili vermekle yükümlüdür. Hafta tatili verildiğinin ispatı işverene, çalıştırıldığı ve karşılığının ödenmediğinin ise işçiye ait olması gerekecektir.<sup>477</sup> İşveren yasaya aykırı şekilde hafta tatilinde işçiyi çalıştırırsa, işçiye hafta tatili ücretiyle birlikte günlük çalışması karşılığında alması gereken ücretin %50 artışlı ücreti ödemesi gerekecektir.<sup>478</sup> Yargıtay da bu görüştedir.<sup>479</sup> AKYİĞİT'e göre işçi hafta tatilinde fiilen çalışma yaparsa işveren fazla çalışma ücreti ödemekle yükümlü olacaktır.<sup>480</sup> Ücret hesaplanırken işçinin saat başına düşen %50 zamlı ödenmesi gerekecektir.<sup>481</sup>

#### 1.4.2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma

2429 Sayılı kanunda<sup>482</sup> ulusal bayram ve genel tatil günleri açıkça ve ayrıntılı olacak şekilde belirlenmiştir. Bu günlerde işçilerin dinlenmeleri esas tutulmuştur. Kanunda belirlenmiş olan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin Cuma akşamı sona ermesi durumunda cumartesi gününün tamamının tatil ilan edilmesi gerekecektir. İlgili kanun m. 2/f.4'e göre 29 Ekim gününde özel iş yerlerinin kapanması zorunlu tutulmuştur. Hükümden anlaşılacağı üzere ulusal bayram dışındaki günler açısından iş yerlerinin kapanma zorunluluğu yoktur. İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile tarafların anlaşarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapabileceği düzenlenebilecektir. Buna göre söz konusu günlerde yapılacak çalışma işverenin tek taraflı talimatı ile yapılamayacaktır. İşK m. 47'e göre işçilerin bu günlerde çalışmaması halinde iş karşılığı olmadan ücretleri tam ödenecektir. Ancak tatil yapmadan çalışmalarını durumunda çalışan her gün için günlük ücretin ödenmesi gerekecektir.<sup>483</sup>

<sup>477</sup> Orhun Yılmaz, **İş Hukukunda Dinlenme Süreleri**, 1.Baskı, Adalet Yayınları, Ankara, 2021, s. 128-129.

<sup>478</sup> Yusuf Alper & İlknur Kılıç, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4. Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2018, s.137-138. Y.9HD. 12165/36870, T.22.11.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 01.03.2023.

<sup>479</sup> "Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir." Y.9HD. E.2014/37212, K.2016/8451, T.05.04.2016, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 07.03.2023.

<sup>480</sup> Akyiğit, a.g.e, s.1734.

<sup>481</sup> a.g.e, s.1737.

<sup>482</sup> RG 19.03.1981, Sa.17284.

<sup>483</sup> Hasan Yılmaztürk, Çalışma Süreleri ve Dinlenme Sürelerinin Düzenlenmesinde İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, 2022, s.94-96.

## BÖLÜM 2. BASIN İŞ KANUNU KAPSAMINDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR

### 2.1. Çalışma Süresi Kavramı

BİK’da çalışma süresi kavramına yer verilmiş ancak tanımlanmamıştır. Kanunda oluşan bu boşluk öğretilerde tartışmalıdır. GÖKÇEK KARACA ve GÖKTAŞ’a göre Borçlar Kanununun bireyci olan hükümlerinin aksine işçiyi koruyucu hükümler içeren ve BİK’e göre daha genel kanun olan İşK hükümleriyle boşluğun doldurulması gerekecektir. Aksi yönde TUNCAY’a göre BİK ve İşK arasında genel ve özel kanun ilişkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle boşluğun Borçlar Kanunu hükümleri ile doldurulması gerekecektir.<sup>484</sup> Hukuk boşluğunun mevcut olması durumunda hâkim, uyuşmazlığı TMK m. 1’de kendisine tanınan yetkiyi kullanarak çözüme kavuşturur. Bu halde hâkim; boşluğu doldurmak amacıyla bizzat hukuk kuralı koyar ve bu kurala göre uyuşmazlığı çözer.<sup>485</sup> Kanaatimizce bu konuda mevcut olan boşluk TMK m. 1 da düzenlenen hâkimin hukuk yaratması suretiyle giderilebilecektir. Normal veya normalî aşan süreyle çalışmalarda işçiye kanunda belirlendiği şekilde ara dinlenme süresi verilecek olup bu süre ilke gereği çalışma süresinden sayılmayacaktır. İşçi bu sürede işverenin emir ve talimatı altında değildir. Bu sebeple işçi, ara dinlenme süresinde çalışmaya zorlanamaz. Ancak kanun hükmüne rağmen işçi ara dinlenme süresince çalıştırılıyor veya iş için hazır bekletiliyorsa bu halde ara dinlenmesinden bahsedilemeyecek ve bu süreler fiili çalışma olarak kabul edilerek çalışma süresine dâhil edilecektir. Ancak Basın İş Kanunu’nda ara dinlenmesine ilişkin açık hüküm bulunmadığından gazetecilerin ara dinlenmesi öğretilerde tartışmalıdır. GÖKÇEK KARACA ve GÖKTAŞ’a göre BİK’de oluşan boşluk İşK’nun ara dinlenmeye ilişkin 68.maddesinin uygulanması suretiyle giderilecektir.<sup>486</sup> SÜMER’e göre 6301 sayılı kanun<sup>487</sup> İşK kapsamına giren işçileri kapsamının dışında bıraktığı için ilgili kanunun ara dinlenmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekecektir. Çünkü ilgili kanun, bırakmıştır. Ancak ilgili kanunda düzenlenmeyen hususlarda İşK ara

<sup>484</sup> A.Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Basım- Yayım-Dağıtım, İstanbul, 1989, s.26.

<sup>485</sup> Süleyman Yılmaz & Abdülkerim Yıldırım, **Medeni Hukuk-I**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.69-70.

<sup>486</sup> Gökçek Karaca, a.g.e, s.199.

<sup>487</sup> RG 08.03.1954, Sa.8652.

dinlenmeye ilişkin hükümleri kıyas yoluyla uygulanabilecektir.<sup>488</sup> TUNCAY'ya göre örf ve adet kuralının mevcut olması halinde bu kuralların, aksi halde işverenin yönetim yetkisi doğrultusunda bu konuda bir düzenleme yapılabileceğini savunmaktadır.<sup>489</sup> Yargıtay ise gazetecinin çalışma süresi hesabında ara dinlenmeleri açısından İşK m. 68 hükmünü dikkate almıştır.<sup>490</sup> Genel kanun niteliğine sahip olan TBK'da doğrudan ara dinlenmeye yönelik hüküm bulunmamaktadır. Bu kapsamda yalnızca işverenin işçinin kişiliğini koruma borcu düzenlenmiştir. Bu durum gazetecilerin ara dinlenme yapmaksızın çalışacağı anlamına gelmeyecektir. Aksi tutum işçinin kişilik haklarını, sağlık ve yaşam hakkını sıkıntıya sokacak, hatta işverenin işçiyi gözetme borcuna ve iş sağlığı ve güvenliği esaslarına da aykırılık teşkil edecektir. BİK'da ara dinlenmenin düzenlenmemesi kanunun eksikliği ve günümüzün gerisinde kalması ile izah edilebilecektir. Fakat 01.07.2012'de yürürlüğe giren TBK'da bu konuda hükmün bulunmaması TBK'nun iş yasaları arasındaki genel kanun (genel hüküm) olma özelliğini de zedelemiş ve bir görüşe göre bu özelliğini de kaybetmiştir. Bu halde kanaatimizce, BİK'da yer alan boşluk sebebiyle işçinin korumasız kalması beklenemeyeceğinden TMK m. 1 doğrultusunda hâkim, kanun koyucu gibi davranarak kural koyabilecek ve bu kurala göre olayı çözümlenebilecektir.<sup>491</sup>

## 2.2. Normal Çalışma Süresi

BİK Ek Madde 1'de gazetecilerin çalışma süresi düzenlenmiştir.<sup>492</sup> Görevlerinin niteliği gereği sürekli çalışan gazeteciler açısından günlük çalışma süresi gece ve gündüz döneminde sekiz saat olacaktır. (BİK EK madde 1) İlgili maddeye göre günlük çalışma süresi açısından gazetecinin gündüz veya gece çalışması fark yaratmayacaktır.<sup>493</sup> BİK'de haftalık çalışma süresine ilişkin açık

---

<sup>488</sup> Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.247-248.

<sup>489</sup> Merda Elvan Tunca, İşçinin Dinlenme Hakkı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2013, s.180.

<sup>490</sup> Bknz. YHGK E.2014/22-578, K.2014/766, T.15.10.2014, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 08.03.2023.

<sup>491</sup> İhsan Hüseyin & Özcan Günergök & Şaban Kayıhan, **Medeni Hukuka Giriş ve Türk Medeni Kanunu'nun Başlangıç Hükümleri**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.203-204

<sup>492</sup> Nuray Gökçek Karaca, **Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 207.

<sup>493</sup> Nuray Gökçek Karaca, **Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.197.

bir hüküm olmamakla birlikte dolaylı olarak yer verilmiştir. Buna göre sürekli gece çalışması yapan gazeteciler için hafta tatilinin iki gün olarak belirlenmesi sebebiyle (BİK m. 19/f.1) haftalık çalışma süresi bu işçiler için kırk saat olacaktır. Gündüz çalışanlar için haftalık çalışma süresi ise hafta tatilinin bir gün olması dikkate alınarak kırk sekiz saat olacaktır. Görüleceği üzere İşK'ndan farklı olarak bu hükümlerde çalışma sürelerinde esnekliğe yer verilmemiştir. Çalışma süresinin düzenlendiği hükmün nispi emredici nitelikte olması sebebiyle taraflar kanunda belirlenen süreyi azaltabileceklerdir. Ancak kanunda belirlenen sürenin üzerinde çalışma süresi belirlemeleri mümkün olmayacaktır.<sup>494</sup> Kanunda çalışma süresine getirilen bu sınırlama gazetecinin şahsına yöneliktir. Bu nedenle işyerinde çalışma aralıksız olarak devam edebilecektir. Gazetecilerin çalışma süresinin başlangıcı ve bitişinin saatleri basın iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerle belirlenebilecektir. Ancak sözleşmede buna ilişkin hükmün yer almaması halinde işveren yönetim hakkı çerçevesinde gazetecinin çalışma süresinin başlangıç ve bitişini belirleyecektir.<sup>495</sup> Gazetecilerin çalışma biçimleri gereği gece çalışmaları oldukça önemlidir. Ancak BİK'de gece dönemi kavramı ve gece çalışmasına ilişkin hüküm yer almamaktadır. Bu konuda TBK'da da hüküm bulunmamaktadır.<sup>496</sup> SÜMER'e göre boşluğun İşK m. 69 hükmünün kıyasen uygulanmasıyla giderilmesi gerekecektir.<sup>497</sup>

### **2.3. Normali Aşan Çalışma Süresi**

#### **2.3.1. Fazla Çalışma**

##### **2.3.1.1. Genel Olarak**

Gazeteciler mesleklerinin niteliği gereği normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapmak zorunda olabileceklerdir.<sup>498</sup> Şubat 2023'te yaşadığımız ve etkileri halen devam eden deprem silsilesinde gece/gündüz demeden görev yapan ve ekranlarımızda izlediğimiz gazetecilerin durumları

---

<sup>494</sup> Fatma Elif İnci, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara, 2020, s.51.

<sup>495</sup> Sümer, a.g.e, s.325.

<sup>496</sup> Gökçek Karaca, a.g.e, s.199.

<sup>497</sup> Sümer, a.g.e, s.234.

<sup>498</sup> Meryem İskender Demirci, **Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013, s.44.

buna örnek gösterilebilecektir. Gazetecilerin kanunda belirlenen gündüz veya gece döneminde günlük çalışma süresinin üzerinde çalışma yapması, ulusal bayram, genel ve hafta tatilinde çalışma yapması fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. (BİK Ek Madde 1/2) Görüleceği üzere BİK'e göre fazla çalışma üç farklı şekilde kabul edilmiştir.<sup>499</sup> Kanun hükmünden görüleceği üzere fazla çalışmalar belirlenirken günlük çalışma süresi esas alınmıştır. Bu doğrultuda işçinin fazla çalışma ücreti talep edebilmesi için günlük sekiz saatin aşılması yeterli olacaktır.<sup>500</sup> BİK'de fazla çalışma yapılabilmesi gazetecinin onayına, Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınması veya bildirim yapılması şartına bağlanmamıştır. Ancak bu şartların bulunmaması gazetecinin sürekli olacak şekilde fazla çalışma yapabileceği anlamına gelmeyecektir.<sup>501</sup> Ayrıca gazetecinin kendiliğinden fazla çalışma yapması mümkün olmayıp fazla çalışmaya ve süresine işveren karar verecektir. Ancak gazetecinin aile düzeni veya sağlığını bozabilecek nitelikte çalışma saatini kabul etme zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>502</sup> Fazla sürelerle çalışma kavramı kanunda açıkça düzenlenmemiş olup ilgili kavram ayrı bir başlıkla ayrıca açıklanacaktır.

### 2.3.1.2. Günlük Çalışma Süresini Aşan Çalışma

BİK Ek Madde 1'e göre gündüz veya gece döneminde günlük sekiz saatlik çalışma süresinin üzerinde çalışma yapılması halinde fazla çalışma söz konusu olacaktır. Bu doğrultuda fazla çalışma açısından günlük çalışma süresinin aşılması yeterli olup haftalık çalışma süresinin aşılmış olması aranmayacaktır.<sup>503</sup> İŞK'da yer alan yıllık sınıra ilişkin hükümlere BİK'de yer verilmemiştir.<sup>504</sup> Ancak Ek Madde 1 son fıkrayla birlikte günlük üç saatlik sınır getirilmiştir.<sup>505</sup> Gazetecinin günlük üç saatin üzerinde fazla çalışma yapması

<sup>499</sup> Tarık Gökhan Tosun, **Basın İş Hukukunda Ücret**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul,2019, s.61.

<sup>500</sup> Öztürk, a.g.e, s.208.

<sup>501</sup> Nuray Gökçek Karaca, *Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma*, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, Sa.2, 2003, s.5-6.

<sup>502</sup> Yasemin Aslan, *Basın İş Kanunu'nda Fazla Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2023, s.34-35.

<sup>503</sup> Öztürk, a.g.e, s.211.

<sup>504</sup> Sümer, a.g.e, s.235-236.

<sup>505</sup> Özgür Oğuz, *Anayasa Mahkemesi Kararları Doğrultusunda Gazetecinin Fazla Çalışma Ücreti*, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.15, Sa.58, 2018, s.400-401.

durumunda fazla çalışma ücretinin tamamına hak kazanacaktır. Bu sınır normal çalışma süresinin üstünde yapılacak fazla çalışmalar için geçerli olacaktır. <sup>506</sup>

### **2.3.1.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yapılan Çalışma**

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 1.maddesinde ulusal bayram ve genel tatil günleri açıkça belirlenmiştir. BİK'de gazetecilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde izinli olacağına ilişkin hüküm yoktur. Bu haliyle gazetecinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılması halinde yapılacak çalışma fazla çalışma kabul edilerek gazeteci fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. <sup>507</sup>

### **2.3.1.4. Hafta Tatilinde Yapılan Çalışma**

Gazetecilerin haftada bir gün tatil yapmaları zorunlu tutulmuştur. Devamlı gece çalışması yapanlar açısından hafta tatili iki gün olacaktır. (BİK m. 19/f.1) Bu hükümler kamu düzeninden olduğundan işçi aleyhine olacak şekilde aksi kararlaştırılamayacaktır. Ancak işçi lehine yapılacak değişiklikler geçerli olacaktır. Hafta tatilinin kesintisiz verilmesi gerekecektir. <sup>508</sup> BİK'de hangi günün hafta tatili olacağı açıkça belirtilmemiştir. Ancak 2429 Sayılı kanuna göre hafta tatili Pazar günüdür. BİK'da hafta tatilinin mutlaka pazar günü kullanılma zorunluluğu bulunmamaktadır. Haftanın diğer günlerinden biri hafta tatili olarak kullanılabilir. <sup>509</sup> Bu nedenle gazeteci pazar günü dışında bir günü hafta tatili olarak kullandığında pazar günü çalışması halinde fazla çalışma ücretine hak kazanmayacaktır. (BİK Ek Madde 1/3) Gazetecinin hafta tatil ücretine hak kazanabilmesi için diğer günler kanunda belirlenen çalışma sürelerine uygun olacak şekilde çalışmış olması gerekecektir. Hafta tatil ücretinin de asıl ücretle aynı zamanda ödenmesi gerekecektir. Asıl ücretin peşin olarak her ay ödeneceği kararlaştırıldığından hafta tatil ücreti de her ay ve peşin olarak ödenecektir. (BİK.14) Hafta tatilinde işçinin ayrıca çalışması halinde yapılan çalışma fazla çalışma olarak kabul edileceğinden fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekecektir. <sup>510</sup> Hafta tatilinin dışında yüzde elli artırılmış olan

<sup>506</sup> Gökçek Karaca, a.g.e, s.202.

<sup>507</sup> Öztürk, a.g.e, s.212-213.

<sup>508</sup> Sümer, a.g.e, s. 249-250.

<sup>509</sup> Öztürk, a.g.e, s.213.

<sup>510</sup> Gökçek Karaca, a.g.e, s. 210.

fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. (Ek Madde 1/4) Ayrıca çalışmanın 24.00'den sonraya denk gelmesi halinde ücret bir kat fazlasıyla ödenecektir. (Ek Madde 1/5)

### 2.3.1.5. Fazla Çalışmanın Hesaplanması

Fazla çalışma tespit edilirken ücret hesaplanabilmesi için öncelikle saat başına düşen ücretin bulunması gerekecektir. BİK'e göre yarım saatten az olan süreler yarım saat, fazla olan süreler ise bir saat kabul edilecektir. (BİK Ek Madde 1/6) Ücretin günlük, haftalık veya yıllık olarak belirlenmesi halinde saatlik ücretin yüzde elli arttırılmasıyla fazla çalışma ücreti belirlenmiş olacaktır. (BİK Ek Madde 1/4) Gazetecinin parça başına veya yapılan işin ücreti dikkate alınarak fazla çalışma yapılması durumunda yine saat ücreti belirlenerek saat başına alınan ücret yüzde elli artırılması yoluyla fazla çalışma ücreti ödenecektir. (BİK Ek Madde 1/7) Gazetecinin almış olduğu son ücret üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanamayacaktır. <sup>511</sup> İşveren, hak edilen fazla çalışma ücretinin ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde fazla çalışma ücretinin saatlik tutarı veya ödemediği ücret tutarının beş katı olacak şekilde idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. (BİK Ek Madde 3) İşK'da düzenlenen denkleştirme esasına yönelik BİK'de hüküm bulunmamaktadır. <sup>512</sup>

### 2.3.1.6. Fazla Çalışmanın İspatı

Uyuşmazlığın mevcut olması halinde fazla çalışma iddiasının ispat yükü gazeteciye ait olacaktır. İşveren ise ücreti ödediğini ispatla yükümlüdür. Gazeteci fazla çalışma iddiasını her türlü delille ispat edebilecektir. Yargıtay'ın bir kararına göre gazeteci fazla çalışma ücreti olarak yapılan ödemenin üstünde fazla çalışmasını yazılı delille ispatlayabilecektir. <sup>513</sup> İşveren ise ücreti ödediğini ancak yazılı delille ispatlayabilecektir. 4857 sayılı İşK'da fazla çalışmanın ispatı açısından ayrıntılı olarak anlatılan tüm hususlar BİK açısından da geçerli

<sup>511</sup> ‘‘..Çalışılan süre itibarıyla son ücretten hesaplanmış olması hatalıdır...’’ Y.9 HD. E.17358/392, T.18.01.2006, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 29.01.2023.

<sup>512</sup> Mehmet Halis Karaman, *Basın İş Kanunu Kapsamında Gazetecilerin Çalışma Süreleri*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.42, 2019, s.43-44.

<sup>513</sup> ‘‘..Somut olayda da davacı gazetecinin fazla çalışmalara dair yazılı bir delili bulunmamaktadır. Ücret bordroları imzasız olmakla birlikte belirtilen ödemelerin davacıya yapıldığının kanıtlanması durumunda, fazla çalışma ücreti tahakkuku yer alan bordro dönemleri fazla çalışma ücreti hesabında dikkate alınmamalıdır. ’’ Y.9 HD. 24785/30082, T.11.04.2006, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 29.01.2023.

olacaktır. Yargıtay kararlarına göre üst düzey konumda çalışan kişi fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaktır. Bu durumun şartları ve sonuçları birinci bölümde örnek Yargıtay kararları ile ayrıntılı olarak açıklandığından burada kısaca yer vermekteyiz. Ayrıca Yargıtay gazetecilerin sürekli fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram, genel ve hafta tatillerinde çalıştığı iddiasını hayatın olağan akışına aykırı bulmaktadır. Bu nedenle hâkim tarafından hakkaniyet indirimi uygulanacaktır.<sup>514</sup> Fazla çalışma iddiasının yazılı delille ispatlanması halinde hakkaniyet indiriminin uygulanmaması gerekecektir.<sup>515</sup> Ayrıca yine Yargıtay kararlarına göre fazla çalışma ücreti üzerinden hakkaniyet indirimi uygulanmasının ardından yüzde beş oranında faiz indiriminin de uygulanması gerekecektir. Bu indirimin amacı gazetecinin zenginleşmesine imkân vermemek ve aynı zamanda işverenin ödeme güçlüğüne düşmemesini sağlamaktır.<sup>516</sup>

### 2.3.2. Fazla Sürelerle Çalışma

BİK'da fazla sürelerle çalışma kavramına açıkça yer verilmemiştir.<sup>517</sup> Bu nedenle konu öğretide tartışmalıdır. Ancak kanunda boşluğun bulunmasının fazla sürelerle çalışmanın yasaklandığı şeklinde değerlendirilmemesi gerekecektir. GÖKÇEK KARACA'ya göre tarafların iş veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırdığı çalışma süresi ile kanuni günlük çalışma süresi arasında yapılan çalışmaların fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmesi gerekecektir. Bu doğrultuda kanunda yer alan boşluğun TBK'da doğrudan hüküm olmaması sebebiyle fazla sürelerle çalışmanın düzenlendiği İŞK.41 ile doldurulması gerekecektir. Bu halde gazetecinin fazla sürelerle çalışması için verilecek ücret normal çalışma ücretinin yüzde yirmi beş fazlası olacaktır. SÜMER de aynı görüştedir. Aksi yönde ASTARLI'ya göre işçi, günlük çalışma süresi 8 saatin altında belirlenmişse 8 saate kadar yapılan çalışmalar için aksine düzenleme olmaması halinde fazla sürelerle çalışma ücreti talep edemeyecektir. Yani

---

<sup>514</sup> “.. İşçinin üç yıl gibi uzun bir sürede her gün fazla mesai yapamayacağı kabul edilerek hüküm altına alınan fazla mesai alacağından hakkaniyet indirimi yapılmalıdır.” Y.9HD 15370/14, T.15.01.2001, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 29.01.2023.

<sup>515</sup> “..Ancak fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelerle ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir..” Y.9HD 939/5619, T.21.03.2008, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 29.01.2023.

<sup>516</sup> “..Fazla saatlerle çalışma karşılığı olan asil alacaklardan yapılan indirim oranında günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerektiği açıktır.” Y.9 HD. 16416/29673, T.13.09.2005, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 29.01.2023.

<sup>517</sup> Ezel Kurtişoğlu Yücel, **Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022, s.270-271.



normal çalışma ücretine hak kazanacaktır. <sup>518</sup> TMK m. 1'e göre hukuk boşluğunun mevcut olması halinde hakim, uyuşmazlığı kanunun kendisine tanıdığı yetki ile çözüme kavuşturabilecektir. <sup>519</sup> Kanaatimizce öncelikle genel yasa niteliğinde olan TBK'nın incelenmesi gerekecektir. Ancak TBK'da konuya ilişkin doğrudan bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda işçinin menfaatlerinin korunması gerektiğinden bu boşluğun, hâkimin hukuk yaratması yoluyla olayına özgü doldurulması gerektiği düşünülebilecektir.

### 2.3.3. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı

Gazetecinin normal çalışmasının karşılığında aldığı ücretin dışında fazla çalışması halinde fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekecektir. Gazetecilerin fazla çalışma yapması halinde her bir saatin karşılığında verilecek olan ücret normal çalışma ücretinin saat başına karşılık gelen tutarın yüzde elli yükseltilmesiyle ödenecektir. (BİK Ek Madde 1/4) Yapılacak fazla çalışmanın saat 24.00'ten sonra olması halinde verilecek ücret yüzde yüz oranında ödenecektir. (BİK Ek Madde 1/5) Hüküm nispi emredici nitelikte olması sebebiyle fazla çalışmanın kanunda fazla çalışmanın karşılığında belirlenen oran toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle artırılabilir. <sup>520</sup> Fazla çalışma ücretinin tespitinde gazetecinin son almış olduğu ücret dikkate alınmayacaktır. Bu halde fazla çalışmanın yapıldığı tarihte hak etmiş olduğu ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekecektir. Bu şekilde ücretin tespit yapılamaması halinde hak edilen tarihteki asgari ücret dikkate alınacaktır. <sup>521</sup> Ancak fazla çalışma tam olarak tespit edilememişse ortalama bir ücrete hükmedilecektir. <sup>522</sup> Gazetecinin izinli olduğu veya rapor aldığı günler açısından fazla çalışma ücreti talep etmesi mümkün olmayacaktır. <sup>523</sup> Taraflar yasal sınırlar çerçevesinde fazla çalışma ücretinin normal ücrete dâhil olacağı konusunda anlaşma yapabileceklerdir. Bu halde gazeteciye ayrıca fazla çalışma ücreti

<sup>518</sup> Gökçek Karaca, a.g.e, s.201.

<sup>519</sup> Yılmaz & Yıldırı, a.g.e, s.69-70.

<sup>520</sup> Haluk Hadi Sümer, *Basın İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.20, Sa.1, 2014, s.114-115.

<sup>521</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD E.1980/10970, K.1980/10666, T.03.10.1980, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>522</sup> “..Tanık beyanlarıyla fazla çalışma tam olarak tespit edilemezse, ortalama bir fazla çalışma ücretine hükmedilmesi gerekecektir...” Y.9HD. E.1990/9620, K.1991/517, T.21.01.1991, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>523</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD. E.1994/18179, K.1995/8500, T.20.03.1995, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

ödenmeyecektir.<sup>524</sup> Ayrıca gazeteci ücretin gününde ödenmemesine dayanarak %5 ödeme de talep edemeyecektir.<sup>525</sup> Ancak Yargıtay bir kararında fazla çalışma ücretinin asıl ücret içinde kararlaştırılması halinde günlük üç saatlik fazla çalışma süresi de ücret içinde değerlendirilecektir.<sup>526</sup> Ayrıca taraflar arasında bu yönde bir anlaşma olmamasına karşın yalnızca gazetecinin aldığı ücretin yüksek olması gerekçesiyle işveren, fazla çalışma ücretini ödemekten kaçınamayacaktır.<sup>527</sup> Fazla çalışma ücretinin dışında İŞK ‘da düzenlenen serbest zaman hakkı BİK’de düzenlenmemiştir. SÜMER’e göre bu konuda TBK m. 402/2 hükmü uygulanabilecektir.<sup>528</sup> Yargıtay’a göre gazetecinin fazla çalışma yapması karşılığında serbest zaman verilmemesi gerekecektir.<sup>529</sup> Fazla çalışma ücreti esas ücretle birlikte ödenecek olup gününde ödeme yapılmaması durumunda işveren her geçen gün %5 fazlasıyla ödeme yapmak zorunda kalacaktır. (BİK Ek Madde 1/son) Fazla çalışma ücreti beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olacaktır. (TBK.126)

---

<sup>524</sup> Bu yönde bkznz. Y.9HD E.2001/15518, K.2002/1624, T.29.01.2002, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>525</sup> Bu yönde bkznz. Y.9HD. E.2001/15518, K.2022/1624, T.29.01.2002, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>526</sup> Bu yönde bkznz. Y.9HD. 12824/25388, T.14.09.2015, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>527</sup> Bu yönde bkznz. Y.9HD E.2001/17740, K.2001/2151, T.13.02.2001, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>528</sup> Sümer, a.g.e, s.239.

<sup>529</sup> Bu yönde bkznz. Y.9HD 36026/35024, T.04.12.1995, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

## **BÖLÜM 3. DENİZ İŞ KANUNU KAPSAMINDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR**

### **3.1. Çalışma Süresi Kavramı**

#### **3.1.1. Genel Olarak**

Çalışma süresi, gemi adamının işinin başında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süre olacaktır. (DİK. 26/2) Çalışma süresi tespit edilirken gemi adamının mutlaka fiili olarak çalışması gerekmeyecektir. Gemi adamının fiili olarak çalıştığı süre dışında iş görmeye hazır halde ve işverenin emrinde beklediği halde geçirdiği süre de çalışma süresinden sayılacaktır.<sup>530</sup> Yargıtay gemi adamlarının çalışma süresinin tespit edilmesinde gemide kaldığı süreyi değil, iş başında olduğu veya nöbet tuttıkları süreyi göz önünde bulundurmuştur.<sup>531</sup>

#### **3.1.2. Çalışma Süresine Tabi Olmayan Çalışmalar**

DİK'e göre gemide çalışan bazı kişilerin yapmış olduğu çalışmalar nitelikleri gereği kanunun çalışma süresine ilişkin hükümlerinden ayrı tutulmuştur. Bu çalışmalar DİK m. 27'de altı bent halinde düzenlenmiştir.<sup>532</sup> Bu kişilerin çalışma sürelerine ilişkin hükümlerden ayrı tutulmalarının sebebi; gemide düzenli ve devamlı çalışma düzeni içerisinde olmamalarına karşın arızı olarak kendilerine ihtiyaç duyulması halinde görev yapacak olan ve gemide bulunmaları gerekli olan kimseler olmalarıdır.<sup>533</sup>

### **3.2. Normal Çalışma Süresi**

Çalışma süresi günde sekiz haftada ise kırk sekiz saat olacaktır. Kanunda belirlenen bu süreler haftanın günlerine eşit bölünmek suretiyle uygulanacaktır. (DİK.26) Bu hükmün sonucu olarak İş Kanununa kıyasla denkleştirme esasına yer verilmediği söylenebilecektir. Çalışma sürelerine ilişkin hüküm nispi emredici nitelikte olması sebebiyle tarafların iş sözleşmesi veya toplu iş

---

<sup>530</sup> Esra Dünder, **Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süresi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012, s.146.

<sup>531</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD. E.4223, K.37758, T.09.07.1975, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>532</sup> Dünder, a.g.e, s.147.

<sup>533</sup> Oğuz Özbek, **Deniz İş Kanunu**, 2.Baskı, İstanbul, 2003, s.116.

sözleşmesiyle işçi aleyhine olacak şekilde artırım yapılamayacak ancak kısıtlanabilecektir.<sup>534</sup>

### 3.3. Normali Aşan Çalışma Süresi

#### 3.3.1. Fazla Çalışma

##### 3.3.1.1. Genel Olarak

Kanunda belirlenmiş çalışma sürelerinin aşılması suretiyle yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilecektir. (DİK.28/I) Bu haliyle günlük sekiz saat ve haftalık kırk sekiz saat üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilecektir.<sup>535</sup> Çalışma süresi kavramının tanımından yola çıkarak geminin seyir halinde veya limanda olması fark etmeksizin gemi adamının çalışmadan veya nöbet tutmadan geçirmiş olduğu süre fazla çalışma sayılmayacaktır.<sup>536</sup> Ayrıca gemi adamının DİK m. 26'ya göre çalışma süresine uygun şekilde çalışmasının ardından hafta tatilinde çalıştırılması halinde fazla çalışmadan bahsedilebilecektir. Bunun için gemi adamının hafta tatilinden önceki çalışma günlerinde haftalık normal çalışma süresini tamamlamış olması gerekecektir. Buna karşılık gemi adamının izinli veya DİK m. 42'de yer alan sebeplere dayanarak çalışmaması ve haftalık çalışma süresini tamamlamaması durumunda hafta tatilinde yapılacak çalışma normal çalışma olarak kabul edilecektir.<sup>537</sup> İşK'dan farklı olarak DİK'de fazla çalışma yapılabilmesi için herhangi bir sebep öngörülmemiştir. Bu nedenle işveren veya işveren vekilinin gerekli görmesinin sonucu gemi adamı çalışmakla yükümlüdür. Bu haliyle fazla çalışma yapılabilmesi gemi adamının onayına bağlı olmayacaktır.<sup>538</sup> Ayrıca yapılacak fazla çalışma günlük veya yıllık sınırlara tabi olmayacaktır. Ancak kanunda fazla çalışmaya yönelik sınırlama getirilmemiş olması gemi adamlarının sınırsız şekilde fazla çalışma yapabileceği anlamına gelmeyecektir.<sup>539</sup> ILO ve 1999/63/EC sayılı AB direktifine göre işçinin sağlık ve güvenliğinin

---

<sup>534</sup> Dündar, a.g.e, s.153-154.

<sup>535</sup> Bektaş Kar, **Deniz İş Hukuku**, 3.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s.173.

<sup>536</sup> Bu yönde bkz. Y.9HD. E.4223, K.37758, T.09.07.1975, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>537</sup> Dündar, a.g.e, s.150.

<sup>538</sup> Esra Dündar Aravacı, *Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, Özel Sayı, 2017, s.2066-2067.

<sup>539</sup> Dündar, a.g.e, s.148-151.

korunması amacıyla çalışma süreleri açısından sınır öngörülerek asgari dinlenme süresi belirlenmiştir. Fazla çalışma tespit edilirken azami çalışma süresinin düzenlendiği direktif m. 5 dikkate alınmalıdır.<sup>540</sup>

### 3.3.1.2. Fazla Çalışma Kapsamı Dışında Kalan İşler

Denizde çalışma göz önünde bulundurularak DİK m. 28/f.3'te günlük ve haftalık çalışma sürelerini aşmasına karşın fazla çalışma sayılmayacak işler üç bent halinde düzenlenmiştir.<sup>541</sup> Kanun hükmüne göre bu işler; geminin, gemideki şahıslar veya gemi hamulesinin selameti için kaptanın yapılmasını zaruri bulduğu işler, gümrük, karantina vesair sıhhi formaliteler dolayısıyla yerine getirilmesinde zorunluluk bulunan ilave işler, gemi seyir halinde veya limandayken gemide yaptırılan talimleridir. Kanunda açıkça bu sürelerin fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir. Bu nedenle fazla çalışma ücretine hak kazandırmayacaktır.<sup>542</sup> Yapılacak çalışmaların denizde veya limanda olmasının önemi yoktur. Gemi adamının bu çalışmaları reddetme imkânı bulunmadığı gibi aksi halde işveren sözleşmeyi haklı fesih yetkisine sahip olacaktır.<sup>543</sup>

### 3.3.1.3. Çalışma Süresine Tabi Olmayan Gemi Adamlarının Fazla Çalışması

DİK m. 27'ye göre gemide çalışan bazı kişilerin yapmış olduğu çalışmalar nitelikleri gereği kanunun çalışma süresine ilişkin hükümlerinden ayrı tutulmuştur. Bu kişilerin fazla çalışma ücreti talep edip edemeyeceğine ilişkin kanunda açık bir hüküm bulunmamaktadır. Yargıtay 854 sayılı DİK'ten önce vermiş olduğu kararda çalışma süresine bağlı olmayan çalışmalar açısından fazla çalışma yapılması halinde fazla çalışma ücretinin de istenebileceğine hükmetmiştir.<sup>544</sup> 854 sayılı kanunun yürürlüğe girmesinden sonra vermiş olduğu kararda ise DİK m. 27'nin fazla çalışma ücreti talep etme açısından engel olduğuna bu nedenle ilgili kişilerin fazla çalışma ücreti talep edemeyeceğine karar vermiştir.<sup>545</sup>

---

<sup>540</sup> Öztürk, a.g.e, s.224.

<sup>541</sup> Arzu Arslan Ertürk, *Gemi Adamına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretinin Güncel Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi*, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Sa.43, 2020, s. 110-111.

<sup>542</sup> Dündar, a.g.e, s.151.

<sup>543</sup> Mehmet Nusret Bedük, *Deniz İş Sözleşmesi*, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012, s.188.

<sup>544</sup> Bu yönde bknz. Y.9HD. E.10583, K.2429, T.22.03.1966, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>545</sup> Bu yönde bknz. Y.9HD E.4753, K.24769, T.09.11.1971, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

#### 3.3.1.4. Fazla Çalışmanın Hesaplanması

DİK m. 28'e göre yapılacak fazla çalışmanın her bir saatine karşılık ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında arttırılmak suretiyle hesaplanan miktardan az olamayacaktır. Bu oran işçi lehine olacak şekilde toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile artırılabilir. (DİK.48) Ayrıca ücretin hesaplanmasına yönelik uyuşmazlığın mevcut olması halinde taraflar arasında sözleşme ile oran belirlenmişse %25'den az olmamak üzere sözleşme hükümlerine göre ücretin hesaplanması gerekecektir. Aksi halde taraflarca oran belirlenmemişse genel kanun niteliğinde olan TBK dikkate alınarak m. 402'ye göre normal çalışma ücretinin %50 fazlasıyla ödeme yapılmasının kabul edilmesi gerekecektir. Kaldı ki DİK m. 48 gemi adamı lehine olan kanun hükümlerinin uygulanmasına imkân tanımıştır.<sup>546</sup> Bu konuda Yargıtay, TBK'nın yürürlüğe girmesinden önce bir kararında kanunda belirtilen %25'den fazla oran belirlenmemişse kanundaki orana itibar edilmesine karar vermiştir.<sup>547</sup>

#### 3.3.1.5. Fazla Çalışmanın İspatı

Genel ispat kuralı gereğince işçi fazla çalışma iddiasını, işveren ise fazla çalışmanın karşılığını ödediğini ispatla yükümlü olacaktır. İşçi genel olarak her türlü delili kullanabilirken işveren ücreti ödediğini yazılı delille ispat edebilecektir.<sup>548</sup> Bu kapsamda işveren veya işveren vekilinin noterden tasdikli gemi adamının çalışmasını belgelemek üzere noter tasdikli ayrı bir defter tutmakla yükümlüdür. Defterde gemi adamına uygulanan zam oranı, fazla çalışma yapılan gün, o güne düşen miktar, gemi adamının fazla çalışma ücreti açıkça gösterilmelidir. (DİK.28/4) Tutulması zorunlu olan bu defterler ispat açısından oldukça önemlidir. Ancak defterin tutulmaması halinde dahi gemi adamı fazla çalışma iddiasını ileri sürebilecek ve delilleriyle ispatlayabilecektir.

<sup>546</sup> Öztürk, a.g.e, s.231.

<sup>547</sup> “..bu yasanın 28. Maddesine göre fazla çalışma parasının, ücretin saat başına düşen miktarının %25 fazlası ile hesaplanması gerekir. Bu konu açıklığa kavuşturulmadan ve dayanağı gösterilmeden fazla çalışma parasının %50 arttırılması isabetli görülmemiştir. ” Y.9HD. E.1984/5626, K.1989/4410, T.19.04.1984, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>548</sup> Özge Öztürk, *Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları*, İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, Sa.2, 2019, s.227.

<sup>549</sup> Ancak işveren veya işveren vekili tarafından defter tutulmuş ve gemi adamı ihtirazi kayıt koymaksızın imzalamışsa defter dışındaki saatlerde fazla çalışma iddiasında bulunamayacaktır.<sup>550</sup> Yargıtay'a göre işçinin izinli veya mazeretli olacağı günler dikkate alınarak aralıksız çalışması hayatın olağan akışına aykırı olacağından hakkaniyet indirimi yapılması öngörülmüştür. Hakkaniyet indirimi birinci bölümde ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Bu uygulama DİK kapsamında çalışan işçiler için de geçerli olacaktır. Ancak yazılı delillerin mevcut olması halinde hakkaniyet indirimi uygulanmayacaktır. <sup>551</sup>

### 3.3.2. Fazla Sürelerle Çalışma

Taraflarca çalışma süresinin kanunda belirtilen sürenin altında kararlaştırılması halinde fazla çalışma süresinin nasıl değerlendirileceği DİK'de düzenlenmemiştir. İşK m. 41/3'e göre tarafların kararlaştırmış olduğu süre ile kanunda belirlenen normal çalışma süresi arasında yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilecektir. Bu haliyle gemi adamının sözleşmede belirlenen süre ile kanunda belirlenen süreye kadar çalışması halinde fazla sürelerle çalışma söz konusu olacaktır. Bu halde İşK m. 41/3'e göre normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 artırılarak ödeme yapılacaktır.<sup>552</sup>

### 3.3.3. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı

DİK'de fazla çalışma ücreti olarak diğer kanunlarda olduğu gibi sabit oran belirlenmemiştir. Gemi adamının yapacağı fazla çalışmanın her bir saatine karşılık ödenecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı %25 oranında arttırılmak suretiyle hesaplanan miktardan az olamayacaktır. (DİK.28/2) Fazla çalışma ücreti asıl ücretin ödenme zamanında ödenecektir. (DİK.28/son) İşveren veya işveren vekili gemi adamının fazla çalışma ücretini ödemediği takdirde idari para cezası ödemekle yükümlü olacaklardır. (DİK.14/2-a)

<sup>549</sup> Bu yönde bknz. Y.9HD E.2009/43297, K.2012/3134, T.13.02.2012, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>550</sup> Ersan Karatekin, **4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalan İşçiler Bakımından Fazla Çalışma**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020, s.63. Bu yönde bknz. Y.9HD E.1995/18197, K.1995/19595, T.01.06.1995, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>551</sup> Bu yönde bknz. Y9HD E.2007/7981, K.2007/17118, T.29.05.2007, www.legalbank.net, Erişim Tarihi: 30.01.2023.

<sup>552</sup> Bedük, a.g.e, s.189.

## BÖLÜM 4. 6098 SAYILI TÜRK BORÇLAR KANUNUNDA NORMALİ AŞAN ÇALIŞMALAR

### 4.1. Çalışma Süresi Kavramı

TBK uygulama ve öğretide genel yasa niteliğinde olmasına rağmen çalışma süresi kavramı kanunda düzenlenmeyerek doğrudan bir hükme yer verilmemiştir. Bu nedenle işçilerin haftalık veya günlük çalışma sürelerine yönelik azami sınır da düzenlenmemiştir.<sup>553</sup> İşK, BİK ve DİK kapsamına girmeyen iş ilişkileri ve işçiler için özel kanun bizzat TBK olmasına karşın kanunda bu konuyu düzenleyen hükmün bulunmaması kanunun eksikliğinin ve yetersiz olduğunun göstergesidir. TBK kapsamında olan işçiler için çalışma süresi kanunda düzenlenmediğinden bu konunun belirlenmesi genel ilkelere göre yapılacaktır. Öncelikle işçinin tabi olduğu iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine bakılması gerekecektir. Böyle bir düzenlemenin mevcut olmaması halinde işyeri uygulaması veya işyeri iç yönetmeliğine bakılması gerekecektir. Burada da düzenleme olmaması halinde, işveren emir ve talimatına, daha sonra ise örf ve adet bulunup bulunmadığına bakılması gerekecektir.<sup>554</sup>

### 4.2. Normal Çalışma Süresi

TBK'da diğer kanunlardan farklı olarak normal çalışma süresinin azami miktarı belirlenmemiştir. Buna göre kanunda çalışma süresine sınır getiren bir hüküm bulunmamaktadır.<sup>555</sup> Bu doğrultuda TBK'ya göre taraflar çalışma süresini sözleşmeyle belirleyebileceklerdir. Sözleşmede belirlenmemesi durumunda o konuda benzer olan iş için adet olan çalışma süresinin uygulanması gerektiği varsayılmıştır.<sup>556</sup> Ancak burada da işverence işçiye uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.<sup>557</sup> Zira örf ve adetlerimizde işçiye hiç ara dinlenme süresi/imekânı tanınmadan çalıştırmak gibi bir uygulamaya

---

<sup>553</sup> Öztürk, a.g.e, s.93-94.

<sup>554</sup> Bilge Dağlı, İş Hukukunda Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya, 2022, s.51.

<sup>555</sup> Kemal Oğuzman & Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II**, 11.Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014, s.221.

<sup>556</sup> Tuğba Ünal, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara, 2019, s.81.

<sup>557</sup> Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s.168.



rastlayamadığımızı belirtmeliyiz. TBK’da normal çalışma süresi belirlenmediği gibi denkleştirmeye de yer verilmemiştir. <sup>558</sup>

### 4.3. Normali Aşan Çalışma Süresi

#### 4.3.1. Fazla Çalışma

Fazla çalışma TBK m. 398’de düzenlenmiştir. Buna göre ilgili kanunlarda normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Görüleceği üzere TBK’da ayrıntılı bir açıklamaya yer verilmeksizin diğer kanunlar açısından işçinin rızası doğrultusunda normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Bu nedenle İŞK fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin dikkate alınması gerekecektir. Fazla çalışma için işçinin rızası aranmışsa da hükmün devamında fazla çalışma yapılmasını gerektirecek zorunluluğun çıkması halinde işçi fazla çalışmak yapmakla yükümlü kılınmıştır. İşçi, fazla çalışma borcunu yerine getirirken dürüstlük kurallarına uygun hareket etmek zorundadır. İşçinin dürüstlük kurallarına aykırı olarak fazla çalışmayı yerine getirmemesi halinde işveren TBK m. 435’e göre sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. Özel kanun hükümleri saklı tutulmuştur. <sup>559</sup> Buna karşılık 818 Sayılı BK’da fazla çalışma borcu ayrı bir başlık altında düzenlenmemiştir. Ayrıca İŞK’da düzenlenen dinlenme sürelerine TBK’da yer verilmemiştir. TBK’da fazla çalışmaya ilişkin sınıra yer verilmediğinden İŞK’da geçerli olan yıllık iki yüz yetmiş saatlik sınırın uygulanması gerekecektir. Görüleceği üzere TBK genel kanun niteliğinde olmasına karşın fazla çalışma İŞK’da en yetkin ve ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. <sup>560</sup> TBK’nın uygulama ve öğretide genel yasa niteliğine rağmen anılan yasada konuyla ilgili kendi özel alanında dahi hüküm bulunmadığı göze çarpmaktadır. Bu durum TBK’nın genel yasa olma özelliğini büyük ölçüde yitirdiğini gösterecektir. Hatta TBK kendisine tabi olan iş ilişkilerini dahi düzenleyemez hale gelmiştir.

---

<sup>558</sup> Öztürk, a.g.e, s.101.

<sup>559</sup> İsmail Kayar, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler-Özel Borç İlişkileri**, 11.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s.318-319.

<sup>560</sup> Ufuk Can Kurşun, **Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları**, 1.Baskı, Platon Hukuk, İstanbul, 2022, s.75-78.

### 4.3.2. Fazla Sürelerle Çalışma

TBK'da fazla çalışma kavramı düzenlenmesine karşın fazla sürelerle çalışmadan hiç söz edilmemiştir.<sup>561</sup> Diğer iş yasaları karşısında genel kanun niteliğinde olduğu söylenen ama bizzat kendisine tabi iş ilişkileri içinse özel kanun niteliği taşıyan TBK'da mevcut olan bu boşluğun nasıl doldurulacağı üzerinde durulmaya değerdir. Kanaatimizce TBK'nun hala iş ilişkilerini düzenleyen özel iş yasaları karşısında genel kanun olma özelliğini büyük ölçüde yitirdiği, hatta bizzat kendisine tabi iş ilişkilerini dahi düzenlemekten aciz kaldığı görülmektedir. Bu yüzden TBK'daki bu boşluğun, hâkimin hukuk yaratması yoluyla<sup>562</sup> olayına özgü doldurulması gerektiği düşünülebilir. İşte hâkim kendisi kanun koyucu olsaydı, herhalde konu hakkında güncel gelişmelere de uyan fazla sürelerle çalışmaya yönelik İşK'nın ilgili hükümlerini koyar ve uygulardı diye düşünüyoruz.

### 4.4. Normali Aşan Çalışmaların Karşılığı

TBK m. 402'ye göre işveren, fazla çalışma yapılması halinde işçiye bu çalışmanın karşılığının ne olacağı tıpkı İşK'da olduğu gibi iki ayrı seçenek olarak sunulmaktadır. Buna göre işçi, normali aşan çalışmanın karşılığının ücret veya serbest zaman (yasanın deyimiyle uygun zaman) olmasını seçebilecektir. Eğer o, normali aşan çalışma karşılığı ücret şikkını seçerse; İşveren, işçiye normali aşan her bir saat için normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlü olacaktır (TBK.402). Görüldüğü gibi, bu hüküm İşK m. 41/f.2 ile de benzerlik göstermektedir. Ayrıca fazla çalışmanın karşılığında işçinin rızası dâhilinde fazla çalışmayla orantılı olacak şekilde ücret yerine uygun bir zaman verilebilecektir. TBK'da düzenlenen uygun zaman verme ise 818 sayılı eski kanunda yer almamaktadır.<sup>563</sup> İşK m. 41'e göre yapılan fazla çalışmanın karşılığında işçi isterse serbest zaman hakkını kullanabilecektir. İşçinin serbest zaman kullanma talebinin varlığı halinde işveren serbest zaman vermekle yükümlü olacaktır. TBK'da ise bu hak işçinin iradesine bırakılmamıştır. İşverene tanınmış bir haktır. İşveren uygun zamanı kendisi belirleyecektir. İşçiye verilecek uygun zamanın miktarının saat başına en az

<sup>561</sup> Kayar, a.g.e, s.322.

<sup>562</sup> Hüseyin & Günergök & Kayıhan, a.g.e, s.203-204.

<sup>563</sup> Kayar, a.g.e, s.321.

%50 yükseltilmesi suretiyle tespit edilmesi gerekecektir. Yoksa işverenin sürenin miktarını %50'den az bir oranla artırarak belirlemesi isabetli olmayacaktır.



## SONUÇ

İşçinin fiili çalışmasını sürdürürken sağlığının da korunması amacıyla iş süresinin sınırlandırılması gerekecektir. Bu sınırlandırmanın sonuçlarından biri olarak normali aşan çalışmadan bahsedilebilecektir. Çalışmamızın konusunu oluşturan normali aşan çalışmalar işçi ve işveren açısından güncel ve niteliği itibariyle önem arz eden konudur. Kanunda belirtilen şartlara uygun olarak yapılan normali aşan çalışmalar işçiler ve ülke ekonomisi yönünden yararlı sonuçlar sağlayacaktır. Ancak denetimsiz yapılması halinde olumsuz sonuçlar yaratabilmektedir. Bu nedenle birçok ülkeye benzer şekilde ülkemizde normali aşan çalışmalar kanun ve yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanununun uygulama ve öğretide genel yasa niteliğinde olmasına rağmen konuyla ilgili kendi özel alanında dahi hüküm bulunmadığı göze çarpmıştır. Bu nedenle öncelikle bireysel iş hukukuna özgü ve özel ancak uygulanma alanı yönünden diğer kanunlardan daha kapsamlı İşK'nun konuyla ilgili hükümleri sunulmaya başlanmış, devamında DİK, BİK ve 6098 sayılı TBK hükümleri incelenmiştir.

Çalışma hayatında mali dengenin sağlanabilmesi amacıyla işverenin işçilere ödemiş olduğu ücret ile işyeri giderlerini dengede tutması gerekecektir. Bu nedenle işyerlerinde normali aşan çalışmalar yapılmaya başlanmış, bunun sonucunda normali aşan çalışma kavramını ortaya çıkarmıştır. Normali aşan çalışma, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramını kapsamaktadır. Buna göre işçinin kanun maddesinde düzenlenen sebeplere dayanarak haftalık kırk beş saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. İşK'na göre fazla çalışma kavramının olağan fazla çalışma, olağanüstü fazla çalışma ve zorunlu nedenlerle fazla çalışma olmak üzere üç türü bulunmaktadır. Bu türler arasında ücret farkı bulunmayıp yalnızca şartlarında farklılıklar mevcuttur.

Haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırk beş saatin altında belirlenmesi durumunda kanunda düzenlenen esaslar çerçevesinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanacaktır. Bu çalışmaların tamamında işçi, normal çalışmasının dışında sosyal yaşamından fedakârlık yapmaktadır. Bu nedenle yapılan çalışmaların sonucunda normali aşan karşılığın

mevcut olması gerekecektir. İşçinin normalini aşan biçimde çalışması halinde normalini aşan ücret veya normalini aşan serbest zamanın verilmesi gerekecektir. İşverenin normalini aşan çalışmasını karşılığında işçiye ücretini geç ödemesi veya hiç ödememesi halinde İşK işçiye bazı haklar tanımıştır. Bu hakları hukuki ve cezai olarak gruplandırmak mümkündür. Buna göre hukuki sonuçları açısından işçinin iş görmekten kaçınma hakkı, sözleşmeyi fesih hakkı, ücreti dava yoluyla talep hakkı mevcuttur. Cezai sonuçları açısından işveren idari para cezası ödemekle yükümlü olacaktır. İşçi kural olarak, iddia ettiği normalini aşan çalışmanın gün ve saatlerini ispat etmekle yükümlü olacaktır. Davacı işçi iddiasını her türlü delille ispatlayabilecektir. Buna karşılık işveren ücret ödeme borcu altında olması sebebiyle fazla çalışma ücretini ödediğini veya serbest zaman kullandığını ispatla yükümlü olacaktır. Yargıtay, normalini aşan çalışmanın ispatı noktasında özellikle bordro, tanık, keşif, bilirkişi raporu, işyeri kayıtları delillerini belirtmiştir. Yine Yargıtay'a göre işçinin uzun süreden beri her gün ve tüm hafta tatillerinde ara vermeksizin normalini aşan çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırı olacaktır. Sonuç olarak işçinin çeşitli sebeplere dayanarak işine ara verme ihtimalleri mevcuttur. Bu gerekçelere dayanarak Yargıtay yapılan yargılama sonucunda şartları sağlaması halinde fazla çalışma iddialarından hakkaniyet indirimi adı altında makul olacak şekilde indirim yapılmasına karar vermiştir. Bazı iş ve işçiler, özellikleri gereği yapılacak fazla çalışmanın neticesinde diğer işçilere nazaran olumsuz etkilere daha açık olacaktır. Bu nedenle İşK ve FÇY'de fazla çalışma yapılamayacak iş ve işçiler özel olarak düzenlenmiştir. Kanun ve yönetmelikle belirlenen fazla çalışmaya ilişkin sınır ve yasakların aşılmasına uygulamada sıklıkla rastlanmaktadır. İşçinin korunması amacıyla yasaklara aykırılık halinde işveren aleyhine hukuki ve cezai yaptırımlar belirlenmiştir. İşK dışında normalini aşan çalışma DİK, BİK ve 6098 sayılı TBK'da ayrıca düzenlenmiştir. Bu doğrultuda normalini aşan çalışma her kanun açısından özel olarak incelenmiş ve her bir kanun açısından ayrı hükümlere tabi olduğu görülmüştür. Ancak hukukumuzda temel eksiklik olarak genel yasa niteliğinde olmasına rağmen TBK'da konuya ilişkin kendi özel alanında dahi hüküm bulunmadığı ve bu nedenle İşK hükümlerinin kıyasen uygulanması göze çarpmıştır.

## KAYNAKÇA

### KİTAPLAR

**Akyiğit, Ercan, İş Hukuku**, 14. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Dersi Kitabı**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**Akyiğit, Ercan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Altışverenlik**, 2.Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2013.

**Akyiğit, Ercan, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2008.

**Akyiğit, Ercan, 1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Ankara, 2001.

**Akyiğit, Ercan, İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, 1995.

**Albayrak, Adem & Gözütok, Zeki, Alfabetik Medeni Usul El Kitabı**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

**Alp, Nihat Seyhun & Korkmaz, Fahrettin, Bireysel İş Hukuku**, 4.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

**Alper, Yusuf & Kılış, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 4.Baskı, Dora Yayınevi, Bursa, 2018.

**Arıcı, Kadir, Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku**, 1.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

**Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1.Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.

**Aydoğdu Günalp, Ayşenur, Fazla Çalışmanın İspatı**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Bayrak, Yıldırım & Temel, Didem Damra, Uygulamada İşçilik Alacakları- İş Güvencesi ve İş Yargılaması Usulü**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Baysal, Ulaş & Astarlı, Muhittin & Mollamahmutoğlu, Hamdi. İş Hukuku Ders Kitabı**, 5.Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Bedük, Mehmet Nusret, Deniz İş Sözleşmesi**, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2012.

**Berberoğlu Yenipınar, Filiz, İşverenin Sorumluluğu**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2018.

**Bilgili, Abbas, Fazla Çalışmanın Tanıyla İspatı**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Can, Mehmet, İşçi Alacaklarında İspat**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**Centel, Tankut & Tunçomağ, Kenan, İş Hukukunun Esasları**, 10.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2022.

**Çelik, Nuri & Caniklioğlu, Nurşen & Canbolat, Talat & Özkaraca, Arcüment, İş Hukuku Dersleri**, 35.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2022.

**Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi**, 6.Bası, Ankara, 1986.

**Çopuroğlu, Çağlar, Türk İş Hukukunda Mesleki Geçici İş İlişkisi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**Demircioğlu, Ahmet Murat & Centel, Tankut & Kaplan, Hasan Ali, İş Hukuku**, 20.Baskı, Beta Basım Yayım, İstanbul, 2019.

**Doğa, Mustafa & Şahan Gökhan & Atamulu, İsmail, Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Doğan Yenisay, Kübra, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2007.

**Dursun, Şentürk, İş Hukuku Davalarına İlişkin Bilirkişi Raporları**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**DÜNDAR, Esra, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süresi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2012.

**Ekin, Ayşegül, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Ekmekçi, Ömer & Yiğit, Esra, Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 3.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**Erdoğan, Nilay, Sosyal Güvenlik Hukukunda Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinden Doğan Sorumluluk**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Erdoğan, Canan & Uşan Fatih M. İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**Erkan Şahin, Duygu, Esnek Çalışma Modellerinde Sosyal Güvenlik Uygulamaları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2022.

**Erkoçlar, Tolga, Belirsiz Alacak Davası ve İşçilik Alacaklarında Uygulanabilirliği**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

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

**Evren, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2011.

**Eyrenci, Öner & Taşkent, Savaş & Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku**, 9.Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

**Gökçek Karaca, Nuray, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.

**Gökçek Karaca, Nuray, Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Göktaş, Kerem & Ecvil, Cahit, Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2010.

**Güç, Tekin, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014.

**Günay, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 6.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Hüseyin, İhsan & Günergök, Özcan & Kayıhan, Şaban, Medeni Hukuka Giriş ve Türk Medeni Kanunu'nun Başlangıç Hükümleri**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

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

**İnciroğlu, Lütfi, Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

**İnciroğlu, Lütfi, Sorulu-Cevaplı İş Hukuku Uygulaması**, 4.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**İskender Demirci, Meryem, Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

**Kar, Bektaş, Deniz İş Hukuku**, 3.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Karacan Çetin, Hatice, 4857 sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma**, 6.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.



**Karatekin, Ersan, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamı Dışında Kalan İşçiler Bakımından Fazla Çalışma**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Kaşkaya Durak, Hülya, Türk İş Hukukunda Geçici İş İlişkisi**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**Kayırgan, Hasan, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler**, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**Kayar, İsmail, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre Borçlar Hukuku Genel Hükümler- Özel Borç İlişkileri**, 11.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

**Köken, Tuğba Hilal & Urhanoğlu, İştari, Şemalarla Bireysel İş Hukuku**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

**Köken, Tuğba Hilal, İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davası ve Kısmi Dava**, 1.Baskı, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Kökkılınc, Ayşe Gül, İş Hukukunun Uluslar arası Kaynakları Işığında Kadın İşçilerin Korunması**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2012.

**Kurtişoğlu Yücel, Ezel, Basın Özgürlüğü Bağlamında Basın İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

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

**Kurşun, Ufuk Can, Genel Hizmet Sözleşmesi ve İşçinin Borçları**, 1.Baskı, Platon Hukuk, İstanbul, 2022.

**Kutbay, Nurgül, İş Sözleşmesinin Devri**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I)**, 5.Baskı, Beta Yayınları, Ankara, 2014.

**Odaman, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1.Baskı, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2013.

**Oğuzman, Kemal & Öz, Turgut, Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt-II**, 11.Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2014.

**Özbek, Oğuz, Deniz İş Kanunu**, 2.Baskı, İstanbul, 2003.

**Özkan, Zeynep Aslı, İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Özkaya, Eraslan, Özel Hukukumuzda Zamanaşımı ve Hak Düşürücü Süreler**, 2.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

**Öztemir, Zekiye Heval, Türk İş Hukukunda Belirsiz Alacak Davaları**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2022.

**Öztürk, Özge, İş Akdi- Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma**, 1.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul, 2020.

**Poyraz, Ercan, İş Hukuku: Şemalı Anlatım**, 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2016.

**Seçkin, Ahmet, Yerleşik ve Güncel Yargıtay Kararları İle Belirlenen Bireysel İş Hukuku ve Uygulaması**, 2.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Senyen Kaplan, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku**, 11.Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2020.

**Sislituna Ayakçioğlu, Çağlar, Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku**, 25.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları**, 7.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019.

**Sümer, Haluk Hadi, Bireysel Basın İş Hukuku**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2020.

**Süzek, Sarper, Bireysel İş Hukuku**, 21.Baskı, Beta Basım Yayım, Ankara, 2022.

**Şakar, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması**, 13.Baskı, Beta Basım, İstanbul, 2022.

**Şua, İbrahim Halil, Karayolu Taşımacılık Sektöründe Karşılaşılan İş Hukuku Sorunları**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2016.

**Tosun, Tarık Gökhan, Basın İş Hukukunda Ücret**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Tulukçu, Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, 1.Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2012.

**Tuncay, A.Can, Hukuki Yönden Basında İşçi-İşveren İlişkileri**, Evrim Basım-Yayımlar-Dağıtım, İstanbul, 1989.

**Tunçer, Polat İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2015.

**Tutumlu, Mehmet Akif, Zamanaşımı Def'i**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Tülü, Uğur, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Belirsiz Alacak Davası Uygulaması**, 1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2021.

**Uçarol, Bengü Fatma, İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2017.

**Ünlütepe, Mustafa, Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Yamakoğlu, Efe, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma**, 1.Baskı, Kazancı Yayınları, İstanbul, 2011.

**Yemişken, Elçin, Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Korunması**, 1.Baskı, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2019.

**Yılmaz, Gökşan, İş Hukukunda Fazla Çalışma**, 1.Baskı, Aristo Yayınevi, Ankara, 2021.

**Yılmaz, Orhun, İş Hukukunda Dinlenme Süreleri**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2021.

**Yılmaz, Süleyman & YILDIRIM, Abdülkerim, Medeni Hukuk-I**, 3.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2022.

**Yiğit, Yusuf, İş Sözleşmesinin Devri**, 1.Baskı, Ekin Yayınevi, Bursa, 2014.

**Yücel, Aykut, İş Hukukunda Elektronik Deliller**, 1.Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021.

**Zora, Fatih, Anglo Amerikan Hukuku İle Karşılaştırmalı Olarak Medeni Usul Hukukunda Bilirkişilik**, 1.Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara, 2022.

## **MAKALELER**

**Ağır, Çetin, İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma, İstanbul Barosu Dergisi, C.87, Sa.1, 2013, s. 101-127.**

**Akı, Erol, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa.29, 2013, s. 5-12.**

**Akın**, Levent, *Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasadan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi*, **Çimento İşveren Dergisi**, C.28, Sa.1, 2014, s. 50-62.

**Akyiğit**, Ercan, *Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, Sa.100, 2017, s. 345-352.

**Akyiğit**, Ercan, *Kullandırılmayan Yıllık İzin Ücretinde Gecikme Faizi*, **TÜHİS**, C.3, Sa.20, 2006, s. 1-16.

**Akyiğit**, Ercan, *Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması*, **Legal İSGHD**, C.2, Sa.5, 2005, s. 15-26.

**Akyiğit**, Ercan, *Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar*, **TÜHİS**, C.19, Sa.4, 2005, s. 1-26.

**Akyiğit**, Ercan, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda İdari Para Cezaları*, **Çimento İşveren**, 2005, s.21-38.

**Alp**, Nihat Seyhun, *Yargıtay Kararları Işığında Konut Kapıcıları ve Bunların Fazla Çalışması*, **Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.10, Sa.2, 2020, s. 251-301

**ALP**, Mustafa, *Fazla Çalışmaları Ücrete Dâhil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, Sa.68, 2021, s. 11-44.

**Arslanoğlu**, M. Anıl, *İş Sözleşmesinin İradi Devri İle İşverenin Değişmesi*, **LİSGHD**, Sa.10, 2006, s. 534-545.

**Dündar Aravacık**, Esra, *Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, Özel Sayı, 2017, s. 2057-2099.

**Aslan Ertürk**, Arzu, *Gemi Adamına Ödenecek Fazla Çalışma Ücretinin Güncel Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.43, 2020, s. 105-125.

**Aşçı**, Mehmet Saim, *Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.3, Sa.66, 2020, s. 1527-1539.

**Bedük**, Mehmet Nusret, *Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik mi? Yoksa Keyfilik Midir? İş Hukuku Uygulamasında Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi ve Fazla Çalışma Konusunda Bir Değerlendirme*, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.19, Sa.2, 2011, s. 199-244.

**Boydak**, Alptekin Burak, *İşyerinde Radyasyona Maruz Kalabilecek İşçiler İçin Çalışma Süreleri ve İzin Hakkı*, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, C.31, Sa.141, 2019, s. 455-468.

**Çelebi Demir**, Duygu, *Yargıtay Kararları Işığında Üst Düzey Yöneticinin Fazla Çalışma Ücreti*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.19, Sa.73, 2022, s. 111-144.

**Çetin**, Emrah, *İşyerinin Devri Kavramı ve İşyeri Devrinin Diğer Üçlü İş İlişkileriyle Karşılaştırılması*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.14, Sa.56, 2017, s. 1773-1836.

**Çiçek**, Hilal, *Fazla Çalışma Ücreti*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.21, 2009, s. 185-203.

**Çil**, Şahin, *4857 Sayılı İş Kanuna Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.3, Sa.14, 2007, s. 57-79.

**Çil**, Şahin, *Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması*, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.74, s.269-312.

**Çil**, Şahin, *Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.15, 2009, s. 70-89.

**Demir**, Cuma Arif, *Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı*, **Çimento İşveren Dergisi**, C.35, Sa.2, 2021, s. 8-29.

**Deniz**, Çisel Ezgi, *4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerinin Kısmi Süreli İş Sözleşmelerine Uygulanmasında Yaşanan Sorunlar*, **Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Sa.185-186, 2020, s. 137-188.

**Doğan**, Sevil, *İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi*, **MÜHFAD**, C.26, Sa.2, 2020, s. 1179-1202.

**Dulay Yangın**, Dilek, *Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, **TAAD**, C.3, Sa.10, 2012, s. 205-236.

**Ekin**, Ali, *İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları*, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, C.74, s. 337-370.

**Ekin**, Ali, *Uluslararası Belgelerde ve Türk Hukukunda İşçi Ücretinin Korunması*, **Kocaeli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 6, Sa.11, 2015, s. 109-142.

**Ekmekçi Ömer**, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar*, **Çimento İşveren Dergisi**, C.20, Sa.1, 2006, s. 48-55.

**Ekmekçi**, Ömer, *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, Sona Ermesi*, **LİHSGHD**, Sa.2, 2004, s. 367-383.

**Ekonomi**, Münir, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı*, **Kamu-İş Dergisi**, C.7, Sa.3, 2004, s. 1-14.

**Engin, Murat**, *Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinleme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.5, 2007, s. 69-75.

**Engin, Murat**, *Yeni İş Kanunu Tasarısı ve İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Dergisi**, C.5, Sa.1, 2003, s. 77-94.

**Erdem, Hasan**, *4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma Uygulamasına Bir Bakış*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.91, Sa.1, 2017, s. 63-72.

**Erdem, Hasan**, *İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.92, Sa.2, 2018, s. 245-256.

**Ertan, Emre**, *Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.34, 2015, s. 103-124.

**Gerek, Hasan Nüvit**, *4857 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklikler*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.11, 2008, s. 11-17.

**Gökçek Karaca, Nuray**, *Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi ve Fazla Çalışma*, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.7, Sa.2, 2003, s. 2-10.

**Göksel, Merve**, *Fazla Çalışmanın İspatı*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.23, 2009, s. 1012-1035.

**Günay, Cevdet İlhan**, *Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.6, 2007, s. 5-21.

**Günay, Cevdet İlhan**, *Hukuki Yönden Fazla Çalışma*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.30, 2013, s. 24-36.

**Güven Dulay, Gülşah**, *Fazla Çalışma Sürelerine İlişkin Yönetmelik Değişikliği Bağlamında İşçi Mağduriyeti*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.92, Sa.4, 2018, s. 202-209.

**Hafizoğlu, Ece Sıla**, *Çalışma Süreleri*, **Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.15, Sa.1-2, 2016, s. 123-164.

**Hergüner, Eda**, *Fazla Çalışma Yasakları*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.83, Sa.5, 2009, s. 2629-2656.

**Hüseyinli, Namık**, *İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.12, Sa.136, 2017, s. 14-25.

**İzmirlioğlu, Ayça**, *6098 Sayılı Kanuna Göre İbraname*, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, C.8, Sa.Özel, 2013, s. 1457-1482.

**Kabakçı, Mahmut & Hacıoğlu, Arzu, *Alt İşveren ile Alt İşverenler Arasındaki Rücu İlişkisi*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa.36, 2016, s. 91-106.**

**Kabalak, Yörük, *Deniz İş Kanununda Fazla Çalışma Ücreti*, İstanbul Barosu Dergisi, C.90, Sa.6, 2016, s. 50-54.**

**Kandemir, Murat, *Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.8, Sa.29, 2011, s. 12-42.**

**Karaçöp, Eda, *İşçiden Fazla Mesai İçin Önceden Onay Alınmamış Olsa da Daha Önce Fazla Çalışma Yapan ve Ücreti Tam ve Düzenli Olarak Ödenen İşçinin Fazla Mesaiye Kalmak İstememesinin Fesih İçin Haklı Neden Kabul Edilemeyeceği*, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sa.24, 2009, s. 1443-1453.**

**Karaman, Mehmet Halis, *Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışan Gazetecilerin Çalışma Süreleri*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa.42, 2019, s. 42-59.**

**Kayık Aydınalp, Aslıhan, *İş Hukukunda Prim*, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, C.9, Sa.36, 2018, s. 53-72.**

**Kesici, Mahmut, *Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması*, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.47, Sa.4, 2015, s. 221-236.**

**Keser, Hakan, *İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa.39, 2018, s. 19-43.**

**Kocagil, İpek, *İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları*, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.20, S.1, 2014, s. 429-458.**

**Korkusuz, Mustafa Halit. *Asıl İşveren ile Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, Sa. 2, 2014, s. 209-231.**

**Köseoğlu, Ali Cengiz & Kabul Sibel, *4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma*, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C.72, Sa.2, 2014, s. 233-268.**

**Ledün Akdeniz, Ayşe, *Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı İle İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi*, İstanbul Hukuk Mecmuası, C.77, Sa.2, 2019, s. 555-574.**

**Mutlay, Faruk Barış, *Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma*, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa.42, s. 60-91.**

**Mülayim**, Baki Oğuz *Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması*, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, Sa.2, 2019, s. 412-451.

**Mülayim**, Baki Oğuz, *İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2, Sa.2, 2017, s. 97-112.

**Mülayim**, Baki Oğuz, *İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması*, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.2 Sa.1, 2017, s. 103-132.

**Mülayim**, Baki Oğuz, *Fazla Çalışmanın İspatlanması*, **İş ve Hayat Dergisi**, C.5, Sa.9, 2019, s. 130-161.

**Mülayim**, Baki Oğuz, *Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması*, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.68, Sa.3, 2019, s. 635-664.

**Narmanlıoğlu**, Ünal, *İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.17,2010, s. 27-45.

**Oğuz**, Özgür, *Anayasa Mahkemesi Kararları Doğrultusunda Gazetecinin Fazla Çalışma Ücreti*, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.15, S.58, 2018, s. 395-418.

**Öcalan**, Fikriye Gonca, *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı ve Kapsamı*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.84, Sa.3, 2010, s. 1625-1652.

**Örsel**, Sercan, *İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.16, Sa.62, 2019, s. 618.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, *İş Kanununa Göre Fazla Çalışmayı İspatlayan Deliller*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.7, Sa.71, 2012, s. 73-75.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, *Fazla Çalışma İçin Her Yıl İşçinin Onayının Alınması Alınmayacağı Sorunu*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.2, Sa.8, 2007, s. 35-38.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, *Fazla Çalışma Ücretinde Hakkaniyet İndirimi*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.12, Sa.133, 2017, s. 82-85.

**Özdemir**, Cumhur Sinan, *İşçinin Ücret Alacağı ve Belirsiz Alacak Davası*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, Sa.100, 2014, s. 382-385.

**Özdemir**, Erdem, *Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargıtay Kararları Değerlendirmesi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.12, 2008, s. 80-97.



**Özer**, Hatice Duygu, *Fazla Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır Mı ?* , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sa.14, 2007, s. 143-156.

**Özkaraca**, Ercüment, *İşyeri Devri, Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk, Karar İncelemesi*, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.1, Sa.20, 2009, s. 131-162.

**Öztürk**, Özge, *Deniz İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Esasları*, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.5, Sa.2, 2019, s. 209-238.

**Özyurt**, Vuslat, *Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.19, 2008, s. 918-959.

**Serin**, İlhan, *4857 Sayılı İş Kanununda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sa.7, 2005, s. 1055-1090.

**Soyer**, Polat, *Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler*, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C.1, Sa.3, 2004, s. 797-808.

**Sümer**, Haluk Hadi, *Basın İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.20, Sa.1, 2014, s. 91-122.

**Süzek**, Sarper, *İşyerinin Devri ve Hukuki Sonuçları*, **DEÜHFD**, C.15, 2013, s. 311-330.

**Şen**, Murat & **Naneci**, *Aslı Asıl İşveren –Alt İşveren İlişkisi ve Alt İşverenlik Sözleşmesi*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.15, 2009, s. 24-55.

**Şua**, İbrahim Halil, *Fazla Çalışmada İşçinin İspat Hakkının Sınırlandırılması*, **Terazi Hukuk Dergisi**, C.9, Sa.91, 2014, s. 82-87.

**Türsoy**, Ergin, *Fazla Çalışmanın Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükmünde Geçerlilik Taniyan Yargıtay 9.Hukuk Dairesi İçtihadının Eleştirisi* , **İstanbul Barosu Dergisi**, C.86, Sa.4, 2012, s. 72-87.

**Uğur**, Ömer, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret*, **İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.6, Sa.11, 2021, s. 97-123.

**Ulaş**, Ayça, *Genel Olarak Fazla Çalışma*, **İstanbul Barosu Dergisi**, C.90, Sa.6, 2016, s. 80-84.

**Ulucan**, Devrim, *Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma İle İlgili Yaklaşımı*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, 2007, s. 177-188.

**Ulusoy**, Yasin, *4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi*, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.7, 2005, s. 383-408.

**Yıldız**, Gaye Burcu, *Fazla Çalışmanın İspatı*, **MESS Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa.25, 2012, s. 113-120.

**Yılmaz**, Orhun, *Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma*, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.1, Sa.1, 2018, s. 83-110.

**Yuvalı**, Ertuğrul, *İşçi Alacakları Bakımından İtirazın İptali Davası ve İcra İnkâr Tazminatı*, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Sa. 43, 2020, s. 158-171.

**Yücel Bodur**, Mehtap, *Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar*, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.9, Sa.1, 2019, s. 285-352.

**Zeytinoğlu**, Emin, *Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı Kanundaki Görünüm*, **İÜHFİM**, C.62, Sa.1-2, 2004, s. 449-466.

## **TEZLER**

**Akşengür**, Gökçe, *4857 Sayılı Kanuna Göre Normal Fazla Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul, 2011.

**Aracı**, Müge, *Yeni İş Kanunu'nda Normal ve Normali Aşan Çalışma Süreleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE, Sakarya, 2009.

**Alat**, Abdullah Enes, *İş Mahkemelerinde Yargılama Usulü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi SBE, Kayseri 2018.

**Aslan**, Yasemin, *Basın İş Kanunu'nda Fazla Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2023.

**Ateş**, Derya, *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2010.

**Bayındır**, Burçin, *İşverenin Ücret Ödeme Borcunda Temerrüde Düşmesi Ve Sonuçları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019.

**Bayram**, Gözde, *Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Süreler İle Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2019.

**Can**, Betül Hamide, *Fazla Çalışma ve İspatı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul, 2022.

**Çetinkaya**, Merve, 4857 Sayılı İş Kanununda Fazla Saatlerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, İzmir, 2018.

**Çetinkaya**, Seda, Fazla Çalışma ve Ücrete Dâhil Edilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2021.

**Dağlı**, Bilge, İş Hukukunda Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya, 2022.

**Erel**, Damla, Esnek Çalışma Süreleri ve Denkleştirme Esasına Göre Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi SBE, İzmir, 2017.

**Ertürk**, Zeynep Ezgi, 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi SBE, İstanbul, 2018.

**Esmer**, Emre, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışmanın İspatı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019.

**Demirezen**, Esra Ceren, Çalışma Sürelerinde Esneklik, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi SBE, İstanbul, 2018

**Gökçek**, İsmail Sinan, 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2008.

**Güntay Öztürk**, Ayberk, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Antalya Bilim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya, 2021.

**İnci**, Fatma Elif, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi SBE, Ankara, 2020.

**Kabul**, Sibel, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi SBE, Trabzon, 2011.

**Kaşıkcı Akın**, Senem, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Fazla Süreli Çalışma ve Fazla Süreli Çalışmanın Ücretlendirilmesiyle İlgili Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019.

**Kızıldağ**, Ümit, 4857 Sayılı Kanunu'na Göre Fazla Saatlerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara SBE, İstanbul, 2019.

**Kutluer**, Hande, 4857 Sayılı İş Kanununda Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi SBE, Kocaeli, 2019.

**Otay**, Deniz, 4857 Sayılı Kanuna Göre Fazla Çalışma Kavramı, Şartları ve Cayma Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi SBE, Gaziantep, 2021.

**Öktem Songu**, Sezgi. Türk İş Hukukunda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2007.

**Özcan**, Kemal. 4857 Sayılı İş Kanununda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi SBE, Diyarbakır, 2006.

**Özalp**, Hakan, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara SBE, İstanbul, 2013.

**Özcan**, Esra, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Ücreti, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi SBE, İstanbul, 2009.

**Özyurt**, Vuslat, Türk İş Hukuku ve Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi SBE, Bursa, 2008.

**Sevgi**, Emre, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul, 2014.

**Şahin**, Arıkan, Çalışma Sürelerinde Esneklik ve Denkleştirme Uygulaması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2020.

**Şen**, Memet Nejat, 4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi SBE, İstanbul, 2013.

**TAŞDEMİR**, Fatih, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2010.

**Topçuoğlu**, İlyas, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi SBE, Konya, 2007

**Tunca**, Merda Elvan, İşçinin Dinlenme Hakkı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, İzmir, 2013.

**Üstüner Yıldırım**, Duygu, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Fazla Çalışma Sayılmayan Haller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul, 2019.

**Ünal**, Tuğba, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019.

**Yalçınkaya**, Merve, İş Sözleşmesinin Devri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi SBE, İstanbul, 2015.

**Yılmaztürk**, Hasan, Çalışma Süreleri ve Dinlenme Sürelerinin Düzenlenmesinde İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara, 2022.

**Yüzkan**, Mustafa, 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Çalışma Sürelerinin Aşılması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi SBE, Diyarbakır, 2016.

