



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Merve KURNAZ

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN TESPİTİ VE İSPATI

Özel Hukuk Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025



AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



Merve KURNAZ

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN TESPİTİ VE İSPATI

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış MUTLAY

Özel Hukuk Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Antalya, 2025

T.C.
Akdeniz Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne,

Merve KURNAZ'ın bu çalışması, jürimiz tarafından Özel Hukuk Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış MUTLAY (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ (İmza)

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Bülent Ferat İŞÇİ (İmza)

Tez Başlığı: FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN TESPİTİ VE İSPATI

Onay: Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Tez Savunma Tarihi : 01/07/2025

Mezuniyet Tarihi : 07/08/2025

AKADEMİK BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN TESPİTİ VE İSPATI” adlı bu çalışmanın, akademik kural ve etik değerlere uygun bir biçimde tarafımda yazıldığını, yararlandığım bütün eserlerin kaynakçada gösterildiğini ve çalışma içerisinde bu eserlere atıf yapıldığını belirtir; bunu şerefimle doğrularım.

Merve KURNAZ





T.C.
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



.... / / 20...

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU BEYAN BELGESİ

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	Merve KURNAZ
Öğrenci Numarası	202252025007
Anabilim Dalı	Özel Hukuk ABD.
Programı	Yüksek Lisans
Danışman Öğretim Üyesi Bilgileri	
Unvanı, Adı-Soyadı	Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış MUTLAY
Yüksek Lisans Tez Başlığı	Fazla Saatlerle Çalışmanın Tespiti ve İspatı
Turnitin Bilgileri	
Ödev Numarası	2722040441
Rapor Tarihi	28.07.2025
Benzerlik Oranı	Alıntılar hariç: % 12 Alıntılar dahil: % 13
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE,	
Yukarıda bilgileri bulunan öğrenciye ait tez çalışmasının a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana Bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 198 sayfalık kısmına ilişkin olarak Turnitin adlı intihal tespit programından Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esaslarında belirlenen filtrelemeler uygulanarak yukarıdaki detayları verilen ve ekte sunulan rapor alınmıştır. Danışman tarafından uygun olan seçenek işaretlenmelidir: (X) Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşmıyor ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylarım. () Benzerlik oranları belirlenen limitleri aşıyor, ancak tez/dönem projesi danışmanı intihal yapılmadığı kanısında ise: Yukarıda yer alan beyanın ve ekte sunulan Tez Çalışması Orijinallik Raporunun doğruluğunu onaylar ve Uygulama Esaslarında öngörülen yüzdelerle sınırlarının aşılmasına karşın, aşağıda belirtilen gerekçe ile intihal yapılmadığı kanısında olduğumu beyan ederim.	
Gerekçe:	
Benzerlik taraması yukarıda verilen ölçütlere uygun olarak tarafımda yapılmıştır. İlgili tezin orijinallik raporunun uygun olduğunu beyan ederim. Danışman Öğretim Üyesi Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış Mutlay İmza	

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR LİSTESİ	v
ÖZET	vi
SUMMARY	vii
TEŞEKKÜR / ÖNSÖZ.....	viii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRELERİ, DENKLEŞTİRME VE TELAFİ ÇALIŞMASI

1.1. Çalışma Süreleri.....	4
1.1.1. Çalışma Süresi Kavramı	4
1.1.2. Çalışma Sürelerinin Belirlenmesi.....	6
1.1.2.1. Çalışma Süresinin Belirlenmesinde Dikkate Alınacak Süreler	6
1.1.2.1.1. Fiilî Çalışma Süreleri	6
1.1.2.1.2. Farazi Çalışma Süreleri	7
1.1.2.1.2.1. İş Kanunu’nda Düzenlenen Farazi Çalışma Süreleri	7
1.1.2.1.2.2. Mevzuatımızda Yer Alan Diğer Farazi Çalışma Süreleri	13
1.1.2.2. Çalışma Süresinin Belirlenmesinde Dikkate Alınmayacak Süreler	15
1.1.2.2.1. Ara Dinlenme Süresi	15
1.1.2.2.2. Sosyal Yardım Amacıyla İşçilerin İşyerine Getirilme Süreleri	20
1.1.2.2.3. Eğitimde Geçen Süreler	21
1.1.2.2.4. İşe Hazırlık Süreleri	23
1.1.3. Kanuni Çalışma Süreleri	24
1.1.3.1. Haftalık Çalışma Süresi	24
1.1.3.2. Günlük Çalışma Süresi	25
1.1.3.3. Gece Çalışma Süresi	26
1.1.4. Akdi Çalışma Süreleri	31

1.1.5. Çalışma Sürelerine İlişkin Özellik Arz Eden Bazı Düzenlemeler ve Postalar Halinde Çalışma.....	32
1.1.5.1. Özellik Arz Eden Bazı Çalışma Süreleri	32
1.1.5.2. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği Uyarınca Yapılan Çalışmalar.....	35
1.1.5.3. Postalar Halinde Çalışma.....	38
1.2. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Dağıtılması ve Denkleştirme.....	42
1.2.1. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Dağıtılması.....	42
1.2.2. Denkleştirme	44
1.2.2.1. Denkleştirme Uygulamasının Anlamı ve Amacı	44
1.2.2.2. Denkleştirme Uygulamasında Yoğunlaştırılmış ve Azaltılmış İş Haftaları	46
1.2.2.3. Denkleştirmenin Koşulları ve Sınırları	48
1.2.2.3.1. Koşulları.....	48
1.2.2.3.1.1. Yoğun Çalışma Döneminin Oluşması ve Bunu Gerektiren İşin Varlığı	48
1.2.2.3.1.2. Denkleştirmeye Yönelik Tarafların Anlaşması	49
1.2.2.3.1.2.1. Anlaşmanın Varlığı ve Şekli.....	49
1.2.2.3.1.2.2. Örtülü Denkleştirme Uygulaması	51
1.2.2.3.2. Sınırları.....	52
1.2.2.3.2.1. Günlük ve Haftalık Çalışma Süresinin Uzunluğu ve Gece Çalışması Bakımından Uygulamanın Sınırlandırılması.....	52
1.2.2.3.2.2. Hafta Tatili Açısından Uygulamanın Sınırlandırılması.....	54
1.2.2.3.2.3. Denkleştirme Döneminin Uzunluğu ve Sıklığı Bakımından Uygulamanın Sınırlandırılması	55
1.2.2.4. Denkleştirme Uygulamasının Sonuçları	57
1.3. Telafi Çalışması	58

İKİNCİ BÖLÜM

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA KAVRAMI VE FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN ŞARTLARI

2.1. Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı.....	61
2.1.1. Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Terminoloji	61
2.1.2. Fazla Çalışma Kavramı	61
2.1.2.1. Fazla Çalışma ve Ölçütü	61
2.1.2.2. Özellik Arz Eden Bazı Durumlarda Fazla Çalışmanın Değerlendirilmesi	64
2.1.2.2.1. Haftalık Çalışma Süresi Aşılmasına Rağmen Fazla Çalışmaya İlişkin Hükümlerin Uygulanması Durumu	64

2.1.2.2.2. Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma Halinde Fazla Çalışma	70
2.1.2.3. Denkleştirme Uygulaması Durumunda Fazla Çalışma.....	74
2.1.3. Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı	77
2.1.3.1. Fazla Sürelerle Çalışma ve Ölçütü	77
2.1.3.2. Denkleştirme Uygulaması Durumunda Fazla Sürelerle Çalışma	78
2.2. Fazla Saatlerle Çalışmanın Şartları	79
2.2.1. Fazla Çalışmanın Şartları	79
2.2.1.1. Fazla Çalışma Nedenlerinin Ortaya Çıkması	79
2.2.1.2. Tarafların Anlaşması	79
2.2.1.2.1. İşverenin Talebi.....	79
2.2.1.2.2. İşçinin Onayı	80
2.2.1.2.2.1. Onayın Alınma Şekli	80
2.2.1.2.2.2. Onayın Geri Alınması	83
2.2.1.3. Fazla Çalışma Yasakları	84
2.2.1.3.1. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler	84
2.2.1.3.2. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler	87
2.2.1.4. Yargıtay Kararları ile Fazla Çalışma Yapılamayacağı Kabul Edilen Durumlar	89
2.2.1.4.1. Üst Düzey Yönetici Olarak Çalışan İşçiler	89
2.2.1.4.2. Üçlü Vardiya ile Çalışan İşçiler	92
2.2.2. Fazla Sürelerle Çalışmanın Şartları	93
2.2.2.1. Fazla Sürelerle Çalışma Nedenlerinin Ortaya Çıkması	93
2.2.2.2. Tarafların Anlaşması	94
2.2.2.2.1. İşverenin Talebi.....	94
2.2.2.2.2. İşçinin Onayı	94
2.2.2.3. Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları	95
2.2.3. Fazla Saatlerle Çalışmada Sınır	96
2.2.4. Fazla Saatlerle Çalışmanın Karşılığı	99
2.2.4.1. Ücret	99
2.2.4.1.1. Ücretin Belirlenmesi	99
2.2.4.1.2. Ücretin Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı	104
2.2.4.1.3. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçerisinde Ödenmesi.....	106
2.2.4.2. Serbest Zaman	110

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN İSPATI

3.1. İspat Yükü	113
3.2. İspata İlişkin Esaslar ve İspat Araçları.....	115
3.2.1. İspata İlişkin Esaslar.....	115
3.2.2. İspat Araçları	123
3.2.2.1. Yazılı Delil ile İspat.....	123
3.2.2.1.1. Ücret Bordroları	123
3.2.2.1.1.1. Ücret Bordrolarının Delil Niteliğinin Değerlendirilmesi	123
3.2.2.1.1.2. Yargıtay Kararları Uyarınca Ücret Bordrolarına İlişkin Bordro Hilesi ve Sembolik Tahakkuk Kavramlarının Değerlendirilmesi	128
3.2.2.1.2. Yazılı İşyeri Kayıtları ve Teknik Cihazlar	132
3.2.2.1.3. Emsal Dosyalar ve Diğer Kayıtların Değerlendirilmesi	136
3.2.2.2. Tanıkla İspat	139
3.2.2.2.1. Tanık Beyanlarının Değerlendirilmesi	139
3.2.2.2.2. Husumetli Tanık Beyanlarının Değerlendirilmesi	146
3.2.2.2.3. Karineye Dayalı İndirim	150
3.2.2.3. Yargıtay Kararları Uyarınca Özellik Arz Eden Bazı Durumların İspat Açısından Değerlendirilmesi	152
3.2.2.3.1. Üçlü Vardiya Çalışma Düzeninde Çalışan İşçilerin Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi.....	152
3.2.2.3.2. Tır Şoförü Olarak Çalışan İşçiler Açısından Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi.....	154
3.2.2.3.3. Banka Çalışanlarının Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi.....	156
3.2.2.3.4. Konut Kapıcısı Olarak Çalışan İşçilerin Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi.....	157
3.2.2.3.5. Orman Yangın İşçileri İle Gözetleme Kulelerinde Nöbet Tutan İşçilerin Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi.....	159
3.2.2.4. İşyerinin ve İşin Niteliği ile İspat	161
SONUÇ	163
KAYNAKÇA.....	170
ÖZGEÇMİŞ	185

KISALTMALAR LİSTESİ

BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
E.	: Esas
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HTTY	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği
İşK	: İş Kanunu
K.	: Karar
Legal İHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
md.	: madde
PHÇY	: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
RG	: Resmi Gazete
S.	: Sayı
s.	: sayfa
ss.	: sayfa sayısı
SKHY	: Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
T.	: Tarih
TBB Dergisi	: Türkiye Barolar Birliği Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TÜHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
vs.	: vesaire
Yarg.	: Yargıtay

ÖZET

İş mevzuatımızda yer alan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler, iş sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilişki içerisindedir. Çalışma süreleri açısından İş Kanunu'nda düzenlemeler yapılarak bazı sınırlamalar getirilmiştir. Getirilen bu sınırlamaların incelenmesi fazla saatlerle çalışma açısından önemlidir. Dolayısıyla öncelikli olarak çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin irdelenmesi ve sınırlamaların tespitinin yapılması gerekir.

Fazla saatlerle çalışma kavramı, hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışmayı içeren bir kavramdır. Bu tez çalışmasında, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarına ilişkin düzenlemeler irdelenmiş ve bu çalışmalar açısından bazı tespitler yapılmıştır. Hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma açısından Kanun'da belirlenen ölçüt, haftalık çalışma süresinin aşılmasıdır. Kanun'da haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmiş ve bu sürenin aşılması fazla çalışma olarak nitelendirilmiştir. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlenmesi durumunda, bu belirlenen süreyi aşan ve haftalık 45 saate kadar olan çalışmalar ise fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılmıştır.

Tezin kapsamında, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için getirilen haftalık çalışma süresi ölçütü irdelenmiştir. Ayrıca bu çalışmaların şartları doktrin ve Yargıtay kararları çerçevesinde ele alınmıştır. Bu çalışmaların ispatının değerlendirilmesi ve hukuki bir zeminde açıklanması da önemlidir. Bu nedenle fazla saatlerle çalışmalar açısından ispatın nasıl olacağı ayrıca değerlendirilmiş ve bu konuda Yargıtay kararları ile belirlenen bazı esaslar açıklanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Hukuku, Çalışma Süresi, Fazla Saatlerle Çalışma, Fazla Çalışma, Fazla Saatlerle Çalışmanın İspatı.

SUMMARY

DETERMINATION AND PROOF OF OVERTIME WORK

Regulations regarding working hours contained in our labour law legislation are directly related to occupational health and safety. Some restrictions have been introduced by making regulations in the Labour Law regarding working hours. The examination of these restrictions imposed on working hours is important in terms of overtime work. Therefore, first of all, it is necessary to examine the regulations related to working hours and to determine the restrictions.

The concept of overtime work is a concept that includes both overwork and extended working hours. In this thesis, regulations related to the concepts of overwork and extended working hours contained in the Labour Law No. 4857 were examined and some determinations were made in terms of these works. The criterion set out in the Labour Law for both overwork and extended working hours is the exceeding of the weekly working time. In the Labour Law, the weekly working time is set as a maximum of 45 hours and exceeding this period is considered as overwork. If the weekly working time is determined below 45 hours, the work that exceeds this determined time and up to 45 hours per week is called extended working hours.

In this thesis, the weekly working time criterion introduced for overwork and extended working hours was examined. In addition, conditions of these works have been evaluated in the context of doctrine and Supreme Court decisions. It is also important that proof of these works is evaluated and explained on a legal basis. Therefore, how the proof will be in terms of overtime work has also been evaluated and some principles determined by the decisions of the Supreme Court on this issue have been explained.

Keywords: Labour Law, Working Time, Overtime Work, Overwork, Proof of Overtime Work

TEŞEKKÜR / ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca bana yol gösteren, süreç boyunca her daim destek olan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış MUTLAY’a teşekkür ederim, emekleri ve bilgilerini benimle paylaştığı için sonsuz minnettarım. Eğitim hayatım boyunca bana destek olan ve katkıda bulunan tüm hocalarıma, ayrıca hem lisans hem de yüksek lisans eğitimim boyunca üzerimde emeği bulunan Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi’ndeki hocalarıma teşekkürlerimi sunuyorum. Bu süreçte bana destek olan, umutsuzluğa kapıldığımda beni motive eden, her daim yanımda olan sevgili aileme teşekkür ederim. Bu süreçte birlikte olduğum ve destekte bulunan tüm arkadaşlarıma ve meslektaşlarıma da ayrıca teşekkür ediyorum.



GİRİŞ

Mevzuatımızda işçilerin çalışma süreleri düzenlenmiş ve bu sürelere bazı sınırlamalar getirilmiştir. Çalışma sürelerinin sınırlandırılması iş sağlığı ve güvenliği ile de yakından ilgilidir. Bu nedenle bu sürelere ilişkin düzenlemeler Kanun'da ayrıca yapılmış ve bu sürelerin aşılmaması sağlanmaya çalışılmıştır. Kanun'da çalışma sürelerinin belirlenmesi açısından haftalık çalışma süresinin esas alındığı görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde, genel bakımdan haftalık çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu düzenlenmiştir.

Mevzuatımızda haftalık, günlük ve gece çalışma süreleri ayrı ayrı düzenlenmiş ve her biri için sınırlamalar getirilmiştir. Çalışmamızda bu sürelere ve sınırlandırmalara ilişkin düzenlemeler irdelenmiş ve çalışma süresi kavramı ile bu süreye dâhil olduğu belirtilen sürelerin neler olduğu, bunun dışında bu süreye dâhil olmayan sürelerin neler olduğu ayrı ayrı incelenmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler Kanun'da ve yönetmeliklerde yapılmıştır. Ancak bazı durumlarda, farklı çalışmalar ve işçiler açısından farklı çalışma sürelerinin belirlenmesi söz konusu olabilmektedir. Özellikle sağlık kuralları gereği bazı işlerde çalışan işçilerin çalışma süreleri daha az belirlenebilir. Tüm bu farklı çalışma süreleri de dikkate alınarak işçilerin çalışma sürelerine ilişkin uyumsuzluklar ve fazla çalışmaya ilişkin iddialar değerlendirilmelidir.

Değişen çalışma şartları ve iş hayatının gerektirdiği esneklik ihtiyacı nedeniyle çalışma sürelerinin bazı durumlarda daha esnek olabilmesinin önü açılmıştır. Denkleştirme uygulaması ile çalışma sürelerinde esneklik ihtiyacı giderilmeye çalışılmıştır. Denkleştirme ile daha yoğun çalışılması gereken dönemlerde yeni işçi almak yerine mevcut işçilerin daha fazla çalıştırılması sağlanabilir. Bu dönemin bir kısmında da daha az çalışma yapılmasıyla denkleştirme uygulanması ve esnek bir çalışma düzeni oluşturulması mümkündür. Denkleştirmeye yönelik düzenlemeler çalışma süresinin belirlenmesinde önemli olabilmektedir. Bunun dışında telafi çalışması da esnekliğe yönelik düzenlemelerden biridir ve fazla çalışma açısından da irdelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmamız kapsamında bu düzenlemeler de irdelenerek, çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin açıklamalar yapılmış ve fazla saatlerle çalışma açısından sonuçları ayrıca değerlendirilmiştir.

Çalışma sürelerinin sınırları belirlenerek bu sınırları aşan çalışmaların yapılmaması sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak bazı hallerde bu sınırlamaların aşılması durumunda ne olacağı Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir. Kanun'un belirlediği haftalık çalışma süresi sınırını aşan

alışmalar açısından, İş Kanunu md.41’de fazla saatlerle çalışma kavramı karşımıza çıkmaktadır. Fazla saatlerle çalışma kavramının hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma kavramını kapsadığını belirtmek gerekir.

Kanun’da haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu düzenlenmiş ve bunun aşılması durumunun fazla çalışmayı oluşturduğu belirtilmiştir. Yani bazı durumlarda daha fazla çalışma gerekmesi ve işçilerin bazı haftalarda daha fazla çalıştırılması durumunda bunun sonucunun ne olacağı Kanun tarafından belirlenmiştir. Haftalık alışma süresinin 45 saat olduğuna ilişkin hüküm nispi emredici niteliktedir ve taraflar 45 saatin altında olmak kaydıyla farklı bir çalışma süresi belirleyebilirler. Tarafların belirlediği çalışma süresini aşan ancak 45 saati aşmayan çalışmaların nasıl değerlendirileceği de Kanun tarafından belirlenmiş ve bu çalışmaların fazla sürelerle çalışmayı oluşturduğu açıklanmıştır.

Fazla alışma ve fazla sürelerle çalışma kavramının şartlarının belirlenmesi ve bu çalışmaların ispatının nasıl yapılacağının değerlendirilmesi tezin kapsamını ve amacını belirlemektedir. Bu doğrultuda tezin devamında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramı açıklanarak bu çalışmaların şartları ayrıntılı şekilde irdelenmiştir. Çalışmamız kapsamında yapılan açıklamalar İş Kanunu’nda yer alan düzenlemeler çerçevesindedir. Fazla alışma açısından İş Kanunu md.41’de düzenlenen olağan fazla çalışma kavramına ilişkin açıklamalar yapılmış olup, İşK md.42’de yer alan zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve md.43’de yer alan olağanüstü hallerde fazla çalışma kavramları tezin kapsamında olmadığından detaylı açıklamalarda bulunulmamıştır.

Fazla çalışmaya ilişkin uyurşmazlıklar, İş Hukuku açısından uygulamada en çok karşılaşılan uyurşmazlıkların başında gelmektedir. Dolayısıyla fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ltleri ve şartlarının ne olduğu, aralarındaki farklılıklar ve hangi durumlarda yapılamayacaklarının belirlenmesi önemlidir. Tüm bu hususlar açıklanmış ve fazla saatlerle çalışmalar açısından doktrinde yer alan tartışmalara da değinilmiştir.

Fazla alışma ve fazla sürelerle çalışma şartlarının oluştuğu ve işçinin bu çalışmaları yaptığı sonucuna varılması durumunda bu çalışmaların karşılığının ne olacağı da ayrıca irdelenmelidir. Mevzuatımızda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığına ilişkin zamlı ücret ve serbest zaman düzenlenmiştir. Fazla saatlerle çalışmanın karşılığı konusunda zamlı ücretin tespiti, serbest zamanın kullanılmasına ilişkin düzenlemelerin irdelenmesi oldukça geniş kapsamlı olabilmektedir. Özellikle fazla saatlerle çalışma ücretinin hesaplanması, ücretin ödenmemesi durumunda hukuki sonuçlarının ne olacağı gibi hususlar detaylı olarak incelenmesi gereken konular olduğundan ve ayrı bir tez konusu

oluşturabileceğinden, çalışma kapsamında detaylara girilmemiş ve konuya ilişkin genel bilgilere değinmekle yetinilmiştir.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın şartları ve ölçütlerinin yanı sıra, bu tür çalışmaların nasıl ispatlanacağı da önemlidir. İspat kurallarının neler olduğu, ispat konusunda kullanılabilecek ispat araçlarının neler olduğu ve Yargıtay kararları uyarınca uygulanan ve ortak bazı çıkarımlarda bulunulan ispat esasları açıklanmıştır.

Fazla saatlerle çalışmanın ispatında önemli olan yazılı delillerin değerlendirilmesi ve özellikle ücret bordrolarının delil niteliğinin belirlenmesi açısından açıklamalar yapılmıştır. Yazılı deliller dışında ayrıca tanık beyanlarının delil olarak değerlendirilmesi konusunda da belirlemeler yapılmış ve Yargıtay kararlarında belirlenen esaslar açıklanmıştır. Tanık delili fazla saatlerle çalışmanın ispatında önemli bir delil olmakla birlikte, fazla saatlerle çalışmanın niteliği gereği bu delilin nasıl değerlendirileceği ve yine kimlerin ne şekilde tanıklığına başvurularak ispat yapılacağı hususları önem arz etmektedir. Bu bağlamda ve Yargıtay kararları çerçevesinde ispat esasları ve ispat araçları detaylı şekilde açıklanmıştır. Uygulamada yer alan bazı sorunlar irdelenmiş ve kararlara konu olan bazı somut uyuşmazlıklar açısından hem doktrinde yer alan görüşler hem de Yargıtay kararları kapsamında değerlendirmeler yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA SÜRELERİ, DENKLEŞTİRME VE TELAFİ ÇALIŞMASI

1.1. Çalışma Süreleri

1.1.1. Çalışma Süresi Kavramı

İş Kanunu'nun¹ 63. maddesi vd. hükümlerinde çalışma süreleri düzenlenmiştir. Kanun'un 63. maddesinin ilk fıkrası “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir*” şeklindedir. Yine bu konuyu düzenleyen İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde² çalışma sürelerine ilişkin hükümler mevcuttur³.

Kanun'da çalışma süresi kavramı tanımlanmamışsa da Yönetmelik'te tanım mevcuttur⁴. Yönetmelik'in 3. maddesi; “*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66 ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanunun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz*” şeklindedir.

¹ RG: 10.6.2003/25134.

² RG: 06.04.2004/25425.

³ Konuya ilişkin detaylı bilgi için bkz. Süzek, Sarper / Başterzi, Süleyman, **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 24. Baskı, İstanbul, 2024, s. 829-831; Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment, **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, 36. Baskı, İstanbul, 2023, s. 750 vd.; Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş, **İş Hukuku**, Lykeion Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara, 2022, s. 1261 vd.; Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut, **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, 2022, s. 168 vd.; Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim / Baskan, Esra, **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 11. Baskı, İstanbul, 2024, s. 271; Astarlı, Muhittin, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008, s. 34-46; Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra, **Bireysel İş Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023, s. 461 vd.; Sümer, Haluk Hadi, **İş Hukuku Uygulamaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024, s. 628 vd.; Senyen – Kaplan, E.Tuncay, **Bireysel İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, 12. Baskı, Ankara, 2022, s. 519 vd.; Odaman, Serkan, **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, Mart 2013, (Odaman, Esneklik), s. 5 vd.; Alpagut, Gülsevil, “İş Kanunu Kapsamında Çalışma ve Dinlenme Süreleri - Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu”, **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı, Bolu - Abant: İntes Yayınları**, 2019, ss. 67-89, s. 68.

⁴ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 751; Karacan Çetin, Hatice, **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2019, s. 30; Astarlı, s. 34-35; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s.1268; Ekmekçi / Yiğit, s. 461; Senyen – Kaplan, s. 519; Köseoğlu, Ali Cengiz, “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 13, 2009, ss. 117-125, (Köseoğlu, Fazla Çalışma), s. 118; Narmanlioğlu, Ünal, “İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2010, ss. 27-44, (Narmanlioğlu, Fazla Çalışma), s. 33; Odaman, Esneklik, s. 5; Hafizoğlu, Ece Sıla, “Çalışma Süreleri”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1-2, Ocak-Şubat 2016, ss. 123-164, s. 127; Karaman, Mehmet Halis, “Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışan Gazetecilerin Çalışma Süreleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 42, 2019, ss. 42-59, s. 43; Hacıoğlu Çalışkan, Arzu, **İş Hukukunda İş Seyahati**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2024, s. 63.

Çalışma süresinin belirlenmesi ve sınırlandırılması, işçinin sağlığıyla ve sosyal yaşamıyla ayrıca iş güvenliği ile doğrudan ilgilidir⁵. Dolayısıyla mevzuatımızda çalışma süresine ilişkin bazı sınırlamalar yapılmış, bu süreler haftalık ve günlük olarak sınır konulmuştur⁶. Bu açıdan çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerin nispi emredici nitelikte olduğu belirtilmelidir. Mevzuatımızda yer alan söz konusu süreler azami süreler olup, taraflarca bu sürelerin altında çalışma süreleri kararlaştırılabilir⁷. Çalışma sürelerine getirilen bu sınırlamalar; işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir⁸. Bu durum Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.11’de açıkça belirtilmiştir.

Çalışma süresi kavramı ve bu süreye dâhil edilecek sürelerin belirlenmesi, işçinin çalışma düzeninin tespiti bakımından önemlidir. Çalışma süresi kavramından ne anlaşılması gerektiğinin detaylı şekilde incelenmesi⁹ ve çalışma süresinin belirlenmesinde dikkat edilmesi gereken sürelerin irdelenmesi gerekir¹⁰. Yönetmelik’te yer alan tanım gereği, çalışma süresi kavramı öncelikle işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreyi ifade etmektedir. Ancak bu süre dışında da çalışma süresine dâhil edilecek süreler söz konusu olabilir¹¹. Konunun önemi nedeniyle, çalışma sürelerinin belirlenmesine ilişkin düzenlemeler detaylı şekilde aşağıda irdelenmiştir.

⁵ **Süzek / Başterzi**, s. 830; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 273; Erdut, Zeki, “Avrupa Birliği’nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye”, **TÜHİS**, C. 17, S. 4-5, Mayıs-Ağustos 2002, ss. 1-18, s. 2; **Astarlı**, s. 54; Eyrenci, Öner, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık**, 2014, ss. 150-186, (**Eyrenci**, Forum), s. 156-157; Kabul, Sibel, **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2011, Trabzon, s. 41; Çalışma sürelerinin kanunla belirlenmesi ve sınırlandırılmasının, iş hukukunda işçiyi koruyucu düzenlemelerden olduğuna dair bkz. **Sümer**, s. 628; Çalışma sürelerinin belirlenmesinin, iş sağlığı ve güvenliği bakımından önemi nedeniyle bu konuda özel düzenlemelerin yapılmasının gerektiği hakkında bkz. **Alpagut**, s. 68; İşçinin korunması açısından çalışma süresinin sınırlandırıldığına dair bkz. Mülâyim, Baki Oğuz / Kayık Aydınalp, Aslıhan, “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 2, 2019, ss. 412-451, s. 414.

⁶ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s.1261; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 273; **Senyen – Kaplan**, s. 520; Demircioğlu, A. Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali: **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 21. Baskı, İstanbul, 2021, s. 127; Kabakçı, Mahmut, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, **TBB Dergisi**, S. 86, 2010, ss. 249-267, s. 254; **Hafızoğlu**, s. 126.

⁷ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s.1266, s.1270; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 33; **Sümer**, s. 629.

⁸ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1269; **Süzek / Başterzi**, s. 830; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 274-275; **Karacan Çetin**, s. 27; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 34; **Sümer**, s. 630; **Senyen – Kaplan**, s. 521; **Kabul**, s. 8.

⁹ Çalışma süresinin başlangıcı ve sona ermesinin tespiti açısından bkz. **Astarlı**, s. 46-52.

¹⁰ Çalışma süresinin belirlenmesine yönelik önemli düzenlemeler hakkında bkz. **Astarlı**, s. 55 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1262, Çalışma sürelerine ilişkin mevzuatın gelişimi hakkında bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1265-1266.

¹¹ Çalışma süresi kavramı için esas olanın, işçinin iş görme borcunun ifası amacıyla işverenin emrinde bulunup bulunmadığı olduğu hakkında bkz. **Astarlı**, s. 37; Çalışma süresi kavramının, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süreler yani fiilî çalışma süresi ile fiilen çalışılmayan ancak çalışılmış sayılan süreler yani farazi çalışma sürelerini içerdiğine dair bkz. **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 271; **Karacan Çetin**, s. 30; **Senyen – Kaplan**, s. 519-520; Fiilen çalışılmadığı halde kanunen çalışılmış sayılan sürelerin de çalışma süresinde dâhil olduğuna dair bkz. **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 33; Çalışma süresi kavramının, işçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süreyi ifade ettiğine dair bkz. **Sümer**, s. 652

1.1.2. Çalışma Sürelerinin Belirlenmesi

1.1.2.1. Çalışma Süresinin Belirlenmesinde Dikkate Alınacak Süreler

1.1.2.1.1. Fiilî Çalışma Süreleri

Çalışma süresi kavramının içinde öncelikle işçinin çalıştırıldığı işte geçen süre vardır¹². Dolayısıyla işçinin çalışma süresinin belirlenmesi için, çalıştığı işte geçirdiği sürenin belirlenmesi gerekir. Çalışma süresi kavramı öncelikle bu sürenin dâhil edilmesi ile oluşur. Bu süre fiilî çalışmayla geçen süre olduğundan fiilî çalışma süresi olarak ifade edilmektedir¹³.

İşçinin çalıştığı işte geçirdiği süre, çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınacak ilk süredir. Ancak işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre kavramından, işçinin çalıştırıldığı işte geçen sürenin tamamının mı yoksa işi bizzat ifa ederken geçirdiği sürenin mi kastedildiği belirsizdir¹⁴. Doktrinde bu konuda, işçinin fiilen çalışarak geçirdiği sürenin kastedildiği, zira İşK md.66'da yer alan sürelerin çalışma süresinden sayılacağına düzenlenmesi ile işçinin iş görme borcunu ifa etmese de işverenin egemenliği altında bulunduğu ve fiilî çalışmadığı sürelerin çalışma süresinden sayılacağına ayrıca düzenlendiği ifade edilmektedir¹⁵.

Çalışma süreleri açısından İşK md.63'de ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde yer alan düzenlemeler uyarınca belirlenmeler yapılacaktır. Mevzuatımızda yer alan ve çalışma süreleri ile fiilî çalışma açısından önem arz eden düzenlemeler çalışmamız devamında ele alınacaktır.

¹² Konuya ilişkin bkz. Ekonomi, Münir, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı", **Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş**, C. 7, S. 3, 2004, ss. 159-172, s. 170-171; **Astarlı**, s. 35-36; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s.1262-1263; **Süzek / Başterzi**, s. 830; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 271; **Tunçomağ / Centel**, s. 168; **Sümer**, s. 652; Aktay, Ahmet Nizamettin, "İş Hukukunda Yolda Geçen Süre Kavramı ve Tartışılan Bir Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı (10 Eylül 2015 Tarih, C-266/14 Sayılı) Üzerinden Türk İş Hukuku Normlarına Uygunluk Değerlendirilmesi", **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2016, C. 2, S. 1, ss. 1-14, s. 10; Bu tanımın yetersiz olduğu ve işçinin, işverenin otoritesi altında geçirdiği sürelerin de çalışma süresi kavramı içinde olduğuna dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 30; "İşçinin işinde geçirdiği zaman" kavramının dar yorumlanmaması gerektiği hakkında bkz. Odaman, Serkan, "Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C. 20, S. 1, 2014, ss. 67-90, s. 69; Yönetmelik'te yer alan tanımda çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre olarak tanımlanmışsa da bunu sadece fiilen iş görülen süre olarak anlamamak gerektiği hakkında bkz. **Köseoğlu**, Fazla Çalışma, s. 119.

¹³ **Süzek / Başterzi**, s. 830; **Tunçomağ / Centel**, s. 168; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 461; Kanun'da öngörülen çalışma süresinin esas itibarıyla fiilî çalışma süresi olarak anlaşılması gerektiğine dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1263, s. 1268.

¹⁴ **Astarlı**, s. 35; İşçinin çalışma süresinin fiilî çalışmaya dayalı olduğu, ancak işçi tarafından emeğinin işverenin emrine tabi tutulmasına rağmen kullanılmaması gibi bir durumun da İşK md.66 uyarınca çalışma süresine dâhil olduğuna dair bkz. **Ekonomi**, s. 170-171; Fiilî çalışma süresinin, işçinin taahhüt ettiği işte geçirdiği süreyi ifade ettiği hakkında bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1262; Fiilî çalışma süresinin sadece fiilen iş görülen süre olarak anlaşılması gerektiği; bu sürenin, işçinin iş görmek amacıyla iş gücünü işverene tahsis ettiği süre olarak anlaşılması gerektiğine dair bkz. **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 271; **Kabul**, s. 5.

¹⁵ Çalışma süresinin işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olduğuna dair ifadenin belirsiz olduğu, İşK md.66'da yer alan durumların kanun koyucunun iradesi ile çalışma süresine dâhil edildiğine dair detaylı açıklamalar için bkz. **Astarlı**, s. 35-36.

1.1.2.1.2. Farazi Çalışma Süreleri

1.1.2.1.2.1. İş Kanunu'nda Düzenlenen Farazi Çalışma Süreleri

Mevzuatımızda bazı sürelerin, işçinin fiilen çalışarak geçirdiği bir süre olmamasına rağmen çalışma süresinden sayıldığı görülmektedir. Bu bağlamda özellikle İş Kanunu md.66'da yer alan düzenleme önem arz eder. İş Kanunu md.66'da çalışma süresinden sayılan haller düzenlenmiştir. Bu düzenlemede yer alan haller, işçinin fiilen çalışarak geçirmediği ancak kanunen günlük çalışma süresi içerisinde değerlendirilmesi gereken durumlardır¹⁶. Maddede belirtilen bu haller farazi çalışma süresini oluşturmaktadır¹⁷. Her ne kadar söz konusu bu süreler, fiilen çalışma şeklinde geçirilmese de kanundan kaynaklı olarak işçinin çalışma süresine eklenir. Dolayısıyla işçinin çalışma süresinin belirlenmesi açısından maddede belirtilen bu sürelerin dikkate alınması gerekir¹⁸.

Kanun'da yer alan farazi çalışma süreleri yasal farazi çalışma süreleridir¹⁹. Kanun'da yer alan düzenlemedeki durumlar dışında taraflar, başka halleri de farazi çalışma süresi olarak belirleyebilirler²⁰. Tarafların belirledikleri farazi çalışma süreleri ise akdi farazi çalışma süreleri olarak adlandırılır²¹. Taraflarca bu şekilde akdi farazi çalışma sürelerinin belirlenmesi durumunda, söz konusu belirlenen süreler de işçinin çalışma süresinin tespitinde dikkate alınır.

Mevzuatımızda yer alan farazi çalışma sürelerinin irdelenerek kapsamlarının belirlenmesi önemlidir. Zira işçinin çalışma süresine dâhil edilecek sürelerin doğru şekilde belirlenmesi özellikle fazla saatlerle çalışmaya ilişkin uyumsuzluklarda önem arz eder. Dolayısıyla öncelikle İşK md.66'da yer alan hallerin ayrı ayrı incelenmesi gerekir.

İş Kanunu'nun 66. maddesinin ilk fıkrasının a bendinde “*Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler*” şeklinde belirtilerek, günlük çalışma süresinden sayılacak ilk hal gösterilmiştir. Bu kapsamda sayılabilecek bir durumun oluşması için; madenler, taş ocakları veya bunlar gibi yer altında ya da su altında çalışılacak bir işin varlığı ve işçinin işi yapabilmek

¹⁶ Süzek / Başterzi, s. 830; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1263; Astarlı, s. 138; Tunçomağ / Centel, s. 171; Ekmekçi / Yiğit, s. 461; Sümer, s. 653; Senyen – Kaplan, s. 528; Karacan Çetin, s. 31; Kabul, s. 45; Aktay, s. 10-11.

¹⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1263; Süzek / Başterzi, s. 830; Tunçomağ / Centel, s.171.

¹⁸ Astarlı, s. 139; Çil, Şahin, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *Çalışma ve Toplum*, C.3, S.14, 2007, ss. 57-79, (Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma), s. 60.

¹⁹ Karacan Çetin, s. 31; Köseoğlu, Fazla Çalışma, s. 119.

²⁰ Caniklioğlu, Suat, *Türk İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002, İstanbul, (Caniklioğlu S.), s. 54; *Ekonomi*, s. 171, Yazar Kanun'da sayılan hallerin sınırlı olduğunu, bunların dışında işçinin fiilen iş görmediği hallerin sözleşmeyle çalışma süresine dâhil edilebileceğini belirtmektedir.; Karacan Çetin, s. 31, s. 40; Köseoğlu, Fazla Çalışma, s. 119; Süzek / Başterzi, s. 835.

²¹ Caniklioğlu S., s. 54; Karacan Çetin, s. 31, s. 40; Köseoğlu, Fazla Çalışma, s. 119.

için çalışılacak yere inmek veya girmek ve çıkmak için belli bir süre geçiriyor olması gerekir²². Bu şekilde geçirilen süreler, madde kapsamında işçinin çalışma süresinden sayılacaktır.

Kanun'da belirtilen maden ve taş ocaklarının sınırlayıcı olarak sayılmadığı ve örnek olarak sayıldığı “*yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya sualtında çalışılacak işlerde*” ibaresinden anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Kanun'da belirtilen maden ve taş ocağı dışında, yeraltında ya da su altında çalışılacak işlerde de hükmün uygulanabileceği gözetilmelidir²³. Bu kapsamda, metro veya tünel yapılmasına yönelik yer altında yapılabilecek işler ile yer altında kablo döşenmesi²⁴ veya su altında yapılacak liman çalışmaları gibi işlerin sayılabileceği belirtilmelidir²⁵.

Maddede yeraltında veya su altında çalışılacak işlerden bahsedilmiş olup, çalışmak için yükseğe çıkılması gereken işler açısından bir düzenleme yapılmamıştır. Hükmün kapsamı belirlenirken, rüzgâr enerjisi, elektrik direği vs. gibi yükseğe çıkılması gereken işlerin de bu bent kapsamında sayılıp sayılamayacağı ayrıca değerlendirilmelidir. Belirtilen bu işlerde de işin yapılabilmesi için, işin olduğu yere çıkıp inme durumu ve bu sırada belli bir sürenin geçmesi söz konusudur. Ancak maddede açıkça yer altında veya su altında yapılan işlerden bahsedildiğine göre söz konusu rüzgâr enerjisi, elektrik direği gibi işler açısından, bu işlerin maddenin kapsamında olduklarını söyleyemeyiz. Ancak bentte sayılan durumlarla benzer nitelikte olan bu işlerin de bu bendin kapsamına alınmasının gerekli olduğu belirtilmelidir²⁶.

Maddenin b bendinde, “*İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler*” çalışma süresinden sayılması gereken diğer bir durum olarak düzenlenmiştir. İşçinin günlük çalışma süresi içerisinde işveren tarafından, çalıştırılmak amacıyla başka bir yere gönderilmesi durumu bu bent kapsamındadır. Bu şekilde yolda geçen süre işçinin çalışma süresine dâhil edilir²⁷. Örneğin tesisatçı olarak çalışan işçinin, işi yapacağı yani tamire ihtiyaç duyulan yere gönderilmesi durumunda, söz konusu yolda geçen süre bu kapsamda olur²⁸.

²² Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1280, İşçilerin çalışacak yerlere inmeleri, girmeleri ve çıkmaları için geçen bu süre dışında, bu fiilleri yapmak için geçen hazırlık süresinin de bu kapsamda kabul edilmesi gerektiği belirtilmiştir.; Astarlı, s. 141-142.

²³ Süzek / Baştırzi, s. 835; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1280; Öktem Songu, Sezgi, **Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2007, (Öktem Songu, Doktora Tezi), s. 140; Karacan Çetin, s. 32; Astarlı, s. 141; Ekmekçi / Yiğit, s. 462; Odaman, Esneklik, s. 22.

²⁴ Yeraltı veya sualtında yapılan boru, kablo, hat döşeme işlerinin bu kapsamda olduğuna dair bkz. Ekmekçi / Yiğit, s. 462.

²⁵ Süzek / Baştırzi, s. 835; Odaman, Esneklik, s. 22.

²⁶ Bu gibi hallerin de çalışma süresinden sayılması gerektiği hakkında bkz. Ekmekçi / Yiğit, s. 463.

²⁷ Astarlı, s. 142; Süzek / Baştırzi, s. 835; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1281; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 272; Kabul, s. 46; Odaman, Esneklik, s. 22.

²⁸ Caniklioğlu S., s. 45.

İşçinin ertesi günü iş için bir gün öncesinden yola çıkması yani günlük çalışma süresinin bitmesinden sonra bir yere gönderilmesi durumunda, söz konusu bu sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağının da değerlendirilmesi gerekir. Örneğin işçinin şehir dışındaki iş için bir gün öncesinden gönderilmesi durumunda 10 saatlik yol giderek işin yapılacağı yere varmasının mümkün olması halinde, bu şekilde yolda geçirdiği 10 saatlik süre çalışma süresine eklenecek midir? İşçinin ertesi günü iş için yola çıktığı durumlarda, söz konusu yolda geçen süreyi çalışarak geçirmediği ortadadır. Ancak işçinin bu süreyi evinde dinlenerek geçirmek yerine yolculukta geçirdiği de aşıkardır. Bu durumda taraflar arasındaki denge sağlanarak bir karara varılması daha doğru olacaktır. Her ne kadar yolda geçirilen bu süre, işçinin çalışma süresi içerisinde olmasa ve işverene çalışma anlamında bir katkı sağlamasa da, belirtilen uzun yolculuk süresi esasen işle ilgili olarak geçirilmektedir. Yani işçi, ertesi gün yapacağı iş için bu yolculuk süresini geçirmekte ve belki dinlenme şansı dahi bulamadan ertesi gün tekrar çalışmaktadır. Dolayısıyla burada yolda geçen sürenin sorumluluğu işçiye yüklenmemelidir. Bu durumda da yolda geçen süre, çalışma süresinden sayılarak işçinin çalışma süresinin tespit edilmesi gerekir²⁹. Ancak doktrinde, işçinin günlük çalışma süresini tamamladıktan sonra bu şekilde yolda geçirdiği sürenin, çalışma süresinden sayılmayacağına ilişkin görüşler mevcuttur³⁰.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 1994 tarihli bir kararında, işçinin asıl görev yeri dışında görevlendirildiği bir olayda, geçici olarak görevlendirildiği yerlere gidip gelmek için yolda geçen süreler açısından fazla çalışma ücreti talep etmesinin mümkün olmadığı belirtilmiştir³¹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir kararında ise “...İşverence işçi günlük iş süresi içinde çalıştırılmak üzere başka bir yere gönderilmişse, işçinin çalışmaksızın yolda geçirdiği süreler de iş süresinden sayılacaktır...” ifadelerine yer verilmiştir³².

²⁹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 759, Kanun'un aynı maddesinin d bendinde, işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi durumunun belirtildiği ve herhangi bir kısıtlama yapılmadığı, dolayısıyla günlük çalışma sürelerini aşan yolda geçen sürenin çalışma süresinden sayılabileceği belirtilmiştir.; Konuya dair detaylı açıklamalar için bkz. Caniklioğlu S., s. 47-48; Karacan Çetin, s. 32-35; Hacıoğlu Çalışkan, s. 136 vd.; Konuya dair karayolları taşımacılık sektöründe çalışan işçiler açısından yapılan açıklamalar için ayrıca bkz. Sevimli, K. Ahmet, “Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanunu'na Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Durumlar”, *İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını*, İstanbul, 2011, ss. 444-476, s. 448-451.

³⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1281; Narmanlioğlu, Ünal, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2014, (Narmanlioğlu, İş Hukuku), s. 627; Süzek / Başterzi, s.835; Taşkent, Savaş / Mutlay, F. Barış, *Açıklamalı - İctihath 4857 Sayılı İş Kanunu*, Beta Yayıncılık, 14. Baskı, İstanbul, 2021, s. 547-548; Kabul, s. 46-47; Odaman, Esneklik, s. 22-23; Mülayim, Baki Oğuz, *İş Hukukunda Gece Çalışması*, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, (Mülayim, Gece Çalışması), s. 147; Bu şekilde yapılan iş seyahatlerinde geçen sürenin çalışma süresine dâhil edilmeyeceği ancak işin niteliği gereği bu durum oluşuyorsa yolda geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağına dair bkz. Astarlı, s. 143-144.

³¹ Yarg. 9. HD, T. 09.06.1994, E. 1994/3904, K. 1994/8874, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³² Yarg. 22. HD, T. 07.10.2019, E. 2016/19629, K. 2019/18309, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Kanun'da yine aynı maddenin ilk fıkrasının c bendinde “İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler” şeklinde bir düzenleme yapılarak, bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirlenmiştir. Burada işçi, işi görmeye hazır bir şekilde bekliyor ve kendisine iş verilmesi durumunda işi yapabiliyor olmasına rağmen, işçiden kaynaklanmayan bir nedenle iş verilmemesi veya işçinin çalıştırılmaması durumu söz konusudur³³. Bu durum, işverenin emir ve talimatından kaynaklanabileceği gibi, işin yapılmasını engelleyen işle ilgili bir nedenden de kaynaklanabilir. Örneğin işin yapılabilmesi için gerekli olan hammadde bulunmaması veya makinelerdeki arıza nedeniyle üretim yapılamaması gibi nedenler bu bent kapsamında değerlendirilmelidir³⁴. Söz konusu bu hallerde işçi işi ifaya hazır olmakla birlikte, işin ifası başka nedenlerden kaynaklı olarak mümkün değildir. Böyle bir durumda, işçinin fiilen çalışmasının olmaması nedeniyle bu sürenin çalışma süresinden sayılmaması durumu hakkaniyetli olmayan bir sonuca yol açacaktır. Kanun'da, işçinin fiilen çalışması olmasa dahi, işi ifaya fiilen hazır olarak beklediği bu durum çalışma süresinden sayılarak, işçinin çalışma süresinin belirlenmesi açısından bir denge sağlanmaya çalışılmıştır.

Açıklanan bu konu özellikle sağlık çalışanları açısından önem arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının icap nöbetinde geçirdiği sürenin nasıl değerlendirileceği ayrıca irdelenmelidir. Yargıtay icap nöbetinde geçen süreye ilişkin bir kararında, daha fazla çalışıldığının kanıtlanmaması durumunda bu sürenin 1/8'inin çalışma süresinden sayılarak işçinin çalışma süresine eklenmesi gerektiğini belirtmiştir³⁵.

İcap nöbetinin işyeri dışında beklenerek tutulması durumu, işyerinde tutulan nöbetten farklılaşmaktadır³⁶. Yargıtay 2021 tarihli bir kararında konuya dair “...davacının icap nöbeti tuttuğunda kaç kez göreve geldiği ve görevin kaç saat sürdüğü net olarak tespit edilememekte olup fiili olarak davacının nöbetlerde iş başında geçirdiği sürenin belirlenmesi ve buna bağlı olarak haftalık ne kadar fazla mesai yaptığıнын tespiti mümkün gözükmemektedir. Ayrıca davacının icap nöbeti sırasında işyerinde olmadığı evinde veya tercih ettiği başka bir yerde

³³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1282; Astarlı, s. 147; Tunçomağ / Centel, s. 171; Şoför olarak veya yangın söndürme işinde çalışan işçilerin işi bekledikleri sürenin bu kapsamda olduğuna dair bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 272; Garson veya tezgahlar olan işçinin, müşteri gelmesini beklerken geçirdiği sürenin bu kapsamda olduğu hakkında bkz. Ekmekçi / Yiğit, s. 462; İtfaiye çalışanlarının işyerinde yangın alarmını beklemesinin, yükleme boşaltma işinde çalışan bir işçinin hammadde gelmesini veya satış olmasını beklemesinin bu kapsamda olduğuna dair bkz. Sümer, s. 653; Benzer yönde bkz. Odaman, Esneklik, s. 23.

³⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1282; Süzek / Başterzi, s. 836; Ekmekçi / Yiğit, s. 462; Kabul, s. 47.

³⁵ Yarg. 9. HD, T. 17.09.2020, E. 2016/22112, K. 2020/8240, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁶ İcap nöbeti açısından detaylı açıklamalar için bkz. Ünal Adınır, s. 1313 vd.; Şahin Emir, Asiye, “İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, C. 1, S. 72, 2022, ss. 329-348, s. 342 vd.

zamanını geçirdiği, çağırılması durumunda göreve gittiği dolayısıyla çağırılmadığı zamanlarda imkanı ölçüsünde serbest hareket edebildiği anlaşılmaktadır. Ancak yapılan işin niteliği gereği icap nöbeti esnasında sadece çağırılma durumunda işyerine gidiliyor olursa da geri kalan zamanı işçinin tamamen özgür hareket ederek geçirmesi de beklenemez. Zira işçi çağırılmaya hazır olarak beklemektedir ve işverence çağırıldığında makul bir süre içerisinde görevi başında olmak zorundadır. Bu anlamda işçi icap nöbeti esnasında şehir dışına çıkamaz veya işyerine uzak bir yere gidemez. Ne var ki; ihtiyaç duyulduğunda işyerine gidilmek zorunda olması icap nöbetinde geçen tüm sürenin çalışma süresinden sayılmasını gerektirmez. Davacının nöbet sırasında işyerine giderek gerçekleştirdiği çalışma sebebiyle geçen süre, çalışma süresinden sayılacaktır. İşyerine gitmesini gerektirecek bir durumun ortaya çıkmaması durumunda ise, uygun bir sürenin çalışma süresinden sayılması hakkaniyet gereğidir...” şeklinde belirlemeler yapmıştır³⁷. İcap nöbeti işyerinde geçirilmese ve fiilî çalışma yapılsa dahi bu sürede çağırılması durumunda işyerine gidebilecek şekilde hazır beklenmesi gerektiği yani işçinin tamamen özgür hareket edemediği belirtilmiştir³⁸. Bu nedenle Yargıtay tarafından bu sürenin 1/8’i çalışma süresine eklenerek belirleme yapılmaktadır.

Çalışma süresinden sayılacak diğer bir durum d bendinde “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler” şeklinde düzenlenmiştir. Söz konusu sürenin bu bent kapsamında değerlendirilmesi için işçinin, işverenin talimatı sonucunda iş görme borcunu yerine getiremiyor olması gerekir³⁹.

Burada işçi, işverenin talimatı neticesinde başka işlerle meşgul edilmektedir⁴⁰. İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi ve bu surette asıl işini yapmaması yani fiilî çalışması olmayan durumlar oluşması da bu bent kapsamında olarak düzenlenmiştir⁴¹. İşçi işverenin talimatı sonucunda asıl işini yapmadığından, üretime yönelik fiilî bir çalışması söz

³⁷ Kararda ayrıca icap nöbetinde geçen sürenin 1/8’inin çalışma süresinden sayılması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, T. 26.01.2021, E. 2020/4705, K. 2021/2257, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁸ İcap nöbetinin işyerinde dışında bekleme süresi oluşturduğu, dolayısıyla İşK md.66/1 c kapsamında değerlendirilmemesi gerektiği, bu konuda kanun boşluğu bulunduğu ve konunun Yargıtay kararları ile çözüldüğü konusunda bkz. Ünal Adınır, s. 1315; Hastanede nöbet tutan sağlık çalışanları açısından nöbette geçirilen sürenin tamamında fiilî çalışma olmasa dahi bu sürenin çalışma süresine dâhil olduğuna dair bkz. Astarlı, s. 149-150; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 272; İcap nöbetinde geçirilen sürenin işyerinde mi yoksa işçinin kendi belirlediği yerde mi geçirildiğinin irdelenmesi gerektiğine dair bkz. Şahin Emir, s. 345.

³⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1283; Köseoğlu, Fazla Çalışma, s. 122.

⁴⁰ Astarlı, s. 150; Karacan Çetin, s. 36.

⁴¹ İşK md.66/1’in b ve d bendinin her ikisinde de işçinin başka bir yere gönderilmesinin söz konusu olduğu, ancak b bendinde işçinin asıl işini işyeri dışında bir yerde yapması için gönderilmesi söz konusuyken, d bendinde asıl işinden farklı bir işi yapması için gönderilmesinin söz konusu olduğuna dair açıklamalar için bkz. Astarlı, s.151.

konusu olmamaktadır. Ancak işçinin fiilî çalışması olmamasının nedeni işçiden kaynaklanmadığından, maddede yer alan bu düzenlemenin yerinde olduğu söylenebilir.

Kanun'da düzenlenen diğer bir durum e bendinde “Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler” şeklinde belirtilmiştir. İş Kanunu md.74/7’de, kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verileceği düzenlenmiştir. Yine aynı fıkra da süt izni olarak verilen bu sürenin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir. İşK md.66/1-e bendinde de belirtilen durum esasen budur. Dolayısıyla kadın işçiler açısından, süt izni olarak verilen 1,5 saatlik süre günlük çalışma süresine dâhil olacak ve bu işçiler açısından çalışma süresi buna göre hesaplanacaktır⁴².

Uygulamada sıklıkla karşımıza çıkan süt izni açısından Kanun koyucu, hem md.74 hem de md.66’da ayrı ayrı düzenleme yaparak bu sürenin günlük çalışma süresine dâhil edilmesi gerektiğini belirlemiştir. Esasen söz konusu bu süre, işverenin emir ve talimatı altında geçirilen bir süre değildir. Ancak buna rağmen bu sürenin çalışma süresinden sayılmasının sosyal nedenlerle ve işçi lehine olduğu belirtilmelidir⁴³.

Son olarak f bendinde “*Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler*” çalışma süresine dâhil edilecek süreler olarak düzenlenmiştir. Hangi durumların bu benden uygulama kapsamında kalacağına dair Yargıtay HGK tarafından 1970 yılında verilen kararın incelenmesi gerekir. Kararda, iş görüldükçe ilerleyen, ilerledikçe de başka alanlara intikal eden dolayısıyla sabit bir yeri olmayan bir işin varlığı kıstası belirtilmiştir⁴⁴. Buna göre karardan, işin yapıldığı yer yerleşim yerlerine uzak dahi olsa, yapılan iş aynı yerde yapılan bir işse, yani yapıldıkça yer değiştirmesi söz konusu değilse bu bent kapsamına girmeyeceği anlaşılmaktadır.

Doktrinde de bu bent kapsamında araçta geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için bazı koşulların irdelendiği görülmektedir⁴⁵. Buna göre her şeyden önce işyerinin yerleşim yerinden uzakta olması gerektiği belirtilmektedir⁴⁶. Uzakta bulunmasından kasıt hem mesafe

⁴² Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 272-273; Astarlı, s. 151; Cengiz (Urhanoglu), İstar, “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 10, S. 4, 2009, ss. 21-53, s. 35; Erener Yılmaz, Ebru, “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 26, S. 1, Haziran 2020, ss. 382-399, s. 386.

⁴³ Astarlı, s. 151; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1283; Aktay, s. 11.

⁴⁴ Yarg. HGK, T. 21.10.1970, E. 1970/9-501, K. 1970/600, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁵ Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1283-1286; Astarlı, s. 152-157.

⁴⁶ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 273; Astarlı, s. 155-156; Süzek / Başterzi, s. 837; Tunçomağ / Centel, s. 172; Ekmekçi / Yiğit, s. 464; Sümer, s. 654; Karacan Çetin, s. 39; Odaman, Esneklik, s. 25.

olarak uzak bir yerde bulunması, hem de işçilerin işyerine gidebileceği düzenli bir taşıma aracının bulunmaması veya bulunsa dahi bu aracın sık giden veya ulaşılabilir bir ücretle her gün gidilebilecek bir araç olmamasıdır⁴⁷. Söz konusu işin, bentte sayılanlardan biri olması ya da benzer nitelikte başka bir iş olması gerekir⁴⁸. Bu bent kapsamında değerlendirme yapılabilmesi için ayrıca, işçilerin işyerine toplu ve düzenli olarak götürülmeleri gerektiği maddede de ifade edilmiştir⁴⁹. İşin devamlı yer değiştiren nitelikte bir iş olmasından kaynaklı olarak, işyerinin sabit bir yerde değil de sürekli olarak yer değiştiren nitelikte olması gerekir⁵⁰.

İşçilerin çalışma süresi, hem fiilî çalışma süresi hem de farazi çalışma süresinin dikkate alınmasıyla ortaya çıkar⁵¹. İşçinin sadece fiilî çalışma süresinin dikkate alınması suretiyle günlük veya haftalık çalışma süresinin hesaplanması, çalışma süresinin belirlenmesi noktasında hatalı bir sonuca varılması demektir. Haftalık çalışma süresinin doğru belirlenmesi, işçinin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapıp yapmadığının tespitinde önem kazanır. Zira haftalık normal çalışma süresinin üzerinde bir çalışmanın varlığını belirlemek için öncelikle haftalık çalışma süresinin doğru şekilde hesaplanması gerekir.

1.1.2.1.2.2. Mevzuatımızda Yer Alan Diğer Farazi Çalışma Süreleri

Mevzuatımızda, işçinin çalışarak geçirmediği ancak çalışma süresine dâhil edilmesi gereken bazı süreler ayrıca düzenlenmiştir. İşK md.66'da yer alan düzenleme dışında, çalışma süresinden sayılacak hallerin belirlendiği diğer düzenlemelerin de irdelenmesi gerekir. Buna ilişkin önemli düzenlemelerden biri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun⁵² 17. maddesinde yapılmıştır. Bu maddede, işverenin işçiler açısından iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin alınmasını sağlayacağı ve söz konusu madde kapsamında verilen eğitimlerde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı açıkça düzenlenmiştir⁵³. Yine benzer şekilde Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik⁵⁴

⁴⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1285; Kabul, s. 51; Odaman, Esneklik, s. 25.

⁴⁸ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 273; Astarlı, s. 152; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1284; Tunçomağ / Centel, s. 171; Sümer, s. 654.

⁴⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 273; Astarlı, s. 157; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1285; Süzek / Başterzi, s. 837; Tunçomağ / Centel, s. 172; Ekmekçi / Yiğit, s. 464; Sümer, s. 654; Senyen – Kaplan, s. 529; Karacan Çetin, s. 39; Kabul, s. 51; Odaman, Esneklik, s. 25.

⁵⁰ Narmanhoğlu, İş Hukuku, s. 629-631; Ekmekçi / Yiğit, s. 464; Sümer, s. 654; Süzek / Başterzi, s. 837; Odaman, Esneklik, s. 25; Bu durumun işin niteliği gereği olduğu ve maddede sayılan işlerden birinin aranmasının nedeninin işyerlerinin sabit olmaması olduğuna dair bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1284; Astarlı, s. 152-153; Kabul, s. 50.

⁵¹ Caniklioğlu S., s. 44; Karacan Çetin, s. 30; Köseoğlu, Fazla Çalışma, s. 119.

⁵² RG: 30.6.2012/28339.

⁵³ Ertürk, Şükran, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 27, 2012, ss. 15-26, s. 21, Kanun'da ayrıca, eğitim sürelerinin haftalık çalışma süresinin üzerinde olması durumunda, bu sürelerin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirileceği de belirtilmiştir.; Hafizoğlu, s. 128.

⁵⁴ RG: 15.05.2013/28648.

md.8’de, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Söz konusu bu düzenlemeler karşısında, hem Kanun’da hem de Yönetmelik’te belirtildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olan ve Kanun’da belirtilen eğitimlerde geçen süreler, işçinin çalışma süresine dâhil edilir.

Çalışma süresine dâhil edilecek sürelerin belirlenmesi açısından başka bir düzenleme, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te⁵⁵ yapılmıştır⁵⁶. Söz konusu Yönetmelik md.7’de, İşK md.66’da yer alan düzenlemelerin yanı sıra çalışma süresinden sayılacak haller düzenlenmiştir. Maddenin a bendinde, işverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir⁵⁷. Yönetmelik’in kapsamında olan çocuk ve genç işçilere işveren tarafından verilmesi gereken eğitimde geçen süreler, bu işçilerin çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınmalıdır⁵⁸. Yine aynı maddenin b bendinde ise, işverenin işçileri işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarında geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacak süreler olduğu belirtilmiştir. Burada işverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantıda geçen sürelerin ayrıca düzenlemesi ile söz konusu sürelerin işyeri dışında geçirilmesine rağmen çalışma süresinden sayılmış olduğuna dikkat edilmelidir. Yine son olarak c bendinde, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirlenmiştir⁵⁹. Yönetmelik kapsamındaki eğitimlere dair md.14 ve 15’te düzenlemeler yapılmıştır. Dolayısıyla eğitimde geçen süreler açısından eğitim ve benzeri durumların kapsamı bu maddelerin birlikte değerlendirilmesi ile ortaya çıkarılabilir.

Açıklandığı üzere Yönetmelik md.7’de belirtilen tüm bu durumlarda, yani Yönetmelik kapsamındaki çocuk ve genç işçiler açısından eğitimde geçen süreler ve yine benzeri nitelikte sürelerin, çalışma süresine dâhil edileceği söylenmelidir. Yönetmelik’in 4. maddesinde genç işçinin, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış kişiyi, çocuk işçinin ise 14 yaşını

⁵⁵ RG: 06.04.2004/25425.

⁵⁶ Konuya dair bkz. **Astarlı**, s. 139; **Köseoğlu**, Fazla Çalışma, s. 120.

⁵⁷ Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz, “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel S., 2013, ss. 481-545, s. 527.

⁵⁸ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 527.

⁵⁹ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 465; **Hafızoğlu**, s. 128; Hekimler, Alpaz, “Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları”, **Çalışma ve Toplum**, C. 5, S. 75, 2022, ss. 2549-2581, s. 2572.

bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişiyi ifade ettiği belirtilmiştir⁶⁰. Dolayısıyla belirtilen çocuk ve genç işçiler açısından Yönetmelik'in 7. maddesinde yer alan tüm bu süreler çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik'te⁶¹ de çalışma süresinden sayılacak haller açısından bir düzenleme yapılmıştır. Yönetmelik md.9/1-ç bendinde, söz konusu Yönetmelik'te belirtilen kurul toplantılarının günlük çalışma saatleri içinde yapılmasının asıl olduğu ve kurulun toplantılarında geçecek sürelerin günlük çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir⁶². Belirtilen bu madde uyarınca, Yönetmelik kapsamındaki kurul toplantılarında geçecek sürenin çalışma süresinden sayılacağı ortadadır.

Kısaca eğitimde geçen süreler olarak ifade edebileceğimiz bazı süreler açısından, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ve yukarıda belirtilen yönetmeliklerde, bu sürelerin çalışma süresine dâhil edileceğine dair açıkça düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla belirtilen düzenlemelerde yer alan durumların, çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınması gerektiği gözetilmelidir. Ancak her ne kadar eğitimde geçse de, bu düzenlemeler kapsamında olmayan bazı durumların ayrıca incelenmesi gerekeceğinden, buna ilişkin açıklamalar çalışmamızın devamında yapılmıştır⁶³.

1.1.2.2. Çalışma Süresinin Belirlenmesinde Dikkate Alınmayacak Süreler

1.1.2.2.1. Ara Dinlenme Süresi

Dinlenme hakkı, Anayasa'nın 50. maddesinde kendisine yer bulan temel haklardan biridir. Anayasa'da yer alan düzenlemenin bir yansıması olarak, dinlenme hakkına ilişkin İş Kanunu'nda da düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanunu'nda yer alan hafta tatili, yıllık ücretli izin hakkı vb. pek çok düzenleme, işçinin dinlenme hakkını sağlamaya yöneliktir⁶⁴. Yine dinlenme hakkının Kanun'da yer alan başka bir hali de günlük çalışma süresi içerisinde gerekli olan dinlenme hakkıdır. Kanun'da md.68'de ara dinlenmesi olarak düzenlenen bu hak, işçilerin günlük çalışma süresi içerisinde hiç ara vermeden çalışmalarını önlemeye ve dinlenmelerini

⁶⁰ Gündüz, Selim, "Türkiye'de Çocuk ve Genç İşçilerin Yasal Konumu", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, C. 22, 2009, ss. 1-28, s. 3; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 486; Konuya ilişkin bkz. **Hekimler**, s. 2570.

⁶¹ RG: 18.1.2013/28532.

⁶² **Ekmekçi / Yiğit**, s. 466.

⁶³ Bkz. Aşağıda 1. Bölüm, Başlık 1.1.2.2.3.

⁶⁴ **Süzek / Baştırzi**, İş Hukuku, s. 892; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1365; Tulukçu, N. Binnur, **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2012, (Tulukçu, Dinlenme Hakkı), s. 164; Doğan, Sevil, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 2020, ss. 1179-1202, s. 1180;

sağlamaya yönelik olarak getirilmiştir. Ara dinlenmesinin amacı, hem işçinin dinlenmesi hem de yemek gibi ihtiyaçları için zamana sahip olmasının sağlanmasıdır⁶⁵.

İş Kanunu md.68’de ara dinlenmesi düzenlenmiştir⁶⁶. Maddenin ilk fıkrasında ara dinlenmesinin, günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle verileceği belirtilmiştir. Yine aynı fıkra da ara dinlenmesinin, işçinin günlük çalışma süresine göre kademeli şekilde artırılacağı düzenlenmiştir. Buna göre, 4 saat ve daha kısa süreli işlerde 15 dakika, 4 saatten uzun ve 7,5 saat de dâhil olmak üzere 7,5 saate kadar olan işlerde yarım saat, 7,5 saatten fazla süreli işlerde ise 1 saat ara dinlenmesi verilir⁶⁷. Kanun’da belirlenen bu süreler nispi emredici nitelikte olup, tarafların ara dinlenmesi süresini arttırması mümkünse de, bu sürenin daha azını veya tamamen kaldırılmasını kararlaştırmaları mümkün değildir⁶⁸.

Aşağıda detayları açıklanacağı üzere, işçinin günlük çalışma süresi en fazla 11 saat olabilir. Dolayısıyla 7,5 saatten fazla ve 11 saate kadar olan çalışmalarda ara dinlenmesi süresi 1 saattir. Her ne kadar günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı düzenlenmişse de, uygulamada bu düzenlemeye riayet edilmeyerek işçinin 11 saatin üzerinde çalıştırıldığı görülmektedir. Bu durumda ara dinlenmesi süresinin nasıl olması gerektiği belirlenmelidir. Kanun’da 11 saatin üzerinde çalışma yapılması yasaklandığından, 11 saatin aşılması durumunda ara dinlenmesi süresinin ne olacağı da doğal olarak düzenlenmemiştir⁶⁹. Konuya ilişkin Yargıtay ve BAM kararlarında, günlük çalışma süresi 11 saat de dâhil olmak üzere 11 saate kadar olan çalışmalarda 1 saat⁷⁰, 11 saatten fazla olan çalışmalarda ise en az 1,5 saat ara

⁶⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1360; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 325-326; Ekmekçi / Yiğit, s. 524; Sümer, s. 676; Senyen – Kaplan, s. 563; Karacan Çetin, s. 41; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 136; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 180; Tulukçu, N. Binnur, “Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 27, Eylül 2012, ss. 93-103, s. 95; Doğan, s. 1180.

⁶⁶ Ara dinlenmesine ilişkin özellik gösteren düzenlemeler açısından bkz. Doğan, s. 1187 vd.; Ayrıca bkz. Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 182-184.

⁶⁷ Detaylar için bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1360-1364; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 328-330; Sümer, s. 674-675; Süzek / Başterzi, s. 892-895; Tunçomağ / Centel, s. 183-184; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 136; Senyen – Kaplan, s. 563-565; Ulusoy, Yasin, “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, 2005, ss. 383-408, s. 388 vd.; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 80 vd.; Tulukçu, s. 95-97; Doğan, s. 1181 vd.; Yılmaz, Orhun, *Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021, (Yılmaz O., Dinlenme), s.108 vd.; Hafizoğlu, s. 150 vd.

⁶⁸ Ekmekçi / Yiğit, s. 523; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1361; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 329; Tunçomağ / Centel, s. 183; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 136; Senyen – Kaplan, s. 563; Karacan Çetin, s. 42; Ulusoy, s. 386; Kaplan, Büşra, “İş Hukukunda Ara Dinlenmesi ve Hafta Tatili”, *Konya Barosu Dergisi*, C. 1, S. 1, 2022, ss. 41-85, s. 44; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 185; Tulukçu, s. 97; Kaner Koç, Nilgün / Çelik, Pınar, “Turizm Sektöründe Antraktlı Çalışma Algısı: Antalya’daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C. 9, S. 4, 2017, ss. 603-627, s. 607.

⁶⁹ Şahlanan, Fevzi, “Günlük 11 Saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesi (Karar İncelemesi)”, *Tekstil İşveren Hukuk Dergisi*, S. 414, Ağustos 2015, ss. 2-4, (Şahlanan, Karar İncelemesi), s. 3.

⁷⁰ Bursa BAM 3. HD, T. 05.11.2020, E. 2019/2017, K. 2020/1940, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

dinlenmesi verilmesi gerektiği belirtilmektedir⁷¹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir kararında, işçinin 16 saat çalışması bulunan durumlarda 2 saat ara dinlenmesi düşürülerek belirlene yapılması gerektiği⁷², Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2018 tarihli bir kararında 17 saatlik çalışma açısından 2 saatlik ara dinlenme süresinin düşürülmesi gerektiği ifade edilmiştir⁷³. Başka bir kararda ise 14 saatlik çalışmalar açısından 2 saatin ara dinlenmesi olarak düşürülmesi gerektiği belirtilerek karar verilmiştir⁷⁴. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 tarihli bir kararında 24 saat yapılan çalışmalarda⁷⁵ belirlemenin ayrıca yapılacağı, günlük çalışmanın 15 saat olduğu durumda ise 3 saat ara dinlenme süresinin indirilmesi gerektiği belirtilmiştir⁷⁶.

İşK md.68/2'de, Kanun'da belirtilen bu ara dinlenme sürelerinin en az olduğu ve aralıksız olarak verileceği düzenlenmiştir. Maddenin devamında 3. fıkrada ise, söz konusu bu ara dinlenme sürelerinin iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmeler ile aralı olarak kullanılabilirliği belirtilmiştir.

Ara dinlenmesi, tüm işçilere aynı anda kullanılabilirliği gibi, bu sürenin farklı saatlerde sırayla kullanılması da mümkündür⁷⁷. İşK md.68/4'te de bu durum belirtilerek ara dinlenmelerinin aynı veya değişik saatlerde kullanılabilirliği düzenlenmiştir.

Ara dinlenmelerinin, çalışma başlamadan önce veya işçinin günlük çalışması bittikten sonra olacak şekilde kullanılması mümkün değildir⁷⁸. Ara dinlenmelerinin amacı, işçinin uzun çalışma süreleri açısından dinlenmesinin sağlanması, sağlığının korunması ve ayrıca kişisel ihtiyaçları ile yemek gibi nedenlerle mola vererek çalışmasıdır. Dolayısıyla çalışmanın ortasında kullanılması gerekir.

⁷¹ Yarg. 9. HD, T. 21.12.2020, E. 2016/32987, K. 2020/19369, Yarg. 22. HD, T. 21.05.2019, E. 2017/22846, K. 2019/11227, Yarg. 9. HD, T. 18.06.2020, E. 2016/19182, K. 2020/5929, Yarg. 9. HD, T. 09.12.2020, E. 2016/35217, K. 2020/17939, Yarg. 9. HD, T. 27.04.2022, E. 2022/4623, K. 2022/5403, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay uygulaması açısından bkz. **Süzek / Basterzi**, s. 893; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 524; **Şahlanan**, Karar İncelemesi, s. 4; Bu çalışmaların kanuna aykırı bir çalışma olduğu, Yargıtay'ın kanuna aykırı bir çalışma açısından verdiği bu kararlara yönelik eleştiri için bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1361.

⁷² Yarg. 22. HD, T. 16.05.2019, E. 2017/22381, K. 2019/11010, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³ Yarg. 9. HD, T. 09.10.2018, E. 2016/9302, K. 2018/17806, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁴ Yarg. 9. HD, T. 14.11.2019, E. 2017/12454, K. 2019/19950, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵ 24 saat çalışma şeklindeki çalışmalar açısından ara dinlenme süresine ilişkin açıklamalarımız için bkz. Aşağıda 2. Bölüm, Başlık 2.1.2.2.2.

⁷⁶ Yarg. 9. HD, T. 11.02.2020, E. 2017/14131, K. 2020/1945, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁷ Ara dinlenmesinin kullanılması hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 524-526; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1361-1362; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 330; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, s. 189; **Tulukçu**, s. 97; İşverenin yönetim hakkı kapsamında işçinin ara dinlenmesini ne zaman kullanacağını belirleyebileceğine dair bkz. **Doğan**, s. 1184.

⁷⁸ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 525; **Ulusoy**, s. 396; **Sümer**, s. 676; **Tulukçu**, Dinlenme Hakkı, s. 188.

Yargıtay, ara dinlenmesinin kullanılmasına ilişkin “...*Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dâhilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir...*” şeklinde karar vermiştir⁷⁹. Görüldüğü üzere Yargıtay da, ara dinlenmesinin işe geç başlama veya işi erken bırakma şeklinde kullandırılmasının mümkün olmadığını ve amacına uygun olarak çalışma süresi içerisinde kullandırılması gerektiğini belirtmektedir.

İşK md.68’in son fıkrasında ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir. Yine konuya ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.3/1’de, İş Kanunu md.68 uyarınca verilen ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir⁸⁰. Aynı maddenin 2. fıkrasında ise “*Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir. 4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin son fıkrası hükmü saklıdır.*” düzenlemesi yapılmıştır.

Hem Kanun’da hem de Yönetmelik’te açıkça, md.68 uyarınca verilen ara dinlenmesi sürelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Çalışma sürelerinin doğru şekilde belirlenmesi, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılıp yapılmadığı hususunda büyük önem arz eder. Dolayısıyla bu konuda mevzuatımızda yer alan düzenlemeler detaylı olarak irdelenmelidir. Söz konusu düzenlemelerde belirtildiği üzere, ara dinlenmeleri çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınmaz⁸¹. Yani ara dinlenmesi süresi hem günlük çalışma süresi belirlenirken hem de haftalık çalışma süresi belirlenirken söz konusu süreler dâhil edilemez. Ancak taraflarca ara dinlenmesinin çalışma süresine dâhil olduğu kararlaştırılabilir⁸².

Her ne kadar ara dinlenmelerinin çalışma süresine dâhil edilmemesi gerektiği mevzuatımızda düzenlenmişse de söz konusu bu düzenlemede dâhil edilmeyeceği belirtilen

⁷⁹ Yarg. 9. HD, T. 21.12.2020, E. 2016/32987, K. 2020/19369, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁸⁰ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 329; Ekmekçi / Yiğit, s. 526.

⁸¹ Ekmekçi / Yiğit, s. 526; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1363; Tunçomağ / Centel, s. 184; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 137; Senyen – Kaplan, s. 564; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 185; Ara dinlenmesinin diğer dinlenme sürelerinden farklı olarak çalışma sürelerinden sayılmayacağı hakkında bkz. Doğan, s. 1184-1185.

⁸² Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1363; Sümer, s. 674; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 329; Göktaş, Seracettin, “İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 28, Aralık 2012, ss. 42-56, s. 49; Ulusoy, s. 387; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 186; Yılmaz O., Dinlenme, s. 116; Kaplan, s. 51; Doğan, s. 1185.

süre, işçinin çalışmadığı ve dinlenerek geçirdiği ara dinlenme süresidir. İşçinin ara dinlenmesi olarak geçirmesi gereken süre işçiye verilmemişse, söz konusu sürenin çalışma süresine dâhil edilmesi gerekir⁸³.

Ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmamasının bir sonucu olarak, bu süre için işçiye ücret ödenmesi gerekmez⁸⁴. Ancak bu sonuca ulaşabilmek için ara dinlenmelerinin işçiye fiilen kullandırılmış olması, yani işçinin söz konusu sürede çalışmamış olması gerekir. Ara dinlenmeleri işçiye kullandırılmamış ve işçi bu sürelerde çalışmışsa, ara dinlenmesi süresine ilişkin ücret ödenmesi gerekir⁸⁵. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2012 tarihli kararında ara dinlenmesi açısından “...İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz...” belirlenmelerine yer verilmiştir⁸⁶.

Yine benzer şekilde Yargıtay tarafından “...Ara dinlenme için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık kırk beş saati aşan kısmını oluşturması halinde ise zamlı ücret ödenmelidir...” şeklinde karar verilmiştir⁸⁷. Görüldüğü üzere, ara dinlenmesi işçiye tanınmamışsa, söz konusu süreye dair işçinin normal ücretinin ödenmesi gerektiği kararda belirtilmiştir. Ancak söz konusu sürenin, haftalık 45 saati aşan çalışmayı oluşturması halinde, işçiye zamlı ücret ödenmesi gerektiği de yine aynı kararda belirtilmiştir. Yani söz konusu süre çalışma süresine dâhil edilerek haftalık çalışma süresinin 45 saati aşp aşmamasına göre ödenen ücretin zamlı mı olacağı hususu değişecektir⁸⁸. Yoksa bu sürenin ara dinlenmesi olarak sağlanmaması nedeniyle işçinin ücretinin ödenmesi her hâlükârda olacaktır. Her ne kadar kararda 45 saati aşan çalışmanın oluşması durumunda zamlı ücret ödeneceği belirtilmişse de, ara dinlenmesinin sağlanmaması nedeniyle günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saatin⁸⁹ veya

⁸³ Süzek / Başterzi, s. 894; Ulusoy, s. 398; Hafizoğlu, s. 153.

⁸⁴ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1363; Göktaş, s. 49; Doğan, s. 1184-1185; Tulukçu, Dinlenme Hakkı, s. 185-186; Tulukçu, s. 97.

⁸⁵ Ekmekçi / Yiğit, s. 526; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 330; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 136; Ulusoy, s. 398.

⁸⁶ Yarg. 9. HD, T. 01.03.2012, E. 2012/7306, K. 2012/6557, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁸⁷ Yarg. 9. HD, T. 21.12.2020, E. 2016/32987, K. 2020/19369; Yarg. 9. HD, T. 24.09.2019, E. 2016/6689, K. 2019/16588, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁸⁸ Ara dinlenmesinde işçinin çalıştırılması durumunda, bu çalışma fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma niteliğindeyse karşılığının ödenmesi gerektiğine dair bkz. Astarlı, s. 208; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 330; Ulusoy, s. 398-399; Ara dinlenmesinde işçi çalıştırılmışsa, bu çalışmaların fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğine dair bkz. Mülâyim / Kayık Aydınalp, s. 428.

⁸⁹ İşçinin ara dinlenmesinde çalışmış olması nedeniyle günlük çalışma süresi 11 saati aşıyorsa, bu durumun da değerlendirilmesi gerektiğine dair bkz. Karacan Çetin, s. 45; Ulusoy, s. 399.

gece çalışma süresi sınırı olan 7,5 saatin aşılması durumunda, yine bu süreleri aşan çalışmaların karşılığının ayrıca verilmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır. Günlük çalışma süresi ve gece çalışma süresinin sınırlandırılması ve bu sınırın aşılması durumuna ilişkin açıklamalarımız aşağıda yapıldığından, konunun detaylarına ara dinlenmesi açısından girmiyoruz.

Tüm bu belirtilen çerçevede, işçinin ara dinlenmesi süresinde çalışmaya devam etmesi söz konusu ise, bu süre çalışma süresine dâhil edilmelidir. Bu sürenin dâhil edilmesiyle oluşan çalışma süresinin ise haftalık veya günlük çalışma ile gece çalışması sınırını aşıp aşmaması durumuna göre işçinin normal ücretinin mi yoksa zamlı ücretin mi ödeneceği hususunun belirleneceği unutulmamalıdır⁹⁰.

İşçinin ara dinlenmesi süresinde işinin başında ve çalışmaya devam ediyor olması durumunda, söz konusu sürenin dinlenme ile geçirilmediği ve çalışma süresine dâhil edileceği ortadadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, işçi ara dinlenmesi süresini çalışarak geçirirse bu süre çalışma süresine dâhil edilir. Yoksa işçinin ara dinlenmesi süresini işyerinde geçirmesi, tek başına bu sürenin çalışma süresine eklenmesi için yeterli değildir. İşçinin, söz konusu süreyi işyerinde geçirmesinde herhangi bir engel yoktur. İşçi işyerinde bulunsu dahi bu sürede çalışmıyor ve işinin başında bulunmuyor ise ara dinlenmesi süresinin çalışma süresine eklenmesi gibi bir durum söz konusu olmaz⁹¹.

Yargıtay tarafından, çalışma süresinin belirlenmesi noktasında işçinin işe giriş ve çıkış saatlerine göre hesaplama yapılamayacağı ve ara dinlenmesi süresinin söz konusu süreden düşülmesi gerektiği belirtilmektedir⁹². Yine Yargıtay’a göre, hiç ara dinlenmesi kullanmadan çalışmanın mümkün olmayacağı, bu yönde bir iddianın hayatın olağan akışına aykırı olduğu ifade edilmektedir⁹³.

1.1.2.2.2. Sosyal Yardım Amacıyla İşçilerin İşyerine Getirilme Süreleri

İş Kanunu’nun 66. maddesinin son fıkrasında, işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sosyal yardım amacıyla işçinin iş yerine götürülüp getirilmesi sırasında araçlarda geçen sürenin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir⁹⁴. Buna göre, işin niteliği gereği değil de, sadece işçilerin işyerine götürülmesi amacıyla örneğin servis sağlanması durumunda, serviste geçen sürenin çalışma süresinden sayılması söz konusu olmayacaktır. Yargıtay da bu

⁹⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1363; Karacan Çetin, s. 45.

⁹¹ Detaylar için bkz. Süzek / Baştırzi, s. 894; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1364; Tulukçu, s. 98-99.

⁹² Yarg. 22. HD, T. 21.05.2019, E. 2017/22846, K. 2019/11227, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁹³ Yarg. 9. HD, T. 18.06.2020, E. 2016/19182, K. 2020/5929, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁹⁴ Süzek / Baştırzi, s. 837; Tunçomağ / Centel, s. 172; Senyen – Kaplan, s. 529.

konuda verdiği bir kararında, işçilerin serviste geçirdiği sürenin çalışma süresine eklenerek fazla çalışma yapıldığı sonucuna varan ilk derece mahkemesi kararını bozmuştur⁹⁵. Yargıtay kararında 66. maddenin son fıkrasını dayanak göstererek, serviste geçen sürenin çalışma süresine dâhil edilecek bir süre olmadığını vurgulamıştır.

Kanun'da belirtilen bu düzenlemenin amacından hareketle, bu sürenin neden çalışma süresine dâhil edilmediği tespit edilebilir. Burada işveren tarafından sağlanan servisin, işçilerin işe daha kolay gidip gelmeleri için sağlanması ve sosyal bir yardım amacı taşıması söz konusudur. İşverenin böyle bir servisi sağlama zorunluluğu bulunmamasına rağmen bunu sağladığı görülmektedir. Dolayısıyla fiilî bir çalışma süresi de olmayan bu sürenin çalışma süresi olarak değerlendirilmemesi gerektiği Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir.

Yargıtay kararına konu olan bir olayda, davacı işçinin davalı şirkette çalışan diğer işçileri şirket aracı ile işe getirip götürdüğü durumda, işçinin çalışma süresine bu şekilde işe getirip götürme esnasında geçen sürenin dâhil edilip edilmeyeceği noktasında uyuşmazlık çıkmıştır. Yargıtay söz konusu kararında bu sürenin çalışma süresine dâhil edilmemesi gerektiği sonucuna varmıştır⁹⁶. Kararda, davacı işçinin güzergâh üzerindeki diğer işçileri de getirip götürmesinin ekstra yük veya çalışma gerektirmediği belirtilerek, bu sürenin çalışma süresine eklenmesi suretiyle fazla çalışma yapıldığı sonucuna varılamayacağı belirtilmiştir. Her ne kadar Yargıtay, ekstra bir yük veya çalışma gerektirmediği gerekçesiyle bu sürenin çalışma süresinden sayılmamasına karar vermişse de işçinin şirket arabasıyla her gün diğer işçileri işe getirip götürdüğü karardan anlaşılmaktadır. İşçi açısından esas işi bu olmadığı halde her iş öncesi ve sonrası getirip götürme işi de yapılmakla, aslında fazladan çalışma gerektiren bir durumun ortaya çıktığı görülmektedir. Kanun'da belirtilen ve sosyal yardım amacıyla işçinin iş yerine götürülüp getirilmesi hali de burada söz konusu olmaz. Zira işçi aracı sürerek aslında işinin gereği dışında şoförlük yapmaktadır. Dolayısıyla burada çalışma süresine eklenmesi gereken fiilî bir çalışma söz konusu olmakla, karara bu yönüyle katılmak mümkün değildir.

1.1.2.2.3. Eğitimde Geçen Süreler

İş Kanunu'nun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan hallerin düzenlendiği yukarıda detaylıca açıklanmıştı. Söz konusu maddenin d bendinde, işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürelerin çalışma süresine dâhil edilmesi gerektiği belirtilmiştir. İşçinin, işveren tarafından mesleki eğitim için

⁹⁵ Yarg. 22. HD, T. 17.01.2014, E. 2013/1986, K. 2014/296, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁹⁶ Yarg. 9. HD, T. 06.04.2015, E. 2014/1832, K. 2015/13320, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

eğitim, kurs vs. gönderilmesi durumunun bu bent kapsamında kalıp kalmayacağının ise değerlendirilmesi gerekir.

Yargıtay'ın 2007 tarihli bir kararında “...Davacı işçinin işverence şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katıldığı gerekçesiyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. Davacı işçi belirtilen süre içinde fiilen çalışmamış, ve işverene belirtilen anlamda bir fayda sağlamamıştır. Bu nedenle davacının bilgi ve performansını artırma amacıyla yapılan bu tür toplantılarda geçer sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmesi doğru olmaz...” şeklinde belirtilmiş ve işçinin fiilen çalışmış olmaması, ayrıca belirtilen toplantıların bilgi ve performans artırma amacıyla olması nedeniyle, söz konusu sürelerin fazla çalışma hesabında dikkate alınması hatalı bulunmuştur⁹⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2017 tarihli kararında da benzer şekilde eğitimde geçen sürelerin çalışma süresine eklenmesi ve fazla çalışma yapıldığı sonucuna varılması hatalı bulunmuştur⁹⁸. Yine Yargıtay'ın başka bir kararında, üretime yönelik herhangi bir çalışma yapılmamış olması ve kursta edinilen bilgilerle işçinin mesleki yeteneğinin gelişmesi yani kendi lehine sonuçlar elde edilmiş olması nedeniyle, kursta geçen sürenin fazla çalışma olarak değerlendirilmemesi gerektiği belirtilmiştir⁹⁹. Kararda belirtilen bu değerlendirme ise doktrinde eleştirilmiş ve işçinin işverenin talimatı ile bu seminerlere gönderildiği, işverenin çalıştırma amacının olup olmadığının bu açıdan önemli olmadığı ve ayrıca seminerlerden işveren açısından fayda elde edilmediği gibi bir yaklaşımın doğru olmadığı belirtilmiştir¹⁰⁰.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 2019 tarihli bir kararında ise, davacı işçinin verimlilik ve performans toplantısı ile eğitim seminerlerine katıldığı, dolayısıyla fazla çalışma ve hafta tatilinde çalışmalarının olduğu iddiasına yönelik olarak, toplantıların saatlerinin işyerine sorulması, tanık beyanları ve davacının iddialarının birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Kararda ayrıca bunun sonucuna göre fazla çalışma ve hafta tatili ücret alacağının belirlenmesi gerektiği belirtilmiş ve yerel mahkemece verilen hafta tatili ücret alacağının reddine dair karar bozulmuştur¹⁰¹. Belirtilen bu kararda, Yargıtay'ın diğer kararlarından farklı

⁹⁷ Yarg. 9. HD, T. 15.05.2007, E. 2007/6044, K. 2007/15197, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁹⁸ Yarg. 9. HD, T. 20.03.2017, E. 2017/14949, K. 2017/4416, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁹⁹ Yarg. 9. HD, T. 26.12.2007, E. 2007/1129, K. 2007/39176, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay'ın bu görüşünü mutlak şekilde kabul etmemek gerektiği; kararların, eğitimde geçen süre için fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğine dair olduğu ve eğitimin günlük iş süresi içerisinde verilmesi halinde bu sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiği hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 467-468.

¹⁰⁰ Konuya ilişkin detaylı açıklamalar ve kararların detaylı incelemesi için bkz. **Köseoğlu**, Fazla Çalışma, s. 122-124; Konuya dair ayrıca bkz. **Karacan Çetin**, s. 37.

¹⁰¹ Yarg. 22. HD, T. 07.10.2019, E. 2016/19629, K. 2019/18309, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

bir değerlendirme yapıldığı görülmektedir. Ancak Yargıtay'ın konuya ilişkin genel yaklaşımın yukarıda açıklandığı gibi olduğu ve eğitimde geçen süreleri çalışma süresine dâhil etmediği belirtilmelidir.

Yukarıda detayları açıklandığı üzere, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md.17'de ve Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.8'de, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde geçen sürenin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Yine bu düzenlemeler dışında, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.7'de, Yönetmelik kapsamındaki çocuk ve genç işçiler açısından eğitimde geçen süreler ve yine benzer mahiyette geçen bazı durumlardaki sürelerin çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir¹⁰². Dolayısıyla, her ne kadar eğitimde geçen süreler olsa da düzenlemelerin kapsamında olan süreler, işçinin çalışma süresine dâhil edilmelidir. Zira Kanun'da ve Yönetmelik'te bu sürelerin çalışma süresinden sayılacağı açıkça düzenlenmiştir.

1.1.2.2.4. İşe Hazırlık Süreleri

İşçinin çalışma süresinin nasıl değerlendirileceği, fiilî ve farazi çalışma süresi kavramları irdelenerek açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışma süresinin, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre olduğu Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir. İşçinin fiilî çalışmasına başladığı zamanın, çalışma süresinin tespitinde önemli olacağı aşıkardır¹⁰³. Ancak bazı durumlarda işçinin fiilî çalışmaya başlaması belli bir sürenin geçmesi sonucunda olur. Yani işçinin işini yapmaya başlaması zaman alabilir.

İşçinin yaptığı işin niteliği gereği, işyerine gelir gelmez işe başlaması mümkün olabilir. Ancak yine işin niteliği gereği, işçinin iş için hazırlık yapması ve bu nedenle işe hemen başlayamaması da söz konusu olabilir. İşçinin işe başlamadan önce giyinmesi, iş için kullanması gereken bazı ekipmanları giymesi ve yine iş bittikten sonra bunları çıkarması gerekebilir¹⁰⁴. Bu durum, işe hazırlık için belli bir sürenin geçmesi ve işçinin asıl işini yapmaya hemen başlayamaması sonucuna neden olur. İşçinin bu şekilde işe hazırlıkta geçirdiği sürenin çalışma süresine dâhil olmadığı doktrinde ifade edilmektedir¹⁰⁵.

¹⁰² Konuya ilişkin detaylı açıklamalar yukarıda yapılmıştır. Bkz. Yukarıda 1. Bölüm, Başlık 1.1.2.1.2.2.

¹⁰³ Çalışma süresinin, işçinin fiilen çalışmaya başladığı ya da iş görme borcunun ifası için işverenin emrine girdiği anda başlayacağına dair bkz. Astarlı, s. 47.

¹⁰⁴ Konuya ilişkin bkz. Astarlı, s. 49-52; Ekmekçi / Yiğit, s. 466-467.

¹⁰⁵ Astarlı, s. 51-52, Yazar, işçinin kıyafet değiştirmesi veya yıkanması gibi sürelerin genel olarak çalışma süresine dâhil olmadığını ancak yasal bir nedenle işçinin, sağlık, hijyen ve güvenlik açısından koruyucu bir kıyafet giymesi gerekmesi durumunda bu kıyafetleri giyip çıkarması için gereken sürenin çalışma süresine dâhil edilmesinin isabetli olacağını belirtmiştir.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1262, Soyunma ve giyinme süresinin işçinin fiilî çalışma süresine dâhil olmadığı belirtilmiştir.; Ekmekçi / Yiğit, s. 467.

İşçinin işe hazırlık yaparak geçirdiği bu süreler, asıl işi açısından çalışarak geçirdiği süreler değildir. Bunun yanında bu süreler, İşK md.66 kapsamında farazi çalışma sürelerine de dâhil değildir. Dolayısıyla İşK md.66 kapsamında değerlendirilmesi mümkün görünmemektedir. İşçinin yaptığı işin gereği olarak kıyafet değiştirmesi gereken durumlarda, söz konusu bu sürenin çalışma süresinden sayılmaması işçi açısından aleyhe bir sonuca yol açmaktadır. Dolayısıyla bu konuda mevzuatımızda düzenleme yapılması ve işçinin yaptığı işin niteliği gereği kıyafet değiştirmesi ya da ekipman giymesi gibi hazırlık yapması gereken durumlarda, bu şekilde işe hazırlıkta geçen sürelerin de çalışma süresine dâhil olduğunun kabul edilmesi yerinde olur.

1.1.3. Kanuni Çalışma Süreleri

1.1.3.1. Haftalık Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun 63. maddesinde “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir*” şeklinde bir düzenleme yapılarak, haftalık normal çalışma süresinin en fazla ne kadar olacağı belirtilmiştir¹⁰⁶. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde de “*Haftalık Normal Çalışma Süresi*” başlığıyla, kanundaki hükme benzer bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla hukukumuzda işçinin normal çalışma süresinin haftalık olarak esas alındığı¹⁰⁷ ve en fazla 45 saat olacak şekilde düzenlenebileceği söylenebilir.

Belirtilen düzenlemede yer alan haftalık çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresidir. Detayları aşağıda belirtileceği üzere, denkleştirme uygulaması gibi haftalık çalışma süresi açısından değerlendirilmesi gereken farklı düzenlemeler de mevcuttur¹⁰⁸.

Haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olarak belirlenebileceği düzenlemesi ile çalışma sürelerine ilişkin bir sınır koyulmuştur. Söz konusu hüküm nispi emredici niteliktedir¹⁰⁹. Dolayısıyla taraflar, haftalık çalışma süresini 45 saat olarak uygulayabilecekleri gibi, bu süreden daha az bir süreyi de belirleyip haftalık çalışma süresi olarak uygulayabilirler.

¹⁰⁶ Astarlı, s. 111 vd.; Süzek / Başterzi, s. 830; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1266, s. 1270 vd.; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 276; Senyen – Kaplan, s. 520 vd.; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 127 vd.; Eyrenci, Forum, s. 158; Odaman, Esneklik, s. 16.

¹⁰⁷ Astarlı, s. 111; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1269-1270; Çalışma süresinin haftalık olarak belirlenmesi gerektiği hakkında bkz. Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 34.

¹⁰⁸ Astarlı, s. 121.

¹⁰⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 276; Astarlı, s. 113; Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 133; Karacan Çetin, s. 52; Eyrenci, Forum, s. 158; Kabul, s. 42; 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, S. 2, 2011, ss. 199-244, s. 203.

Ancak haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde olacak şekilde düzenlenmesi mümkün değildir¹¹⁰.

Haftalık çalışma süresine yönelik getirilen bu sınırlama işçilerin şahsına ilişkin olup, işyerine ilişkin değildir¹¹¹. Bu durum Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.11’de de belirtilmiştir. Getirilen bu sınırlama ile işçinin dinlenme hakkının güvence altına alınması ve sosyal yaşamı ile sağlığının korunması sağlanmaktadır. İşyerindeki çalışmanın ise haftalık 45 saat ile sınırlandırıldığından bahsedilemez. İşin devamlı olarak ve haftalık 45 saatten fazla sürüyor olması, söz konusu hükme aykırılık teşkil etmez.

1.1.3.2. Günlük Çalışma Süresi

Kanun’da çalışma süreleri haftalık olarak belirlenip buna göre düzenlemeler yapılmıştır. Haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlere dağıtılması ile işçinin günlük çalışma süresi tespit edilebilir. İşçinin günlük çalışma süresi; haftalık çalışma süresinin iş günlerine dağıtılması ile oluşacağından, haftalık çalışma süresi ve haftada çalışılan günler bu sürenin tespitinde önemlidir¹¹².

İşçilerin çalışma süresi haftalık olarak düzenlenmiş ve bu süre açısından sınırlamalar yapılmıştır ancak bu durum, günlük çalışma açısından başka sınırlamalar ve düzenlemelerin olmadığı anlamına gelmez. İşK md.63/2’de, tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceği düzenlenmiştir. Yine konuya dair Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.4/3’te “*Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz*” düzenlemesi yapılmıştır. Söz konusu bu düzenlemeler esasen günlük çalışma süresi açısından bir sınır getirmektedir¹¹³.

Kanun’da yer alan “*günde 11 saati aşmamak koşuluyla*” ifadesi ve Yönetmelik’te yer alan “*her ne şekilde olursa olsun*” ifadesi, söz konusu hükümlerin nispi emredici nitelikte olduğunu ve tarafların bu hükme aykırı olacak şekilde günlük 11 saatin üzerinde çalışma süresi belirleyemeyeceğini ancak 11 saatin altında olacak şekilde kararlaştırma yapabileceğini gösterir¹¹⁴. İşçilerin aile ve sosyal yaşamlarının korunması, dinlenmelerinin sağlanması ve iş sağlığı ve güvenliği gibi nedenlerle de hükmün amacının işçiyi korumak olduğu ve emredici

¹¹⁰ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 276; Astarlı, s. 114; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 751; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1270; Karacan Çetin, s. 52; Eyrenci, Forum, s. 158; Odaman, Esneklik, s. 16.

¹¹¹ Astarlı, s. 115; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 34 ; Sümer, s. 630.

¹¹² Astarlı, s. 126-130; Kabul, s. 42.

¹¹³ Konuya ilişkin bkz. Astarlı, s. 126 vd; Süzek / Başterzi, s. 871; Senyen – Kaplan, s. 522; Karacan Çetin, s. 50; Odaman, s. 73; Günlük çalışma süresinin sınırlandırılmasının dinlenme hakkıyla ilgisine dair bkz. Göktaş, s. 43 vd.

¹¹⁴ Sümer, s. 629.

nitelikte olduğu gözetilmelidir. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına ilişkin kural emredici nitelikte olduğundan, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma durumunda yapılan çalışmaları da kapsamaktadır. Dolayısıyla işçinin fazla saatlerle çalışması da dâhil olmak üzere her durumda günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz¹¹⁵.

Çalışma sürelerine ilişkin sınırlamaların işçilerin şahıslarıyla ilgili olduğu, yani işçiler açısından bir sınır getirilerek, işçilerin günlük veya haftalık olarak belli bir saatin üzerinde çalıştırılmalarının engellenmesinin sağlandığı belirtilmelidir¹¹⁶. Dolayısıyla işyerleri açısından günlük 11 saatin üzerinde çalışma yapılamaması gibi bir durum söz konusu değildir, işçiler açısından bu sınıra dikkat edilmesi yeterlidir¹¹⁷.

İşK md.67’de, günlük çalışmaya başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin işçilere duyurulacağı düzenlenmiştir. Yine aynı maddede, işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin farklı işçiler açısından farklı şekilde düzenlenebileceği belirtilmiştir¹¹⁸.

1.1.3.3. Gece Çalışma Süresi

İş Kanunu’nun 69. maddesi gece süresi ve gece çalışmasını düzenlemektedir. Maddeye göre iş hukuku açısından gece kavramı, “Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir” şeklinde belirlenmiştir. Yine aynı maddenin 3. fıkrasında da gece çalışma süresine ilişkin esaslar düzenlenmiştir¹¹⁹.

Çalışma süreleri açısından gece kavramı Kanun’da belirtilmiş ve bu dönemde yapılan çalışmanın da gece çalışması olduğu açığa kavuşturulmuştur. Kanun’da gece döneminin, en geç saat 20.00’de başlayan ve en erken 06.00’ya kadar geçen ve en fazla 11 saat süren dönem

¹¹⁵ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 278; Eyrenci, Öner, “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler”, *Legal İHD*, C. 1, S. 1, 2004, ss. 15-55, (Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu), s. 41; Astarlı, s. 128; Süzek / Başterzi, s. 871; Hafızoğlu, s. 131-132.

¹¹⁶ Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 34; Sümer, s. 630.

¹¹⁷ Çalışma sürelerine ilişkin sınırlamanın işçiler açısından söz konusu olduğu ve işyerinde çalışmanın 24 saat devam edebileceği hakkında bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1269; Süzek / Başterzi, s. 830; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 275.

¹¹⁸ Günlük çalışma süresinin başlangıcı ve sona ermesi hakkında bkz. Astarlı, s. 134-136.

¹¹⁹ Detaylı bilgi için bkz. Saracel, Nüket, *Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir, 1986, s. 48 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1286 vd.; Süzek / Başterzi, s. 838-839; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 309 vd.; Astarlı, s. 251-267; Tunçomağ / Centel, s. 184 vd.; Senyen – Kaplan, s. 529-530; Mülayim, Gece Çalışması, s. 7 vd.; Akdeniz, Ayşe Ledün, “Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 2019, ss. 555-574, s. 560; Kesici, Mahmut, “Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması”, *Çalışma ve Toplum*, C. 4, S. 47, 2015, ss. 221-236, s. 222-223; Hafızoğlu, s. 143 vd.; Gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler hakkında ayrıca bkz. Ekmekçi / Yiğit, s. 469-470; Mülayim, Gece Çalışması, s. 131 vd.; Mülayim, Baki Oğuz, “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması” *KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 2, S. 1, Ocak 2017, ss. 103-132, (Mülayim, Kadın İşçilerin Gece Çalışması), s. 105-107.

olduğu belirtilmiştir¹²⁰. Bu dönem içerisinde geçen çalışmaların gece çalışması sayılacağı ortadadır¹²¹. Ancak çalışmanın bir kısmının bu dönemde, diğer kısmının gündüz döneminde olmasının nasıl değerlendirileceği Kanun'da açıklanmamıştır. Bu durumun nasıl değerlendirileceğine ilişkin düzenleme, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik(PHÇY)¹²² md.7'de yapılmış olup, bu konuya ilişkin açıklamalarımız postalar halinde çalışmaya ilişkin kısımda yapılmıştır¹²³.

Gece çalışması; iş sağlığı ve güvenliği, işçinin sağlığı ve sosyal yaşamı gibi pek çok konuyla ilgili olduğundan buna ilişkin düzenlemeler ayrıca yapılmıştır¹²⁴. Bu kapsamda İşK md.69'da yer alan düzenleme uyarınca, gece çalışması 7,5 saati geçemez. Bu kural işçilerin gece çalışması açısından getirilen bir sınırı belirlemekte, genel anlamda işyerleri açısından bu şekilde bir sınırlama bulunmamaktadır¹²⁵.

Kanun'da gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceği belirtilmiş ve bunun istisnası yine aynı maddede düzenlenerek belli durumlarda işçinin yazılı onayı ile 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yapılması mümkün hale getirilmiştir. İşK md.69/3'te; turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve Türk Petrol Kanunu¹²⁶ uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Ancak belirtmek gerekir ki; bu şekilde yapılacak bir çalışmada, İşK md.63 gereği günlük çalışmanın sınırı olan 11 saatin dikkate alınması gerekir. Yani işçinin gece çalışması 7,5 saatin üzerinde olsa da, bu çalışmanın 11 saati aşmasının mümkün olmadığı kabul edilmelidir¹²⁷.

İşK md.69/3'te, gece 7,5 saatin üzerinde çalışma yaptırılabilmesi için işçilerin yazılı onayının alınmasının şart olduğu belirtilmiştir. Kanun'un, işçinin onayının alınması açısından

¹²⁰ Düzenlemenin nispi emredici olduğuna dair bkz. **Astarlı**, s. 252; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1287; **Kabul**, s. 92.

¹²¹ İş Kanunu uyarınca gece döneminde yapılan, yani fiili ve farazi çalışmanın gece döneminde gerçekleşmesinin gece çalışması olduğuna ilişkin bkz. **Astarlı**, s. 254; Gece çalışması kavramı hakkında ayrıca bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 131-145.

¹²² RG: 07.04.2004/25426.

¹²³ Bkz. Aşağıda 1. Bölüm, Başlık 1.1.5.3.

¹²⁴ Gece çalışmasının ortaya çıkardığı sorunlar hakkında bkz. **Saracel**, s. 22 vd.; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 15-27; Koriyucu nitelikte kurallar öngörülmesi gerektiğine dair bkz. **Astarlı**, s. 251; **Tunçomağ / Centel**, s. 185; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 137; **Senyen – Kaplan**, s. 529; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 309; Gece çalışmasının fizyolojik ve sosyolojik etkileri hakkında detaylar için bkz. Bacak, Bünyamin / Kazancı, Ecehan, “Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikoloji ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C. 3, S. 6, 2014, ss. 132-149, s. 138 vd.; **Sümer**, s. 630.

¹²⁵ **Sümer**, s. 631; Gece çalışma süresinin düzenlenmesine ilişkin hükümlerin nispi emredici olduğu hakkında bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 147.

¹²⁶ RG: 11.6.2013/28674.

¹²⁷ **Kesici**, s. 223.

yazılılık şartını getirdiği görülmektedir¹²⁸. Burada getirilen yazılılık şartının, Kanun'un bu çalışmaların yapılabilmesi için aradığı bir geçerlilik şartı olduğunun kabulü gerekir¹²⁹. Ancak her ne kadar geçerlilik şartı olduğu kabul edilse de yazılı onay alınmadan işçiye 7,5 saati aşan gece çalışması yaptırılması durumunda bu çalışmanın yok sayılması mümkün değildir, karşılığının ödenmesi gerekir.

Kanun'da yer alan düzenlemede, işçilere gece 7,5 saati aşacak şekilde çalışma yaptırılabilir işler belirtilmişse de bu işlerden ne anlaşılması gerektiği ve bunların kapsamı açıklanmamıştır¹³⁰. Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik md.7'de; turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerden ne anlaşılması gerektiği düzenlenmiştir¹³¹. Maddede tesis, işyeri ve kuruluşlardan bahsetmekle işyeri esasına göre bir düzenleme yapıldığı görülmektedir¹³². Dolayısıyla belirtilen kapsama girmeyen işyerlerinde çalışan işçilere gece 7,5 saati aşan çalışmanın yaptırılması mümkün değildir. Ancak doktrinde, salt işyeri esasına göre değerlendirme yapılması ile örneğin sağlık hizmeti yürütülen bir işyerinde çalışan ancak sağlık hizmeti niteliğinde olmayan bir iş yapan işçinin de bu kapsama alınmasının Kanun'da yer alan istisna hükmü ile bağdaşmayacağı belirtilmektedir¹³³. Kanımızca, istisna hükmünü dar yorumlamak gerekeceğinden¹³⁴, düzenlemede sadece işyeri esasının yer alması doğru olmamıştır. Maddede bir değişiklik yapılarak, hükmün uygulama alanının belirlenmesinde hem işyeri açısından bir değerlendirme yapılması gerektiği hem de işin niteliğinin Kanun'da belirtilenlerden biri olması gerektiğinin düzenlenmesi yerinde

¹²⁸ **Karacan Çetin**, s. 248; Yazılı onayın nasıl alınması gerektiğine dair açıklamalar ve konuya ilişkin görüş için bkz. **Kesici**, s. 229-230.

¹²⁹ **Kesici**, s. 229; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1290; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 159-160; **Akdeniz**, s. 567.

¹³⁰ Düzenlemenin kapsamının yürütülen işler açısından belirlendiği görüşü ve bu konudaki uygulama sorunları hakkında detaylı bilgi için bkz. **Kesici**, s. 223 vd.; İstisnaya ilişkin düzenlemenin işler açısından olduğuna dair bkz. **Hafızoğlu**, s. 144; İstisna hükmünün sektör bazında olduğu, çalışanların yaptığı işin değil de çalışılan sektörün önemli olduğu görüşü ve bu sektörlerin nasıl belirleneceğine ilişkin bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 154-159.

¹³¹ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1291; **Mülayim**, Baki Oğuz, "Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, S. 55, 2017, ss. 1183-1210, (**Mülayim**, Gece Çalışmasının Düzenlenmesi), s. 1187; Bu sektörlerin kapsamına ilişkin tek düzenlemenin Postalar Halinde Çalışmaya İlişkin Yönetmelik'te olduğu, ancak postalar halinde çalışma olmadan da gece çalışması söz konusu olabileceğinden düzenlemenin bu Yönetmelik'te yapılmasının isabetli olmadığı hakkında bkz. **Akdeniz**, s. 566-567.

¹³² **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara**, s. 764-765; **Karacan Çetin**, s. 248; **Akdeniz**, s. 568; Belirtilen işlerin yapıldığı işyerleri esasında bir tanım tercih edildiğine dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1291.

¹³³ **Akdeniz**, s. 568, Yazar Yönetmelik'te yer alan düzenlemeyi, İş Kanunu md.69/3'te öngörülen özel güvenlik, turizm ve sağlık hizmetinin yürütüldüğü bir işte çalışmak ön koşulu ile Yönetmelik'in 7. maddesinde yer verilen birimlerin kapsamına alınmış işçiler olarak yorumlamak gerektiğini ifade etmektedir.

¹³⁴ İş hukukunda yoruma ilişkin ve istisnai hükümlerin dar yorumlanması gerektiğine dair açıklamalar için bkz. **Kar, Bektaş**, "İş Hukukunda Yorum", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, 2012, ss. 72-81, s. 75 vd.

olacaktır. Bu yönde bir düzenleme ile hükmün dar yorumlanması ve sayılanlar dışında herhangi bir işin benzer nitelikte dahi olsa bu kapsamda olmadığı sonucuna varılması mümkün olabilecektir¹³⁵. Ancak mevcut düzenlemede işyeri esasının belirlendiği gözden kaçırılmamalıdır.

PHÇY md.7’de turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri yürütülen işyerlerinde çalışan işçiler ile bu işyerlerinde alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin yazılı onayının alınması koşuluyla gece 7,5 saatin üzerinde çalıştırılabileceği belirtilmiştir¹³⁶. Görüldüğü üzere, Kanun’da yer alan düzenlemeye alt işveren tarafından çalıştırılan işçiler de dâhil edilerek gece 7,5 saatin üzerinde çalıştırılabilecek işçilerin kapsamı genişletilmiştir.

Detayları açıklandığı üzere, İş Kanunu’nda gece çalışma süresine sınır getirilmiştir. Gece çalışmaları açısından bu sınırın aşılması durumunda sonuçların ne olacağı ise Kanun’da düzenlenmemiştir. Konunun önemi nedeniyle, bu sınırın aşılması durumunda sınırı aşan çalışmaların nasıl değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin detaylı açıklamalarımız aşağıda yapılmıştır¹³⁷.

İşK md.73’te gece çalıştırma yasağına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır¹³⁸. PHÇY md.5’te, İşK md.69 uyarınca belirlenen gece dönemindeki 20.00-06.00 saatleri arasındaki işçi postalarında, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu düzenlenmiştir¹³⁹. Konuya ilişkin düzenlemeler ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te yapılmış ve Yönetmelik md.5 son fıkrada, İşK md.69’da belirtilen gece döneminde yapılan işlerde, 18 yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmayacağı belirtilmiştir¹⁴⁰.

İşK md.73/2’de, 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin Yönetmelik çıkarılacağı belirlenmiş ve bu konuda Kadın Çalışanların Gece Postalarında

¹³⁵ **Kesici**, s. 227, Yazar maddede belirtilen işlerle bağlantılı işlerin de madde kapsamında değerlendirilmesi ve bu konuda bağlantılı işlerin tespitinde dar yorum yapılması gerektiğini belirtmektedir.

¹³⁶ **Akdeniz**, s. 569.

¹³⁷ Bkz. Aşağıda 2. Bölüm, Başlık 2.1.2.2.1.

¹³⁸ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 532.

¹³⁹ **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 533.

¹⁴⁰ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1287-1288; **Süzek / Başterzi**, s. 839; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 311-312; **Sümer**, s. 633; **Hafızoğlu**, s. 148; Konuya ilişkin detaylar ve Kanun’da sadece sanayiye ait işlerde çalışma yasaklanmasına rağmen Yönetmelik’te bu şekilde bir sınırlandırma yapılmadığına ilişkin açıklamalar için bkz. **Astarlı**, 263-264; **Yılmaz, Orhun**, “Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 1, 2018, ss. 83-110, (**Yılmaz O.**), s. 101-104; **Bozkurt Gümrükçüoğlu**, s. 532-533; Kanun’da sadece sanayiye ait işlerin belirtildiği, Kanun’da öngörülmeleyen bir sınırlamanın, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ile getirilemeyeceğine dair bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 241-242; Gece çalışmalarında özel olarak korunan işçi grupları hakkında detaylı bilgi için bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 220 vd.

Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik¹⁴¹ çıkarılmıştır¹⁴². Yönetmelik md.5'te kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılma süresi düzenlenmiştir¹⁴³. Düzenlemede kadın çalışanların gece postalarında 7,5 saatten fazla çalıştıramayacağı belirtilmiş, ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde işçilerin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceği belirtilmiştir¹⁴⁴. Görüldüğü üzere Yönetmelik'te esasen Kanun'da yer alan hükümle benzer yönde bir düzenleme yapılarak, kadın işçilerin yazılı onayının alınması şartıyla gece çalışmasının 7,5 saatin üzerinde olabileceği belirlenmiştir¹⁴⁵.

Kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmeleri için, gece postalarında çalıştırılmalarında sakınca olmadığına dair sağlık raporunun alınması gerektiği Yönetmelik'in 7. maddesinde belirtilmiştir¹⁴⁶. Bunun dışında kadın çalışanların gebe ve analık durumları md.9'da ayrıca düzenlenmiş ve gebe olduklarının doktor raporuyla tespit edilmesinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanların ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla 1 yıl süre ile gece postalarında çalıştıramayacağı ifade edilmiştir¹⁴⁷. Emziren kadın çalışanlarda bu sürenin, anne veya

¹⁴¹ RG: 24.7.2013/28717.

¹⁴² Kadın işçilerin gece çalışması hakkında detaylı bilgi için bkz. **Saracel**, s. 68 vd.; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 223 vd.; Yönetmelik'te yer alan düzenlemelere ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Yılmaz O.**, s. 98 vd.; **Hafızoğlu**, s. 149; Gece çalıştırma yasağı hakkında detaylı bilgi ve benzer nitelikteki diğer düzenlemelerin incelemesi için bkz. **Kesici**, s. 230-231; Kadınların gece çalışması açısından detaylı düzenleme yapılması gerekliliği ve iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasının önemi hakkında bkz. Seratlı, Burcu, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 53, S. 2, 2004, ss. 197-245, s. 239.

¹⁴³ Konuya ilişkin detaylar için bkz. Ekmekçi, Ömer, "4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 20, S. 1, Ocak 2006, ss. 47-54, (Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma), s. 51-53.

¹⁴⁴ **Sümer**, s.608, s. 633; **Süzek / Başterzi**, s. 924-925; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 311; **Senyen – Kaplan**, s. 533; **Mülayim**, Kadın İşçilerin Gece Çalışması, s. 124; Hüseyinli, Namık / Yiğit, Yusuf, "İş Hukuku'nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2017, ss. 279-328, s. 306.

¹⁴⁵ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1288-1289; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 311; **Yılmaz O.**, s. 100.

¹⁴⁶ **Sümer**, s. 608, s. 633; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 313; **Senyen – Kaplan**, s. 533; **Yılmaz O.**, s. 100; Kadın çalışanların gece çalışmaları hakkında detaylar için bkz. **Mülayim**, Kadın İşçilerin Gece Çalışması, s. 118 vd.

¹⁴⁷ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1289; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 313; **Astarlı**, s. 266; **Senyen – Kaplan**, s. 534; Bacak, Bünyamin / Yiğit, Yusuf, "Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi", **Kamu-İş Dergisi**, C. 9, S. 2, 2007, ss. 1-31, s. 17-18; **Sümer**, s. 608-609; **Cengiz**, 37-38; Köseoğlu, Ali Cengiz, "Türk İş Hukukunda Analık", **İş ve Hayat**, C. 2, S. 4, 2016, ss. 97-124, (**Köseoğlu**, Türk İş Hukukunda Analık), s. 101; Yuvalı, Ertuğrul, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış", **TBB Dergisi**, S.106, 2013, ss. 93-114, (**Yuvalı**, Kadın İşçiler), s. 109; **Hüseyinli / Yiğit**, s. 306; Oğuz, Özgür, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", **TBB Dergisi**, S. 134, 2018, ss. 567-586, s. 578; Kadın çalışanların gece postalarında çalışması hakkında detaylar için bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 226 vd.; **Mülayim**, Kadın İşçilerin Gece Çalışması, s. 123 vd.

çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde 6 ay daha uzatılacağı aynı maddenin 2. fıkrasında düzenlenmiştir. Yönetmelik md.9/3'te, bu çalışanların anılan sürelerdeki çalışmalarının, Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹⁴⁸ hükümleri saklı kalmak üzere gündüz postalarına rastlayacak şekilde düzenleneceği açıklanmıştır. Bu konuya ilişkin düzenlemeler ayrıca Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md.8'de yapılmıştır. Söz konusu maddeye göre kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar¹⁴⁹. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılmasının yasak olduğu ve bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir¹⁵⁰.

Ayrıca belirtilmelidir ki, İşK md.69/2'de bazı gece çalışmalarında herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak konusunda Yönetmelik çıkarılacağı öngörülmüşse de söz konusu Yönetmelik halihazırda çıkarılmamıştır¹⁵¹.

1.1.4. Akdi Çalışma Süreleri

İşçilerin çalışma süresinin belirlenmesinde, Kanun'da ve yönetmeliklerde yer alan düzenlemelerin değerlendirilmesi gerekir. Zira çalışma süresi denilince öncelikle mevzuatta belirlenen bu kanuni çalışma sürelerinin kastedildiği ortadadır. Ancak bazı durumlarda taraflarca, Kanun'da yer alan çalışma sürelerinden farklı bir çalışma süresinin belirlenmesi mümkündür. Kanun'da yer alan çalışma sürelerinden farklı bir sürenin belirlendiği durumlarda, söz konusu bu belirlenen akdi çalışma süreleri Kanun'un emredici hükümlerine aykırı olmaması kaydıyla dikkate alınacaktır¹⁵².

Çalışma sürelerine ilişkin Kanun'da ve yönetmeliklerde yapılan düzenlemeler ile bu sürelerle esas itibarıyla sınır çizilmiştir. İşK md.63'te haftalık çalışma süresinin en fazla 45 saat olacağı belirlenmiştir. Bu düzenleme nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla taraflarca bu sürenin altında haftalık çalışma süresinin öngörülmesi mümkün olup, bu durumda belirlenen

¹⁴⁸ RG: 16.08.2013/28737.

¹⁴⁹ **Sümer**, s. 609; Madde metninin, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik md.9 doğrultusunda yeniden düzenlenmesi gerektiği hakkında bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 231.

¹⁵⁰ Konuya ilişkin bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 230-231.

¹⁵¹ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 310; **Astarlı**, s. 252; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 184; **Mülayim**, Gece Çalışmasının Düzenlenmesi, s. 1185; **Mülayim**, Kadın İşçilerin Gece Çalışması, s. 106.

¹⁵² **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1271.

bu çalışma süresine göre değerlendirme yapılmalıdır¹⁵³. Tarafların bu sürenin üzerinde örneğin haftalık çalışma süresini 50 saat olarak belirlemeleri ise mümkün değildir. Dolayısıyla Kanun'da yer alan sınırlara uymak şartıyla farklı bir çalışma süresinin belirlenmesi söz konusu olabilir. Yine günlük çalışma süresi ile gece çalışma süresi de Kanun'da belirlenen sınırlamalara uymak şartıyla farklı şekilde belirlenebilir. Bu durumda taraflarca belirlenen çalışma sürelerinin dikkate alınması gerekir.

1.1.5. Çalışma Sürelerine İlişkin Özellik Arz Eden Bazı Düzenlemeler ve Postalar Halinde Çalışma

1.1.5.1. Özellik Arz Eden Bazı Çalışma Süreleri

Çalışma sürelerine ilişkin İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler, genel olarak haftalık ve günlük çalışma sürelerinin belirlenmesi şeklindedir. Bunun dışında gece çalışma süresi açısından da ayrıca düzenlemeler yapılmıştır. Ancak bu süreler dışında, Kanun'da ve yönetmeliklerde yer alan farklı çalışma sürelerinin ve bunlara ilişkin sınırların irdelenmesi önemlidir.

Kanun'da farklı şekilde belirlenen ve irdelenmesi gereken ilk çalışma süresi, maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresidir. İş Kanunu'nun 63. maddesinin ilk fıkrasında, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler açısından 6645 sayılı Kanun'la¹⁵⁴ değişiklik yapılmıştır. Buna göre yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi, günde en çok 7,5 ve haftada en çok 37,5 saattir. Yine aynı düzenleme Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinin son fıkrasında mevcuttur¹⁵⁵. Söz konusu işlerde işin niteliğinin getirdiği zorluk ve yıpranma durumu da dikkate alındığında, bu işçiler açısından çalışma süresinin daha az belirlenmesinin olumlu olduğu söylenmelidir. Hükümde sadece yer altı maden işlerinde çalışanlar belirtilmiş olup, yer altında yapılmasına rağmen maden işi niteliğinde olmayan işlerin ise hükmün kapsamında olmadığı belirtilmelidir¹⁵⁶. Ancak konuya ilişkin ayrıca Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında

¹⁵³ Astarlı, s. 119-120; Karacan Çetin, s. 68; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 128; Taraflarca haftalık çalışma süresinin farklı belirlenmesinin, Kanun'un diğer düzenlemelerinin uygulanması açısından farklılığa yol açabileceği yani konunun fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından önemli olduğuna dair bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1271.

¹⁵⁴ RG: 23.04.2015/29335.

¹⁵⁵ Tunçomağ / Centel, s. 168; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 279; Senyen – Kaplan, s. 521; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 127; Hafizoğlu, s. 130; Konuya ilişkin bkz. Akyiğit, Ercan, "Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 25, S. 3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, ss. 21-34, (Akyiğit, Maden İşyerleri), s. 22 vd.

¹⁵⁶ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 751; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1270; Süzek / Baştırzi, s. 830; Arslan Ertürk, Arzu, "6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler", Çalışma ve Toplum, S. 45, 2015, ss. 173-196, s. 182; Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Akyiğit, Maden İşyerleri, s. 28-29.

Yönetmelik(SKHY)¹⁵⁷ md.4/1-o'da düzenleme yapılmıştır. Buna göre söz konusu maddede, maden ocakları işleri (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işlerde günlük çalışma süresinin en fazla 7,5 saat olabileceği belirlenmiştir. Dolayısıyla Yönetmelik'te yer alan bu düzenlemenin de çalışma süresinin belirlenmesinde dikkate alınması gerekir. Söz konusu bu işlerde çalışan işçilerin günlük en fazla 7,5 saat çalıştırılabileceği Yönetmelik'te belirtilmiştir.

SKHY, sağlık kuralları bakımından bazı işlerde günlük çalışma süresini belirleyerek, bu işlerde çalışan işçilerin çalışma süresine bir sınır koymuştur. Yönetmelik'in 4. maddesinde günde azami 7,5 saat çalışılabilecek işler, 5. maddesinde ise günde 7,5 saatten daha az çalışması gereken işler düzenlenmiştir¹⁵⁸. Dolayısıyla Yönetmelik'in belirtilen maddelerinde düzenlenen işler bakımından, bu işlerde çalışan işçilerin günlük çalışma süresi sınırı 11 saat olarak değil, Yönetmelik'te belirtilen çalışma süreleri olarak değerlendirilmelidir.

Yönetmelik'te belirtilen işlerde çalışan işçilerin ayrıca, günlük azami iş sürelerinden sonra başka bir işte çalıştırılmaları da yasaktır. Yönetmelik'in 6. maddesinde bu durum ifade edilmektedir. Ayrıca md.7'de, Yönetmelik kapsamındaki işlerde fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir¹⁵⁹.

İşK md.69/3'te işçilerin gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceği düzenlenmiştir. Gece çalışması açısından getirilen bu sınırın mevzuatımızdaki diğer hükümlerle birlikte değerlendirilmesi önemli olup başka sınırlamaların irdelenmesi gerekir. Bu nedenle gece çalışmaları açısından da Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te yer alan sınırlamalar gözetilmelidir. Belirtildiği üzere söz konusu Yönetmelik'te, bazı işler açısından işçinin çalışma süresi sınırlandırılmıştır. Yönetmelik'te belirtilen durumlarda yani işçilerin çalışma süresinin sınırlandırıldığı hallerde, gece çalışmaları açısından da bu sınırlamaların geçerli olacağı kabul edilmelidir. İşçilerin sağlık kuralları gereği 7,5 saatten daha az çalıştırılması gereken hallerde, gece çalışması sınırı da buna göre belirlenir. Bunun dışında, gece çalışma süresinin işçinin yazılı onayı ile 7,5 saati geçebileceğine dair hükmün, sağlık kuralları bakımından daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçiler açısından uygulanmaması gerektiği kanaatindeyiz.

¹⁵⁷ RG: 16.7.2013/28709.

¹⁵⁸ Astarlı, s. 136-138; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1298; Süzek / Başterzi, s. 841-842; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 274, s. 278-279; Ekmekçi / Yiğit, s. 471; Senyen – Kaplan, s. 527; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 128-129; Karacan Çetin, s. 66; Göktaş, s. 45; Odaman, Esneklik, s. 20-21; Hafizoğlu, s. 130-131.

¹⁵⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1298; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 279; Senyen – Kaplan, s. 527; Odaman, Esneklik, s. 21; Hafizoğlu, s. 131; Yönetmelik'te yer alan fazla çalışma yaptırılmayacağına dair düzenlemenin fazla saatlerle çalışma anlamında kullanıldığı dolayısıyla fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacağı, ayrıca bu işlerde denkleştirme de uygulanamayacağına ilişkin görüş için bkz. Astarlı, s. 137.

Kısacası Yönetmelik'te belirtilen işlerde çalışan işçiler açısından, gece çalışma süresinin artık Yönetmelik'te düzenlenen günlük çalışma süresi sınırına göre belirlenmesi gerektiği kabul edilmelidir. Sağlık kuralları gereği çalışma süresi sınırlandırılan işler açısından, gerek SKHY, gerekse de çalışma kapsamında incelenen diğer yönetmeliklerde tespit edebildiğimiz herhangi bir gece çalışma yasağı yoktur. Bu işçiler açısından gece çalışmasına yönelik herhangi bir yasaklama olması durumunda zaten gece çalıştırılmayacakları için, bu konu da tartışma konusu olmaktan çıkacaktır. Dolayısıyla konuya dair açıklamalarımızın gece çalışmasının yasaklanmadığı hallerde geçerli olacağı ortadadır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md.9'da çalışma süresine ilişkin bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, gebe veya emziren çalışanların günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı belirtilmiştir¹⁶⁰. Belirtilen Yönetmelik md.4'te gebe çalışan, emziren çalışan ve yeni doğum yapmış çalışan tanımlarına yer verilmiştir. Yönetmelik'te yer alan bu tanımlar işçilerin kapsamını belirlemede yardımcı olacaktır. Dolayısıyla Yönetmelik kapsamındaki bu işçilerin çalışma sürelerinin tespitinde, söz konusu bu günlük çalışma sınırının gözetilmesi gerekir¹⁶¹.

Mevzuatımızda günlük çalışma açısından sınır teşkil edebilecek ve işçilerin günlük çalışma süresini belirleyen bir düzenleme Karayolları Trafik Yönetmeliği'nde¹⁶² yer almaktadır. Yönetmelik'in 98. maddesinde “*Ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dâhil 9 kişiyi geçen araçların şoförlerinin 24 saatlik herhangi bir süre içinde; toplam olarak 9 saatten ve devamlı olarak 4,5 saatten fazla araç sürmeleri yasaktır.*” düzenlemesi mevcuttur. Bu düzenleme uyarınca bu şekilde çalışan işçilerin günlük çalışma süresinin artık en fazla 9 saat olacağı belirtilmelidir. Bu konuda ayrıca Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği¹⁶³ md.5 ve md.6'da düzenlemeler yapılmıştır¹⁶⁴. Dolayısıyla bu işçiler açısından mevzuatımızda ayrıca düzenlemelerin yapıldığı hususu gözden kaçırılmamalıdır.

¹⁶⁰ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 279; Karacan Çetin, s. 68; Köseoğlu, Ali Cengiz / Kabul, Sibel, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 72, 2014, ss. 233-268, s. 254; Oğuz, s. 582; Terzioğlu, Ahmet / Aksöz, Fatmanur, “Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler”, **Çalışma ve Toplum**, S. 72, 2022, ss. 267-298, s. 284.

¹⁶¹ Işık Erol, Sevgi, “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 27, S. 47, 2022, ss. 597-620, s. 611; Düzenlemenin emredici olduğuna dair bkz. Köseoğlu, Türk İş Hukukunda Analık, s. 101-102.

¹⁶² RG: 18.07.1997/23053.

¹⁶³ RG: 06.04.2004/25425.

¹⁶⁴ Konuya dair detaylar için bkz. Sevimli, s. 444 vd.; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 284.

Çalışma süresi açısından önem arz eden diğer bir düzenleme de İş Kanunu'nun 71. maddesinde yapılmıştır. Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı başlıklı maddenin 4. fıkrası “*Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde yedi ve haftada otuz beş saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde beş ve haftada otuz saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde sekiz ve haftada kırk saate kadar artırılabilir.*” şeklindedir¹⁶⁵. Yine aynı maddenin 5. fıkrasında “*Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkra da öngörülen süreleri aşamaz.*” şeklindedir¹⁶⁶. Benzer bir düzenleme Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.6’da da yapılmıştır¹⁶⁷. Söz konusu bu düzenlemelerde çalışma süresi bakımından günlük ve haftalık sınırlamaların yapıldığı görülmektedir¹⁶⁸.

İşK md.72’de “*Maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılması yasaktır.*” düzenlemesi yer almaktadır¹⁶⁹. Dolayısıyla belirtilen bu işçilerin çalıştırılması açısından, maddede belirtilen sınırlamalar dikkate alınarak çalışma sürelerinin ve şartlarının düzenlenmesi gerekir.

1.1.5.2. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği Uyarınca Yapılan Çalışmalar

İşK md.70’de, bir işyerinde belirli çalışma saatlerinden önce veya sonra gerekli olan hazırlama veya tamamlama ya da temizleme işlerinde çalışan işçiler için işin düzenlenmesinin hangi şartlarda olacağı açısından Yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiş ve bu kapsamda

¹⁶⁵ Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 525.

¹⁶⁶ Serath, s. 233; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 275, s. 279; Astarlı, s. 117-118; Süzek / Baştırzi, s. 923; Tunçomağ / Centel, s. 168-169; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 127-128; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 526; Gökalp, Özge Tuçe, “Türk İş Hukukunda Çocuk Çalıştırma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges (Ejovoc)*, C. 2, S. 1, 2012, ss. 125-135, s. 129; Hafızoğlu, s. 129.

¹⁶⁷ Ekmekçi / Yiğit, s. 471; Karacan Çetin, s. 68; Hafızoğlu, s. 130.

¹⁶⁸ Çocuk ve genç işçilerin çalışmalarına ilişkin düzenlemeler ve çalıştırılmayacakları işler hakkında detaylar için bkz. Gündüz, s. 8 vd.; Süzek / Baştırzi, s. 922-924; Gökalp, s. 129 vd.; Bozkurt Gümrükçüoğlu, s. 516 vd.; Hekimler, s. 2570 vd.

¹⁶⁹ Kadın çalışanlarla ilgili düzenlemelere dair bkz. Adakale Demirhan, Fatma Elif / Ekonomi, Münir, “Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, *İTÜ Dergisi*, C. 4, S. 5, Ekim 2005, ss. 55-67, s. 62 vd.; Bacak / Yiğit, s. 3 vd.; Bakırcı, Kadriye, “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 8, 2007, ss. 22-40, s. 22 vd.; Sümer, s. 606 vd.; Süzek / Baştırzi, s. 924 vd.; Yuvalı, Kadın İşçiler, s. 103 vd.; Oğuz, s. 575 vd.; Hüseyinli / Yiğit, s. 304 vd.; Terzioğlu / Aksöz, s. 276 vd.; Işık Erol, s. 600 vd.

Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği(HTTY)¹⁷⁰ çıkarılmıştır. İşyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli şekilde devam ettirilebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma şartlarının Yönetmelik kapsamında olduğu belirtilebilir¹⁷¹. Yönetmelik md.2/1’de “*Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, görevleri yalnız bu işleri yapmakla sınırlı olan işçilere yaptırılmayarak, işyerinin asıl işçilerine yürüttükleri işlere ek olarak yaptırıldığı takdirde, bu Yönetmelik hükümleri uygulanır.*” düzenlemesi yer almaktadır¹⁷². Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin yalnızca bu işleri yapmak için işe alınan işçilere yaptırılması durumunda bu Yönetmelik hükümleri yerine İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu işlerin işyerinde çalışan ve görevleri bu işler olmayan işçilere asıl işlerinin yanında ek olarak yaptırıldığı hallerde Yönetmelik hükümlerinin uygulanması söz konusu olacaktır¹⁷³.

Yönetmelik md.4’te hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesinin, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlı olduğu belirtilmiştir¹⁷⁴. Dolayısıyla bu şartlar mevcut değilse, yani hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin günlük çalışma süresi içerisinde yaptırılmaması açısından teknik bir zorunluluk veya sağlık ve güvenlik açısından bir sakınca yoksa bu işler çalışma süresi içerisinde yapılır¹⁷⁵.

HTTY md.5’te, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin asıl işlerine dair günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlamasından önce veya bitmesinden sonra, günde en çok 2 saat daha bu işlerde çalıştırılabileceği düzenlenmiştir¹⁷⁶. Bu işçiler açısından ara dinlenmesine ilişkin de bir düzenleme yapılarak İş Kanunu’nda yer alan

¹⁷⁰ RG: 28.04.2004/25446.

¹⁷¹ Konuya dair bkz. **Süzek / Baştterzi**, s. 840-842; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1336 vd.; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 803; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 313-314; **Senyen – Kaplan**, s. 561-563; **Odaman**, Esneklik, s. 78-81; **Tunçomağ / Centel**, s. 173-175, Yazarlar tarafından bu çalışmaların sürekli fazla çalışma olduğu görüşü ileri sürülmüştür.; Aynı yönde bkz. **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 135.

¹⁷² Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin normal çalışma süresi içinde yapılması durumunda HTTY hükümlerinin uygulanmayacağına, bu işlerin ek iş olarak normal çalışma süresinin öncesinde veya sonrasında yaptırılması gerektiğine dair bkz. **Süzek / Baştterzi**, s. 841; Benzer yönde bkz. **Tunçomağ / Centel**, s. 174; **Odaman**, Esneklik, s. 79.

¹⁷³ **Süzek / Baştterzi**, s. 840; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1337; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 314; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 803; **Tunçomağ / Centel**, s. 174; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 135; **Senyen – Kaplan**, s. 562; **Odaman**, Esneklik, s. 79.

¹⁷⁴ **Süzek / Baştterzi**, s. 841; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 314; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1337; **Tunçomağ / Centel**, s. 174; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 135; **Senyen – Kaplan**, s. 563.

¹⁷⁵ **Süzek / Baştterzi**, s. 841; Çalışma süresi içerisinde bu işlerin yapılması durumunda artışı ücret ödenmeyeceğine dair bkz. **Tunçomağ / Centel**, s. 174.

¹⁷⁶ **Süzek / Baştterzi**, s. 841; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 314; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 803; **Tunçomağ / Centel**, s. 175; **Senyen – Kaplan**, s. 563.

hükümler saklı kalmak kaydıyla, asıl işin bitmesinden sonra bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak şartıyla dinlenmelerinin zorunlu olduğu md.10'da belirtilmiştir¹⁷⁷. Yine aynı maddede bu dinlenme hakkının kullanılması açısından, asıl işin bitmesinden sonra bu aralığın bırakılmasının teknik bir sakınca doğurmamasına bağlı olduğu ve bu dinlenme sürelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı düzenlenmiştir.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde çalıştırılacak işçi sayısının nasıl belirleneceği md.6'da düzenlenmiş ve yine devamı hükümlerde bu işçilerin çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Yönetmelik md.12'de “*Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dâhil olmak üzere, günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.*” düzenlemesi yer almaktadır¹⁷⁸. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına ilişkin hükmün emredici olması nedeniyle, Yönetmelik kapsamında yapılacak işler de dâhil olmak üzere her hâlükârda günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı ayrıca düzenlenmiştir. Yönetmelik'te ayrıca sağlık kuralları gereği daha az çalışması gereken işler açısından da bir düzenleme yapılmış ve md.11'de, SKHY'te belirtilen işlere ilişkin hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işçilere yaptırılması durumunda, bu işlerin, SKHY'te yer alan çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenmesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir¹⁷⁹.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin HTTY kapsamında yapılması durumunda bu çalışmalara ilişkin ücretin nasıl belirleneceği ise HTTY md.15'te düzenlenmiştir. Buna göre işyerinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri sürenin her bir saati için ödenecek ücret, o işyerindeki asıl işlerine ait normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi şeklinde olacaktır¹⁸⁰. Dolayısıyla işçinin hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yaparken geçirdiği çalışmalarına ilişkin ücret, asıl işi açısından belirlenen normal çalışma ücretinin %50 artırılması suretiyle hesaplanacaktır.

¹⁷⁷ Süzek / Başterzi, s. 841; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 314; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 803; Senyen – Kaplan, s. 562.

¹⁷⁸ Süzek / Başterzi, s. 841; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 314; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 803; Senyen – Kaplan, s. 562; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 135; Odaman, Esneklik, s. 80.

¹⁷⁹ Odaman, Esneklik, s. 81.

¹⁸⁰ Süzek / Başterzi, s. 841; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 314; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 803; Tunçomağ / Centel, s. 175; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 135; Senyen – Kaplan, s. 563.

1.1.5.3. Postalar Halinde Çalışma

Postalar halinde çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 69. ve 76. maddeleri ile 76. madde uyarınca çıkarılan Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Vardiyalı çalışma¹⁸¹ olarak da ifade edilen postalar halinde çalışma, işçilerin çalışmalarının birbiri ardına yapılan çalışmalar şeklinde düzenlenmesi ile oluşur¹⁸². Bu şekilde birbiri ardına yapılan çalışmalarda çalışma esaslarının nasıl olacağına ilişkin düzenlemeler bu Yönetmelik'te yer alır¹⁸³.

Yönetmelik'in 4. maddesinde işçi postalarının nasıl düzenleneceği belirtilmiştir. Buna göre işçi postaları, nitelikleri dolayısıyla sürekli çalıştıkları için durmaksızın birbiri ardına postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 24 saatlik süre içinde en az 3 işçi postası olacak şekilde düzenlenir. Ancak turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde düzenleme 24 saatte 2 posta olacak şekilde yapılabilir. Yönetmelik'in 4. maddesinin a bendinde yer alan bu düzenleme ile 24 saatlik zaman dilimi içerisinde en az 3 işçi postası şeklinde işçi çalıştırılabileceği belirlenmiştir. En az denilmesinin bir sonucu olarak postaların 3'ten fazla düzenlenmesi mümkün ise de 3'ten daha az olacak şekilde düzenlenmesi mümkün değildir¹⁸⁴. Ancak 3'ten az düzenlemeye ilişkin istisnai hüküm yine aynı bentte düzenlenmiş ve bazı durumlarda postaların 24 saatlik zaman diliminde 2 olacak şekilde yapılabileceği belirtilmiştir¹⁸⁵.

Yönetmelik'in 4. maddesinin b bendinde, işçi postalarında çalışma süresinin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenleneceği belirtilmiştir. Yani işçi postalarının ve işçilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesinde, günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saatin dikkate alınması gerekir¹⁸⁶. Günlük çalışma süresine ilişkin sınır dışında gece çalışma süresi sınırı olan 7,5 saatin de işçi postalarının düzenlenmesinde

¹⁸¹ Çalışmamızda vardiyalı çalışma ile postalar halinde çalışma birbirinin yerine ve eş anlamlı olarak kullanılmaktadır.

¹⁸² Korkusuz, Refik, "Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 2, 2005, ss. 65-82, s. 66; **Kabul**, s. 95-96; Postalar halinde çalışmadan bahsedebilmek için postaların birbirinin yerini alacak şekilde periyotlarla olması gerektiği hakkında bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 206; **Yılmaz O.**, s. 89.

¹⁸³ **Süzek / Başterzi**, s. 840; **Senyen – Kaplan**, s. 531; **Akdeniz**, s. 561; Konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 47 vd.; Yüksel, Selim, **Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri**, T.C. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin, 2006, s. 44 vd.; **Yılmaz O.**, s. 91 vd.

¹⁸⁴ Düzenlemede yer alan 24 saatlik zaman diliminde en az 3 işçi postasının olması gerekliliğinin, devamlı olan işlerde gece çalışmasının kaçınılmaz olması ve gece çalışmasında çalışma süresine ilişkin 7,5 saatlik sınırlama olmasından kaynaklı olduğu hakkında bkz. **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 48; **Kabul**, s. 97; **Yılmaz O.**, s. 91.

¹⁸⁵ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1293-1294; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 312-313; **Kesici**, s. 231; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 210; **Yılmaz O.**, s. 93.

¹⁸⁶ **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 48; **Senyen – Kaplan**, s. 532; **Yılmaz O.**, s. 92.

dikkate alınması gerektiği aşıkardır. Yine Yönetmelik md.4-c bendinde düzenlendiği üzere, sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işlerde çalışma sürelerine ilişkin sınırlar ayrıca değerlendirilecektir. Buna göre, sağlık kuralları bakımından günde 7,5 saat ya da daha az çalışması gereken işler açısından işçi postaları sayısı ve her bir postanın çalışma süresi, SKHY’te belirtilen günlük çalışma sürelerini aşmayacak şekilde düzenlenir¹⁸⁷.

İşK md.69’da nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde işçi postalarının düzenlenmesine yönelik düzenleme yapılmıştır. Buna göre bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, sonraki çalışma haftası gündüz olacak şekilde postaları sıraya konulur. Kural bu olmakla yani birer haftalık olacak şekilde gece ve gündüz postaları düzenlenebilecek olmakla birlikte, gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşme esasının da uygulanabileceği Kanun’un aynı maddesinde belirtilmiştir. Benzer bir düzenleme PHÇY md.8’de de yapılmıştır¹⁸⁸. Yönetmelik’te gece ve gündüz postalarında 2 haftalık nöbetleşme esasının uygulanabilmesi için, kanuni düzenlemeden farklı olarak işin niteliği ve yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliğinin göz önünde tutulması gerekliliği düzenlenmiştir. Yine aynı maddede zorunluluk olmadıkça işçilerin postalarının değiştirilemeyeceği ancak işçinin İşK md.69 uyarınca gece çalışması nedeniyle sağlığının bozulduğunu raporla belgelemesi durumunda, işçiye gündüz postasında uygun bir iş verilebileceği belirtilmiştir¹⁸⁹.

İşK md.69 son fıkrasında ayrıca, postası değiştirilecek işçinin en az 11 saat kesintisiz dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Yönetmelik md.9’da da bu durum belirtilmiştir. Yönetmelik md.10’da işçilere, İşK md.68’deki düzenlemelere göre ara dinlenmesi verilmesi gerektiği açıklanmıştır¹⁹⁰. İş Kanunu’nda düzenlenen hafta tatili hakkı da, yine postalar halinde çalıştırılan işçiler açısından Yönetmelik md.11’de ayrıca düzenlenmekle, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme şeklinde hafta tatili verileceği belirtilmiştir¹⁹¹.

¹⁸⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1294; Senyen – Kaplan, s. 532; Düzenlemede yer alan esaslar uyarınca işçi postalarının belirlenmesine ilişkin detaylar için bkz. Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s. 47-48; Göktaş, s. 48.

¹⁸⁸ Konuya dair bkz. Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s. 54; Senyen – Kaplan, s. 530-531; Mülayim, Gece Çalışması, s. 218-219.

¹⁸⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1295; Kabul, s. 99; Mülayim, Gece Çalışması, s. 215-216; Yılmaz O., s. 93.

¹⁹⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1297; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 313; Senyen – Kaplan, s. 533; Mülayim, Gece Çalışması, s. 247 vd.; Yılmaz O., s. 104-106.

¹⁹¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1297; Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma, s. 53; Süzek / Başterzi, s. 840; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 313; Senyen – Kaplan, s. 533; Mülayim, Gece Çalışması, s. 254-257; Güneş, Başak / Mutlay, Faruk Barış, “Yargıtay Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Hafta Tatili Ücreti”, Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 29, S. 51, 2024, ss. 765-857, s. 795-796; Belirtilen bu düzenlemelerin emredici nitelikte olduğu hakkında bkz. Yılmaz O., s. 93.

Postalar halinde çalışma yapılması durumunda, çalışmaların bir kısmının İşK md.69'da belirtilen gece dönemine denk geleceği ortadadır. Özellikle 24 saat çalışılan işyerlerinde postalarından birinin gece çalışmasına denk gelmesi nedeniyle gece çalışmasına ilişkin düzenlemeler önem arz eder¹⁹². Ancak şu da belirtilmelidir ki; postalar halinde çalışmadan bahsedebilmek için, 24 saat çalışma düzeni ya da geceye denk gelen bir vardiyanın varlığı gerekmez. 24 saatlik çalışma düzeni olmayan bir işyerinde, gündüz döneminde yapılan 2 vardiyalı çalışma da postalar halinde çalışma olmakla Yönetmelik'in uygulama kapsamında kalacaktır¹⁹³.

PHÇY md.5'te, gece dönemine denk düşen işçi postalarında çalıştırılmayacak işçiler düzenlenmiştir. Buna göre 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları yasaktır¹⁹⁴. Söz konusu düzenlemenin, 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sağlığının ve bedensel gelişiminin korunması açısından yerinde bir düzenleme olduğu belirtilmelidir.

PHÇY md.7'de, postalar halinde çalışmada gece çalışma süresine ilişkin düzenleme yapılmıştır. Buna göre, postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, İşK md.42 ve 43 ile Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde belirtilen haller dışında, işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir. Görüldüğü üzere Yönetmelik'in 7. maddesinde, postalar halinde çalışma durumunda gece çalışma süresinin 7,5 saatin üzerinde olmasına yönelik istisnalar düzenlenmiştir. Düzenlemede yer alan istisnalardan birinin İşK md.42 ve 43 kapsamındaki fazla çalışmalar olduğu, bir diğerinin ise Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde belirtilen haller olduğu dikkatten kaçmamalıdır¹⁹⁵.

Yönetmelik'in 7. maddesinin son fıkrasında, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışmasının gece çalışması sayılacağı düzenlenmiştir¹⁹⁶.

¹⁹² **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 49; **Bacak / Kazancı**, s. 136; Postalar halinde çalışmanın, gece çalışması açısından değerlendirilmesine dair bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 206 vd.

¹⁹³ **Korkusuz**, s. 78; **Yılmaz O.**, s. 89.

¹⁹⁴ **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 211.

¹⁹⁵ **Süzek / Baştırzi**, s. 839; **Astarlı**, s. 259; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1292; **Yılmaz O.**, s. 96; Düzenleme açısından detaylar için bkz. **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 50; **Yüksel**, s. 46 vd.; **Akdeniz**, s. 560-561, Yazar maddede yer alan 3 farklı istisna hükmünün olduğunu, ilk istisnanın zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması gereken haller ile olağanüstü hallerde fazla çalışma yapılmasını gerektiren haller, ikincisinin Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği'nde belirtilen durumlar ve son istisnanın ise belirli sektörler açısından düzenlenen istisnalar olduğunu vurgulamıştır.

¹⁹⁶ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1287; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 310; **Senyen – Kaplan**, s. 530; **Hafizoğlu**, s. 145; Çalışma süresinin yarısından çoğunun gece döneminde olup olmadığının belirlenmesinde sadece normal çalışma süresinin dikkate alınması gerektiği, ara dinlenmesi ve fazla çalışma

Düzenlemeye göre, çalışmanın bir kısmının gece olarak belirlenen dönemde, diğer kısmının gündüz vaktinde olması durumunda, çalışma süresinin yarısından çoğu gece döneminde ise, tüm çalışmanın gece çalışması olarak değerlendirilmesi gerektiği ortadadır¹⁹⁷. Bu durum Yargıtay tarafından da “...Gece çalışması hükme esas bilirkişi raporunda hatalı hesaplanmıştır. Örnek olarak, bilirkişi raporunda 22:00-08:00 vardiyasında gece çalışması olan kısmın 22:00-06:00 arası olduğu, ara dinlenmesinin tenzili ile gece çalışmasının 7,5 saati aşmadığı belirtilmiştir. Oysa, bir gün içindeki çalışmanın yarısından fazlası mevzuata göre gece çalışması kabul edilen saat dilimine girmiş ise o günkü çalışmanın tamamı gece çalışması sayılır. Ara dinlenmesi o günkü çalışmanın tamamından düşüldükten sonra bulunan o günkü fiili çalışmanın tamamının 7,5 saati aşan kısmı gece çalışmasındaki fazla mesai kabul edilir. Örneğimize dönecek olursak, 22:00-08:00 vardiyasında çalışma süresinin yarısından fazlası mevzuata göre gece çalışması kabul edilen saat aralığında geçtiği için 22:00-08:00 arası saatlerinin sadece 22:00-06:00 değil ve fakat tamamı gece çalışmasında geçtiği için ara dinlenmesi düşüldükten sonra arta kalan fiili çalışmanın 7,5 saati aşan kısmının tamamı gece çalışmasından doğan fazla mesai ücreti olarak hüküm altına alınmalıdır...” şeklinde ifade edilmiştir¹⁹⁸.

Yönetmelik’te yer alan düzenlemede, çalışma süresinin yarısından çoğunun gece döneminde olması durumunda, söz konusu postadaki çalışmanın gece çalışması sayılacağı belirtilmiş ancak eşit olması durumunda nasıl değerlendirileceği belirtilmemiştir. Esasında Yönetmelik’te yer alan düzenleme, çalışma süresinin yarısından fazlasının gece döneminde olması durumunda söz konusu çalışmanın gece çalışması olacağını düzenlemekle, gece ve gündüz döneminde geçen çalışmaların eşit olması durumu veya gece dönemine denk gelen çalışma süresinin daha az olması durumunun gece çalışması olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna ulaşmamızı sağlamaktadır. Doktrinde de ifade edilen bu görüşe göre, gece ve gündüz çalışma sürelerinin eşit olması durumunda söz konusu çalışmanın gece çalışması sayılamayacağını söylemek gerekir¹⁹⁹. Ancak doktrinde, bu şekilde yapılan çalışmanın gece

süresinin dikkate alınamayacağı hakkında bkz. **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 50; Bu durumun sadece postalar halinde çalışmaya özgü olmadığı ve postalar halinde çalışma olmasa da günlük çalışma süresinin yarısından fazlasının gece dönemine denk gelmesi durumunda yapılan çalışmanın gece çalışması sayılacağına ilişkin bkz. **Astarlı**, s. 254; Konuya ilişkin ayrıca bkz. **Sümer**, s. 630; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 140-141; **Mülayim**, Gece Çalışmasının Düzenlenmesi, s. 1188-1189; **Mülayim**, Kadın İşçilerin Gece Çalışması, s. 106; **Akdeniz**, s. 561.

¹⁹⁷ **Saracel**, s. 50; **Süzek / Başterzi**, s. 838; **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 49; **Kabul**, s. 93; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 141; **Mülayim / Kayık Aydınalp**, s. 422.

¹⁹⁸ Yarg. 9. HD, T. 29.03.2019, E. 2015/32990, K. 2019/7188, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 09.12.2020, E. 2016/36126, K. 2020/17967, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

¹⁹⁹ **Ekmekçi**, Postalar Halinde Çalışma, s. 49-50; **Astarlı**, s. 254; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 141; **Akdeniz**, s. 562.

çalışması sayılması gerektiği görüşü de mevcuttur²⁰⁰. İşçi aleyhine bir sonuca yol açması nedeniyle, belirtilen durumla ilgili Yönetmelik'te değişiklik yapılması ve söz konusu eşit çalışmaların gece çalışması olarak düzenlenmesi daha hakkaniyetli olacaktır²⁰¹.

1.2. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Dağıtılması ve Denkleştirme

1.2.1. Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Dağıtılması

İşK md.63/1'de, çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu belirtildikten sonra, aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılacağı düzenlenmiştir²⁰². Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde de benzer bir düzenleme yapılmış, ayrıca Yönetmelik md.4/2'de, kısmen çalışılan bir gün olması durumunda günlük çalışma süresinin nasıl tespit edileceği belirtilmiştir.

Haftalık çalışma süresi, taraflarca aksi kararlaştırılmış olmadıkça çalışılan iş günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır ve günlük çalışma süresi de esasen bu şekilde tespit edilir. Haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saat²⁰³, 5 gün çalışılan bir işyerinde ise işçinin günlük çalışma süresi 9 saat olur²⁰⁴. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlenmesi durumunda, söz konusu belirlenen bu sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesiyle günlük çalışma süresi bulunabilir.

Haftalık çalışma süresi 45 saat olan bir işçinin haftanın 4 günü çalışması ve 3 günü hiç çalışmaması gibi bir uygulama mümkün değildir²⁰⁵. Zira böyle bir durumda günlük çalışma süresi 11 saati geçeceğinden, Kanun'da yer alan günlük çalışma sınırının aşılabacağı ortadadır²⁰⁶.

²⁰⁰ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 761; Süzek / Başterzi, s. 838; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 310; Sümer, s. 630; Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 311; Kabul, s. 93; Yılmaz O., s. 95.

²⁰¹ Mülâyim, Gece Çalışması, s. 144; Akdeniz, s. 562; Yılmaz O., s. 95.

²⁰² Astarlı, s. 130; Süzek / Başterzi, s. 831; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1266-1267; s.1278; Tunçomağ / Centel, s. 169; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 128; Ekmekçi / Yiğit, s. 468; Karacan Çetin, s. 49-50; Eyrenci, Forum, s. 158; Göktaş, s. 44; Hafızoğlu, s. 132; Otay, Deniz, "Denkleştirme Esasının Hüküm ve Sonuçları", Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, S. 23, Ocak 2022, ss. 33-56, s. 38.

²⁰³ Astarlı, s. 130; Sümer, s. 629; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 276; Caniklioğlu, Nurşen, "4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, "III. Yılında İş Yasası" Semineri, İstanbul, 2005, ss. 149-199, (Caniklioğlu, Seminer), s. 153 vd.; Tunçomağ / Centel, s. 169; Senyen – Kaplan, s. 521; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 128; Karacan Çetin, s. 49; Kabul, s. 42; Bedük, s. 204; Odaman, s. 73; Terzioğlu, Ahmet, "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı", Econharran Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 7, S. 12, 2023, ss. 37-47, s. 40.

²⁰⁴ Astarlı, s. 130; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1279; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 276; Tunçomağ / Centel, s. 169; Ekmekçi / Yiğit, s. 469; Sümer, s. 629; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 128; Karacan Çetin, s. 49; Kabul, s. 42; Bedük, s. 204.

²⁰⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1279; Odaman, Esneklik, s. 20.

²⁰⁶ Odaman, Esneklik, s. 20.

Çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olmayan şekilde dağıtılması mümkündür²⁰⁷. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi farklı günlere farklı şekilde dağıtılabilir ve bu şekilde her gün için dahi farklı çalışma süreleri belirlenebilir. Ayrıca haftanın çalışılan günlerinden birinde kısmen çalışma yapılması şeklinde de belirleme yapılabilir. Örneğin cumartesi günü yarım çalışma esası uygulanması durumunda, cumartesi gününün çalışma süresinin 45 saatten çıkarılması ve kalan sürenin diğer iş günleri dağıtılması suretiyle günlük çalışma süresi bulunur²⁰⁸. Çalışma süresinin iş günlerine dağıtılmasında dikkat edilmesi gereken nokta, günlük çalışma süresinin 11 saat olarak sınırlandırılması nedeniyle, farklı şekilde dağıtılan çalışma sürelerinin günlük 11 saati aşamayacağıdır²⁰⁹.

Aşağıda detayları açıklanacağı üzere, İşK md.63/2’de denkleştirme uygulaması düzenlenmiştir. Maddede yer alan düzenleme incelendiğinde, Kanun’da yer alan “*bu halde*” ifadesinin nasıl anlaşılması gerektiği madde metninden tam anlaşılammamaktadır. Maddenin 2. fıkrasında, tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilceğı belirtilmiş, aynı fıkranın 2. cümlesinde ise “*bu halde*” ifadesine yer verilerek denkleştirmeye dair düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilmesinin sadece denkleştirme uygulanması durumunda söz konusu olması gibi bir anlam çıkmakta olup, doktrinde de bu görüş belirtilmektedir²¹⁰. Ancak kanımızca düzenlemenin bu şekilde anlaşılması hükmün amacıyla bağdaşmamaktadır. Denkleştirme uygulaması olmayan dönemde de çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılması mümkündür ve Kanun’un düzenlediğı de esasen budur²¹¹.

²⁰⁷ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 277; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 40; Astarlı, s. 132; Tunçomağ / Centel, s. 169; Kabul, s. 42.

²⁰⁸ Astarlı, s. 130; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1279; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 752; Süzek / Baştzeri, s. 831; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 276; Tunçomağ / Centel, s. 169; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 128-129; Sümer, s. 629; Günay, Cevdet İlhan, “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 6, 2007, ss. 5-21, (Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları), s. 7; Göktaş, s. 44; Bedük, s. 204; Terzioğlu, s. 40.

²⁰⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 277; Karacan Çetin, s. 50; Göktaş, s. 44-45; Odaman, Esneklik, s. 19; Mülayim, Baki Oğuz, “Türk İş Hukukunda Avrupa Birliğı Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 68, S. 3, 2019, ss. 635-664, (Mülayim, Denkleştirme Uygulaması), s. 648; Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 414; Terzioğlu, s. 40; Çalışma sürelerinin gece çalışması açısından da 7,5 saatlik sınıra dikkat edilmesi şartıyla farklı şekilde dağıtılabilceğı, gece ve gündüz dönemini içeren karışık bir çalışma döneminin de belirlenmesinin mümkün olduğı, gece ve gündüz çalışmalarına ilişkin günlük farklı çalışma sürelerinin yasal sınırlamalara uymak şartıyla belirlenebileceğı hakkında bkz. Mülayim, Gece Çalışması, s. 146-147.

²¹⁰ Ekonomi, s. 165-166; Narmanhoğlu, Fazla Çalışma, s. 34-35.

²¹¹ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 753; Caniklioğlu, Seminer, s. 155; Caniklioğlu, Nurşen, “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Dergisi, S. 66, Haziran 2005, ss. 1-13, (Caniklioğlu, Çalışma Süresi), s. 6-7; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 277; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 40-41; Karacan Çetin, s. 54; Astarlı, s. 131, s. 287-288; Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 182-183; Odaman, s. 78; Odaman, Esneklik, s. 105; Hafizoğlu, s. 134; Yücel Bodur, Mehtap, “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki

1.2.2. Denkleştirme

1.2.2.1. Denkleştirme Uygulamasının Anlamı ve Amacı

İşK md.63/2’de denkleştirme uygulamasına ilişkin düzenleme yapılmış ve bu düzenleme uyarınca, belirli bir süre içerisinde bazı haftalarda daha yoğun bir çalışmanın bazı haftalarda daha az bir çalışmanın yapılması ile ortalama olarak işçinin normal haftalık çalışma süresini aşmayan bir çalışma sisteminin uygulanabileceği belirlenmiştir²¹². İş Kanunu’nda öngörülen denkleştirme uygulaması, çalışma hayatının gerektirdiği bazı durumlarda esnekleştirilmiş çalışma sistemini sağlamaya yöneliktir²¹³. Zira işin yoğun olduğu dönemlerde daha yoğun bir çalışma gerekmesi, bazı durumlarda da işin daha az olması nedeniyle haftalık normal çalışma süresine ulaşmayacak bir çalışmayla işin yapılabilmesi söz konusu olabilir. Çalışma hayatının gerektirdiği bu esneklik ihtiyacını karşılamak için Kanun’da denkleştirme olanağı getirmiştir.

Sorunlar’’, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 1, 2019, ss. 285-352, s. 312; **Otay**, s. 41.

²¹² **Senyen – Kaplan**, s. 524; **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 129; **Ulucan**, Devrim, ‘‘Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı’’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, ss. 177-188, (**Ulucan**, Fazla Çalışma), s. 180, Yazar haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması kaydıyla bazı günler 11 saate varan çalışma yapılabileceğini ve bazı günler daha uzun bazı günler daha kısa çalışarak çalışma sürelerinin düzenlenebileceğini belirtmiştir.; **Astarlı**, s. 309; Denkleştirme uygulamasının, İşK md.66/c’de belirtilen işçinin çalışmayı bekleyerek boş geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hükmü ve İşK md.41’de belirtilen haftalık 45 saatin üzerinde çalışılması durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanılacağı düzenlemesinin istisnası niteliğinde olduğu görüşü için bkz. **Engin**, Murat, ‘‘Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler’’, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 5, 2007, ss. 69-75, s. 73.

²¹³ Denkleştirme ve iş hukukunda esneklik hakkında detaylı bilgi için bkz. **Günay**, Cevdet İlhan, ‘‘Çalışma Sürelerinde Esneklik’’, **Kamu-İş Dergisi**, **Yargıç Resul Aslanköylü’ye Armağan**, C. 7, S. 3, 2004, ss. 1-17, (**Günay**, Çalışma Sürelerinde Esneklik), s. 4 vd.; **Süzek / Başterzi**, s. 831-835; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 273-274, s. 280 vd.; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 17 vd.; **Bacak**, Bünyamin / **Şahin**, Levent, ‘‘İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler’’, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, **Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, C. 55, S. 1, 2005, ss. 325-340, s. 326 vd.; **Kutal**, Gülten, ‘‘Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları’’, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, **Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, C. 55, S. 1, 2005, ss. 23-43, s. 24 vd.; **Astarlı**, s. 271 vd.; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1272-1277; **Ekonomi**, Münir, ‘‘4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik’’, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 12, 2008, ss. 5-23, (**Ekonomi**, Esneklik), s. 5 vd.; **Senyen – Kaplan**, s. 523 vd.; **Soyer**, M. Polat, ‘‘İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri’’, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı**, 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul, 2003, ss. 185-199, (**Soyer**, Toplantı), s.185 vd.; **Karacan Çatin**, s. 54 vd.; **Demir**, Fevzi / **Gerşil**, Gülşen, ‘‘Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma’’, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 16, 2008, ss. 68-89, s. 82 vd.; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 471-472; **Sümer**, s. 655 vd.; **Öktem Songu**, Sezgi, ‘‘Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler’’, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 2, 2006, ss. 169-188, (**Öktem Songu**, Denkleştirme), s. 179 vd.; **Eyrenci**, Forum, s. 160 vd.; **Engin**, s. 72 vd.; **Kabul**, s. 74 vd.; **Bedük**, s. 199 vd.; **Odaman**, Esneklik, s. 101 vd.; **Odaman**, s. 74; **İpek Köstekli**, Şeyma, **Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı**, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2009, s. 54 vd.; **Baycık**, Gaye, ‘‘Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları’’, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 20, S. 1, 2014, ss. 223-262, (**Baycık**, Güvenceli Esneklik), s. 232-239; **Mülayim**, Denkleştirme Uygulaması, s. 637; **Hafizoğlu**, s. 124 vd.; **Otay**, s. 34-35.

Denkleştirme uygulaması ile aslında, işyerinde daha fazla çalışma gerektiren bir dönem için, bu çalışma ihtiyacının daha fazla işçi çalıştırarak ya da işyerinde fazla çalışma yaptırarak değil de mevcut işçilerin denkleştirme esasına göre çalıştırılması ile çözülmesini sağlayan bir durum oluşur²¹⁴. Bu yönüyle esasen işveren açısından oldukça fayda sağlayan ve maliyeti düşüren bir uygulama olduğu söylenebilir. İşçiler açısından ise, yoğun çalışma öncesinde veya sonrasında daha az çalışma ya da hiç çalışmama gibi daha rahat iş haftaları meydana gelmektedir. Ancak detayları aşağıda belirtileceği üzere yoğunlaştırılmış iş haftalarında, günlük 11 saat dolayısıyla haftalık 66 saate varan çalışmaların yapılması söz konusu olabilecektir²¹⁵. Bu durumun ise kaynağını Anayasa'dan alan işçinin dinlenme hakkıyla bağdaşmayacağı ortadadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği ile işçinin sosyal ve aile yaşamı açısından da söz konusu yoğun çalışmaların olumsuz etkisi olacağı açıktır. Denkleştirmeye yönelik eleştiriler de esasen bu yönüyledir²¹⁶. Ancak çalışma hayatının gerektirdiği bazı durumlarda bu uygulama, hem işveren hem de işçi açısından karşılıklı fayda sağlayabilmektedir²¹⁷. Dolayısıyla Kanun'da yer alan bu uygulamanın irdelenmesi ve doğru şekilde uygulanarak sınırlarının belirlenmesi önemlidir.

Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin "*Denkleştirme Esasına Göre Çalışma*" başlıklı 5. maddesinde denkleştirme uygulamasına yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Hem Kanun hem de Yönetmelik hükmünde, denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresi kavramı karşımıza çıkmaktadır²¹⁸. Denkleştirme dönemi açısından haftalık çalışma süresinden bahsederken, denkleştirme döneminde yapılan tüm çalışmaların ortalamasından hareket edeceğimiz için, haftalık ortalama çalışma süresinin hesaplanması gerekir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya dair belirlemeler yaparken de söz konusu bu haftalık ortalama çalışma süresi önem arz eder.

Denkleştirmenin tüm işyerinde veya tüm işçiler açısından uygulanması gibi bir zorunluluk yoktur. Denkleştirme tüm işyeri ve işçiler açısından uygulanabileceği gibi tek bir

²¹⁴ Astarlı, s. 275, s. 311; Odaman, s. 75; Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 236; Bedük, s. 201; Otay, s. 35; Esnek çalışma uygulamasının fazla saatlerle çalışmayı gereksiz hale getirebileceği hakkında bkz. Ulucan, Devrim, "Günümüzdeki Mal ve Hizmet Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 7, Eylül 2007, ss. 5-10, s. 6-7.

²¹⁵ Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 129; Konuya ilişkin detaylar ve denkleştirmeye yönelik çalışma sürelerinin dağılımı açısından örnek için bkz. Odaman, s. 78-79.

²¹⁶ Sözek, Sarper, "Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 14, 2009, ss. 5-28, (Sözek, İş Hukukunun Geleceği), s. 20; Sözek / Başterzi, s. 834; Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 236.

²¹⁷ Bacak / Şahin, s. 332-335; Esnekliğe ilişkin getirilecek hükümlerin işçinin korunması esasını gözetmesi yani güvenceli esneklik olması gerektiği ayrıca iş hukukunda zıt menfaatler arasında dengenin sağlanması hakkında bkz. Ekonomi, Esneklik, s. 6; Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesinde işveren ve işçi menfaatleri açısından bkz. Astarlı, s. 275-276; Esnekliğe ilişkin düzenlemelerin, işçilerin lehine kabul edilmesinin mümkün olduğu hakkında bkz. Günay, Çalışma Sürelerinde Esneklik, s. 13.

²¹⁸ Otay, s. 38.

işçi için de uygulanabilir²¹⁹. Belirtildiği üzere denkleştirme ile amaçlanan durum çalışma sürelerinde esneklik sağlanmasıdır. Bu nedenle tüm işyeri ve işçiler açısından uygulama zorunluluğu olmadan, işyerindeki çalışma düzenine yönelik esnek bir uygulama yapılması sağlanabilir.

1.2.2.2. Denkleştirme Uygulamasında Yoğunlaştırılmış ve Azaltılmış İş Haftaları

Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.5/1’de “*yoğunlaştırılmış iş haftası*”²²⁰ kavramına yer verilmiştir. Yine Kanun’un gerekçesinde “*yoğunlaştırılmış iş haftası*”ndan bahsedilmiştir. Denkleştirmenin uygulanmasıyla, yoğun çalışmaların olduğu dönemde yani yoğunlaştırılmış iş haftalarında, işçilerin normal çalışmalarından daha fazla çalıştıkları bir zaman dilimi meydana gelmektedir²²¹. Bu çalışmaların denkleştirilmesi açısından ise, yoğunlaştırılmış çalışma döneminin öncesinde veya sonrasında, daha az çalışma yapılan iş haftalarıyla bir denge sağlanmaya çalışılmaktadır.

Denkleştirme uygulamasında, yoğunlaştırılmış iş haftalarının ve azaltılmış iş haftalarının hangisinin önce hangisinin daha sonra başladığının, uygulamanın geçerliliği bakımından bir önemi bulunmamaktadır. Kanun’da bu hususta kısıtlayıcı bir düzenleme yapılmamıştır. Her ne kadar Yönetmelik md.5’te “*...yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle...*” düzenlemesinden, önce yoğunlaştırılmış çalışmanın, sonra daha az çalışmanın yapılması gerekiyor gibi anlaşılsa da düzenlemenin amacı bu yönde değildir. Denkleştirme uygulamasının amacı işin yoğunluğuna göre bir esneklik getirerek çalışma olduğuna göre, söz konusu düzenlemeyi bu şekilde kısıtlayıcı olarak yorumlamamak gerekir. Dolayısıyla önce yoğun çalışma, sonrasında daha az çalışma veya hiç çalışılmayan dönemin olması mümkün olduğu gibi tam tersi de mümkündür²²². Hatta yoğun çalışmanın ortada olması, başta ve sonda azaltılmış çalışma yapılması gibi farklı haftalar için farklı çalışma düzenleri öngörülebilir. İşin ihtiyacına göre bu şekilde bir esneklik sağlanması hükmün amacıyla daha çok bağdaşır.

Azaltılmış iş haftasında, işçinin haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatten daha az çalışması şeklinde bir çalışma düzeni belirlenebilir. Bunun yanında, hiç çalışmadığı günlerin

²¹⁹ **Ekonomi**, s. 166; **Süzek / Başterzi**, s. 835; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 42; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 282; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1274; **Soyer**, Toplantı, s.188; **Astarlı**, s. 292-293; **Öktem Songu**, Doktora Tezi, s. 199; **Senyen – Kaplan**, s. 524; **Eyrenci**, Forum, s. 162; **Narmanhoğlu**, Fazla Çalışma, s. 35; **Göktaş**, s. 45; **Bedük**, s. 213; **Odaman**, s. 77; **Odaman**, Esneklik, s. 104.

²²⁰ **Bedük**, s. 214-215, Bu kavramın Kanun’da yer almasa da Yönetmelik’te yer aldığı belirtilmiştir.

²²¹ **Yücel Bodur**, s. 308.

²²² **Süzek / Başterzi**, s. 834; **Soyer**, Toplantı, s.188; **Astarlı**, s. 312-313; **Öktem Songu**, Doktora Tezi, s. 201; **Bedük**, s. 215; **Odaman**, s. 85; **Odaman**, Esneklik, s. 129; **Yücel Bodur**, s. 323; Yıldız, Muhammed Enes, “İş Hukukunda Telafi Çalışması ve Denkleştirme Esası”, **Adalet Dergisi**, S. 69, 2022, ss. 555-575, (**Yıldız M.E.**), s. 570-571.

olması ve bu şekilde çalışma saatlerinin denkleştirilmesi gibi bir uygulama da söz konusu olabilir. Bu durum, denkleştirme dönemindeki haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati geçmemesi şartıyla serbestçe belirlenebilir.

Denkleştirme döneminde çalışılmayan bazı günlerin oluşturulması suretiyle denkleştirme yapılması durumunda dikkat edilmesi gereken nokta, söz konusu bu sürelerin fazla çalışmada serbest zaman ile karıştırılmaması gerektiğidir²²³. Söz konusu iki durumda da işçinin çalıştırılmaması sonucu olsa da, hukuken benzer nitelikte olan düzenlemeler değildir. Fazla çalışmada serbest zaman durumunda, işçinin fazla çalıştığı her saatin %50 yükseltilmesi sonucu oluşan zaman kadar işçiye serbest zaman tanınmaktadır. Denkleştirme durumunda ise, işçinin yoğunlaştırılmış iş haftasında fazladan yaptığı çalışma saati kadar çalışmadığı bir zaman dilimi oluşturulur. Bu suretle esasen haftalık ortalama çalışma süresinin haftalık normal çalışma süresi kadar olması sağlanır. Dolayısıyla denkleştirme uygulamasında işçinin çalışmadığı ve bu şekilde çalışmalarının denkleştirildiği dönemdeki çalışma saati, yoğunlaştırılmış iş haftasında fazladan çalıştığı saat kadardır²²⁴.

Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda denkleştirme uygulamasının yapılıp yapılamayacağı ve yapılabilirse nasıl yapılacağı Kanun'da açıkça düzenlenmemiştir²²⁵. Kanun'da bu durumda denkleştirme yapılamayacağına dair bir hüküm bulunmadığına ve yine Kanun'da haftalık normal çalışma süresinden bahsedildiğine göre, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda da denkleştirme uygulanabileceği kabul edilmelidir. Bu durumda, taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresinin denkleştirme uygulaması açısından esas alınmasıyla, denkleştirmeye ilişkin ortalama çalışma süresinin ve yoğunlaştırılmış çalışma haftalarındaki çalışma süresinin belirlenmesi gerekir²²⁶. Yargıtay tarafından da bu durum kabul edilmektedir²²⁷.

²²³ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 282; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 42; Eyrenci, Forum, s. 163; Yücel Bodur, s. 325; Odaman, s. 86; Odaman, Esneklik, s. 131; Bedük, s. 230.

²²⁴ Detaylı açıklamalar için bkz. Odaman, s. 87; Odaman, Esneklik, s. 131.

²²⁵ Mülâyim, Denkleştirme Uygulaması, s. 649; Çil, Şahin, İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, (Çil, Uygulama), s. 146.

²²⁶ Mülâyim, Denkleştirme Uygulaması, s. 649-650; Taraflarca haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlenmesi halinde, denkleştirmenin taraflarca belirlenen çalışma süresine göre yapılacağı hakkında ayrıca bkz. Çil, Şahin, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Değerlendirme Toplantısı, Bolu - Abant: İntes Yayınları, 2019, ss. 90-118, (Çil, Toplantı), s. 93; Çil, Uygulama, s. 146-147.

²²⁷ Yargıtay'ın 2018 tarihli bir kararında bu durum "...Haftalık iş süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlenmesi mümkündür. Bu halde haftalık çalışma süresini aşan kırkbeş saate kadar olan çalışmalar ise 4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, 'fazla sürelerle çalışma' olarak adlandırılmıştır. Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının kabul edildiği 63 üncü maddede 'haftalık normal çalışma' süresinden söz edildiğine göre, tarafların kırkbeş saatin altında haftalık çalışma süresi belirlemeleri halinde, denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma süresine göre yapılması gerekecektir..." şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 19.09.2018, E. 2015/35842, K. 2018/19171, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Denkleştirmenin uygulandığı dönemde, günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme uygulamasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir. Yönetmelik'in 5. maddesinin son fıkrasında bu husus düzenlenmiştir. Dolayısıyla denkleştirme uygulanacak dönem ve bu dönemin başlangıç tarihi, önce yoğunlaştırılmış çalışmanın mı yoksa azaltılmış çalışmanın mı uygulanacağı gibi hususlar işverence belirlenecektir²²⁸.

1.2.2.3. Denkleştirmenin Koşulları ve Sınırları

1.2.2.3.1. Koşulları

1.2.2.3.1.1. Yoğun Çalışma Döneminin Oluşması ve Bunu Gerektiren İşin Varlığı

Denkleştirme uygulaması ve çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle, işyerinde daha fazla çalışma gerektiren durumlarda, mevcut işçilerle işgücü ihtiyacının karşılanması sağlanmaktadır. İş Kanunu'nda yer alan bu düzenleme ile işçilerin daha yoğun çalıştırılabilmesi ve belirtildiği üzere yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının oluşturulması mümkün hale gelmektedir²²⁹. Dolayısıyla denkleştirme uygulaması açısından, öncelikle yoğunlaştırılmış çalışma haftaları oluşturularak işçinin çalışma düzeninde bu yönde bir değişiklik yapılmasının söz konusu olacağı belirtilmelidir.

Kanun'da çalışma sürelerinin denkleştirilebilmesi için gereken nedenler konusunda sınırlayıcı bir düzenleme yapılmamıştır. Doktrinde, denkleştirmeye yönelik anlaşma yapılmış olması şartıyla herhangi bir nedenle denkleştirme uygulanmasının mümkün olduğu ancak işverenin Türk Medeni Kanunu²³⁰ md.2'de yer alan düzenlemeyi gözetmesi gerektiği ifade edilmektedir²³¹. Dolayısıyla denkleştirme yapılacak işin varlığı konusunda sınırlı bir kapsamdan söz edilmese de her durumda denkleştirme yapılabileceği gibi bir sonuca da varılmamalıdır²³².

Denkleştirmenin nedenine yönelik sınırlayıcı bir hüküm bulunmasa da, doktrinde de ifade edildiği üzere, denkleştirmenin ve yoğunlaştırılmış çalışma haftalarının yasal sınırlamalar çerçevesinde uygulanması gerekir²³³. Çalışma sürelerine yönelik esneklik getiren bir düzenleme olmakla birlikte, sürekli olarak esneklik gerektiren bir işin varlığından bahisle denkleştirme yapılması düşünülemez. Zira böyle bir durumda esneklik ihtiyacının sürekli olduğunu kabul etmek ve bu nedenle denkleştirme uygulamak, denkleştirmenin sürekli bir

²²⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1275; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 756; Odaman, Esneklik, s. 104-105.

²²⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 280; Astarlı, s. 292; Bedük, s. 214.

²³⁰ RG: 8.12.2001/24607.

²³¹ Astarlı, s. 293; Otaş, s. 42.

²³² Karacan Çetin, s. 59.

²³³ Bedük, s. 215.

çalışma düzeni haline gelmesine neden olur²³⁴. Bu halde ise denkleştirme, esneklik getirmeyi amaçlayan bir düzenlemeden çıkmış olacağından, TMK md.2 gereği bunun mümkün olmayacağını kabul etmek gerekir.

1.2.2.3.1.2. Denkleştirmeye Yönelik Tarafların Anlaşması

1.2.2.3.1.2.1. Anlaşmanın Varlığı ve Şekli

Denkleştirme uygulamasından bahsedebilmemiz için öncelikle tarafların anlaşması gerekir²³⁵. Bu durum hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te açıkça ifade edilmiştir. Yani aslında denkleştirme uygulanabilmesi için işçinin onayı gerekir²³⁶. İşveren, yönetim hakkı kapsamında olduğundan bahisle tek taraflı olarak yani işçinin onayı bulunmadan denkleştirme uygulayamaz²³⁷. İşverenin denkleştirme uygulamasına yönelik belirleyebileceği husus, tarafların anlaşması ile denkleştirme uygulanacağı belirlendikten sonra, denkleştirme döneminin başlangıcı ve bitiş tarihleri ile bu dönemde günlük ve haftalık çalışma sürelerinin ne şekilde olacağıdır²³⁸. Bu durum Yönetmelik md.5/4'te de ifade edilmiştir.

İşçiden denkleştirmeye ilişkin onay, iş sözleşmesinin başlangıcında alınabileceği gibi iş ilişkisi devam ederken de alınabilir²³⁹. Ancak her hâlükârda denkleştirme uygulamasından önce söz konusu onayın alınmış olması gerekir.

Kanun'da tarafların anlaşmasına yönelik herhangi bir şekil şartı öngörülmemişse de Yönetmelik'te tarafların yazılı anlaşmasıyla denkleştirme uygulamasının söz konusu olabileceği düzenlenmiştir²⁴⁰. Kanun'da yer almayan bir şekil şartının Yönetmelik'te düzenlenmesinin isabetli olmadığı belirtilmektedir²⁴¹.

²³⁴ Bedük, s. 216.

²³⁵ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 280; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 41; Öktem Songu, Denkleştirme, s. 180; Karacan Çetin, s. 55; Astarlı, s. 299; Eyrenci, Forum, s. 160; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 35; Hafızoğlu, s. 133.

²³⁶ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1273; Süzek / Başterzi, s. 832; Ulucan, s. 6; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 280; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 35; Kabul, s. 55; Mutlay, Faruk Barış, "Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 42, 2019, ss. 60-90, s. 78; Yücel Bodur, s. 313; Mülayim, Denkleştirme Uygulaması, s. 652; Çalışma süresinin denkleştirilmesinin, işçinin zımni kabulüne dayalı olabileceğine dair bkz. Özdemir, Erdem, "Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargı Kararları ve Değerlendirilmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 12, 2008, ss. 80-96, s. 83.

²³⁷ Engin, s. 72; Karacan Çetin, s. 55; Kabul, s. 55; Odaman, s. 79; Hafızoğlu, s. 133.

²³⁸ Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 190; Odaman, s. 77; Tarafların bu durumun aksini kararlaştırarak bu yetkiyi işçiye verebileceklerine dair bkz. Astarlı, s. 289.

²³⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1273; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 280; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 41; Eyrenci, Forum, s. 160-161; Yıldız M. E., s. 567.

²⁴⁰ Astarlı, s. 299; Senyen – Kaplan, s. 523; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 280; Doğan Yenisey, Kübra, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, *Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi*, Ankara, 2009, ss. 9-101, (Doğan Yenisey, Değerlendirme), s. 72; Mutlay, s. 78; Odaman, s. 79.

²⁴¹ Yıldız M. E., s. 567.

Kanun'da herhangi bir şekil şartı öngörülmediğinden ve Yönetmelik hükmü kanuna aykırı olamayacağından bahisle, denkleştirmede yazılı şekil şartının aranmaması gerektiği görüşü vardır²⁴². Her ne kadar Yönetmelik'te yazılı anlaşmadan bahsedilse de, söz konusu bu yazınlık şartının geçerlilik şartı olarak yorumlanmaması gerektiği belirtilmektedir²⁴³. Yönetmelikle getirilen yazınlık şartının uygulanması gerektiğine ilişkin bir görüş de doktrinde ifade edilmektedir²⁴⁴. Yine doktrinde, bu durumun çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğu ve İşK md.22'nin uygulanması²⁴⁵ gerektiği belirtilmektedir²⁴⁶. Yönetmelik'te öngörülen yazılı onay, denkleştirme uygulaması açısından bir koşuldur. Kanımızca da, iş sözleşmesinin başlangıcında işçiden yazılı onay alınabilecek olmakla birlikte söz konusu bu yazılı onayın alınmaması durumunda, denkleştirme esasının uygulanmaya başlanması çalışma koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olacağından, İşK md.22 uyarınca bu değişikliğin yapılması yerinde olacaktır²⁴⁷.

Belirtildiği üzere, denkleştirmeye açısından işçinin onayı, iş sözleşmesinin başlangıcında veya sözleşme devam ederken alınabilir. Onayın bu şekilde alınması yeterli olup, her denkleştirme uygulaması öncesi tekrardan onay alınması gerekmez²⁴⁸. İş sözleşmesine konulacak bir hükümle onay alınabileceği gibi, işyeri iç yönetmeliğinin işçi tarafından kabulü şeklinde de onay verilmesi mümkündür²⁴⁹.

²⁴² **Süzek / Başterzi**, s. 832; **Otay**, s. 45-46, Yazar, anlaşma şeklinin kanunla düzenlenmesi gerektiğini ifade etmekle birlikte mevcut hükümler karşısında, işçinin yazılı olarak onay vermemesi durumunda dahi azaltılmış çalışma sürelerinden yararlanmasının denkleştirmeyi zımni olarak kabul ettiği anlamına geleceğini belirtmiştir.

²⁴³ Anlaşmanın yazılı yapılmasına ilişkin düzenlemenin ispat koşulu sayılması gerektiğine dair görüş için bkz. **Karacan Çetin**, s. 56, Yazar, şekil şartının aranmamasının işçi açısından belirsizlik oluşturacağını, bu nedenle yazılı anlaşmaya ilişkin düzenlemenin ispat koşulu olduğunun kabulü ile onay aldığını iddia eden işverenin bunu ispat etmesi gerektiğini belirtmektedir.

²⁴⁴ **Öktem Songu**, Denkleştirme, s. 183; **Öktem Songu**, Doktora Tezi, s. 185-186; **Astarlı**, s. 300; **Doğan Yenisey**, Değerlendirme, s. 72; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 35; **Mutlay**, s. 77-80; **Hafızoğlu**, s. 135.

²⁴⁵ İşK md.22 açısından detaylar için bkz. Uşan, M. Fatih, "4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, ss. 211-271, s. 211 vd.

²⁴⁶ **Astarlı**, s. 301-302; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1273-1274, Çalışma süresinin denkleştirilmesinin İşK md.22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğu ve işverenin tek taraflı olarak çalışma süresinde denkleştirme uygulaması için md.22'deki usule uygun şekilde işçinin onayını alması gerektiği belirtilmiştir.; **Engin**, s. 73, Yazar, iş devam ederken denkleştirme uygulamasına geçilmesi durumunda, işçinin fazla çalışma yapmasına rağmen daha öncesinde alabildiği fazla çalışma ücretini denkleştirme uygulaması nedeniyle alamamasına yol açacağı ve bu durumun iş koşullarında esaslı değişiklik niteliğinde olduğu görüşünü belirtmiştir.; **Baycık**, Güvenceli Esneklik, s. 238; **Odaman**, s. 82-83; **Hafızoğlu**, s. 135; **Yıldız M. E.**, s. 568.

²⁴⁷ Ayrıca bkz. **Karacan Çetin**, s. 57.

²⁴⁸ **Astarlı**, s. 300; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 280; Onayın iş sözleşmesinin başlangıcında çalışma ilişkisi başlarken alınmasının daha işlevsel olacağı hakkında bkz. **Odaman**, s. 83.

²⁴⁹ **Astarlı**, s. 300-301; **Bedük**, s. 217; **Odaman**, s. 80; **Sümer**, s. 657.

1.2.2.3.1.2.2. Örtülü Denkleştirme Uygulaması

Denkleştirme uygulamasının söz konusu olabilmesi için tarafların anlaşması gerektiği ve işçinin onayı olmadan denkleştirme uygulanamayacağı yukarıda açıklandı. Tarafların anlaşması konusunda, Yargıtay uygulamasında karşımıza çıkan ve örtülü denkleştirme adı verilen durumun ayrıca irdelenmesi gerekir. Taraflar arasında denkleştirmeye yönelik açık anlaşma bulunmamasına rağmen, işyerindeki fiilî uygulama nedeniyle denkleştirmenin var olabileceği Yargıtay kararları ile kabul edilmektedir²⁵⁰. Yargıtay bu konuda çalışma sürelerine ilişkin bir değerlendirme yaparak, günlük 11 saate kadar olan çalışmalar açısından örtülü bir denkleştirme anlaşması olabileceği yönünde kararlar vermektedir²⁵¹. Örtülü denkleştirme uygulamasına yönelik Kanun'da açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte Yargıtay kararları ile bu durumun kabul edildiği doktrinde de ifade edilmektedir²⁵².

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2007 tarihinde verdiği kararında, işçinin çalıştığı işin özelliklerini de değerlendirerek, 2 aylık dönem içerisinde haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması nedeniyle, 11 saati aşmayan çalışmalar açısından örtülü bir denkleştirmenin olacağını belirtmiştir²⁵³. Kararda 2 aylık çalışma dönemi içerisinde haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılmadığı belirtilerek günlük çalışma süresinin irdelenmesi yoluna gidilmiştir. Günlük 11 saate kadar olan çalışmalarda denkleştirme olabileceği belirtilerek, somut olayda günlük 11 saate kadar olan çalışmalarda taraflar arasında örtülü bir denkleştirme anlaşması olduğu kabul edilmiştir. Yine kararda, günlük 11 saati aşan çalışmanın var olup olmadığının ayrıca irdelenmesi ile karşılığının belirlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay ayrıca örtülü denkleştirme uygulamasının var olduğuna ilişkin değerlendirmenin hâkim tarafından yapılması gerektiğini belirtmektedir. Yargıtay'ın konuya

²⁵⁰ Yarg. 9. HD, T. 05.04.2023, E. 2023/52, K. 2023/5003, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

²⁵¹ Yarg. HGK, T. 03.06.2009, E. 2009/9-190, K. 2009/233; Yarg. 22. HD, T. 21.01.2016, E. 2015/34765, K. 2016/1470; Yarg. 22. HD, T. 16.06.2014, E. 2013/15221, K. 2014/17335; Yarg. 22. HD, T. 18.02.2016, E. 2014/30999, K. 2016/4406; Yarg. 22. HD, T. 18.02.2016, E. 2014/31000, K. 2016/4407, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

²⁵² Örtülü denkleştirmeye yönelik Kanun'da açık bir düzenleme bulunmadığı ve Yargıtay içtihatları ile ortaya çıktığı hakkında detaylar için bkz. Kızıloğlu, Hakkı, “Örtülü Denkleştirme Süresine Yönelik Karar İncelemesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 1, Mart 2006, ss. 84-88, s. 86; **Engin**, s. 73; **Özdemir**, s. 81.

²⁵³ Yüksek mahkeme kararında şu sonuçlara ulaşılmıştır: “...4857 sayılı İş Kanunu dönemine rastlayan dönem için, iki aylık dönem içinde haftalık çalışma süresi ortalama 45 saati aşmaması nedeniyle, fazla mesainin, günlük çalışmanın 11 saati geçip geçmediğine göre belirlenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, iki aylık dönem için haftalık çalışma süresinin ortalama 45 saati aşmaması koşulu ile günlük 11 saatlik çalışma konusunda örtülü bir denkleştirme anlaşmasının varlığı kabul edilmeli, 11 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. 4857 sayılı Yasa döneminde günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden (14 saat - 11 saat = 3 saat, 10 günx3saat = 30 saat) fazla çalışmanın varlığı kabul edilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.3.2007 gün ve 2007/9-150-160, 21.3.2007 gün ve 2007/9-174-164 sayılı bozma kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir...” Yarg. HGK, T. 18.07.2007, E. 2007/9-582, K. 2007/557, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

dair verdiği bir kararında, bilirkişi tarafından örtülü denkleştirmenin var olduğuna yönelik belirleme yapılamayacağı ve bu değerlendirmenin hâkim tarafından yapılması gerektiği ifade edilmiştir²⁵⁴.

Her ne kadar Yargıtay uygulamasında örtülü denkleştirme kabul edilse de doktrinde bu durum eleştirilmiştir²⁵⁵. Yargıtay'ın örtülü denkleştirmeyi kabul ettiği kararlarındaki somut olaylarda, işçinin çoğu zaman denkleştirmeye dayalı olarak çalıştırıldığını bilmediği ve çalışmaya devam etmesi nedeniyle bu çalışmaları için fazla çalışma ücretinden mahrum kalmasına yol açacak şekilde değerlendirme yapılmaması gerektiği doktrinde vurgulanmaktadır²⁵⁶. Denkleştirmeye yönelik tarafların anlaşması gerektiği hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te ifade edilmiş olup, bu durumun denkleştirme uygulamasının koşulu olduğu açıktır²⁵⁷. Tarafların anlaşmadığı dolayısıyla işçinin onayının bulunmadığı hatta çoğu zaman haberinin dahi olmadığı bir uygulama ile çalışmasının kabulü doğru olmaz. Dolayısıyla, taraflar arasında örtülü bir anlaşma bulunduğunu ve örtülü denkleştirme uygulamasının var olduğunu kabul etmek mevcut hükümler karşısında mümkün değildir.

1.2.2.3.2. Sınırları

1.2.2.3.2.1. Günlük ve Haftalık Çalışma Süresinin Uzunluğu ve Gece Çalışması Bakımından Uygulamanın Sınırlandırılması

Denkleştirme uygulamasında, yukarıda bahsedilen koşulların yerine getirilmesi ile yoğunlaştırılmış bir çalışma döneminin oluşturulabileceği açıktır. Tarafların anlaşması ile denkleştirme uygulanabilecek olmakla birlikte, bu anlaşmanın neticesi olarak mutlak ve sınırsız bir denkleştirme uygulaması söz konusu olamaz.

Denkleştirme uygulamasına yönelik anlaşmada taraflarca bazı sınırların belirlenmesi mümkündür. Yani taraflar örneğin, denkleştirme dönemindeki çalışma süreleri açısından bazı

²⁵⁴ Yarg. 7. HD, T. 28.04.2014, E. 2014/594, K. 2014/9422, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

²⁵⁵ Denkleştirmenin örtülü yapılamayacağına dair bkz. **Öktem Songu**, Denkleştirme, s. 183; **Doğan Yenisey**, Değerlendirme, s. 72; **Astarlı**, s. 44, s. 302-303; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 35, Yazar denkleştirmenin varlığı için tarafların anlaşması gerektiği ve Yönetmelik gereği yazılı anlaşma gerekmesi nedeniyle Yargıtay'ın görüşünü isabetsiz bulmaktadır.; Tarafların anlaşması gerektiği ve bu nedenle Yargıtay görüşünün isabetsiz olduğuna dair bkz. **Kabul**, s. 60; **Bedük**, s. 219-220, Her somut olayda denkleştirme koşullarının var olup olmadığının araştırılması gerektiği belirtilmiştir.; **Mutlay**, s. 78-80, Örtülü denkleştirme uygulamasının işçinin aleyhine yaratacağı sonuçlar nedeniyle isabetli olmadığı, ancak işçinin korunması için getirilen yazılılık şartının somut olayda aranmasının işçi aleyhine olması durumunda, örtülü denkleştirmenin benimsenmesinin amaca uygun olabileceği belirtilmiştir; Yargıtay'ın örtülü denkleştirmeye yönelik görüşünün yerinde olduğuna dair görüş için ayrıca bkz. **Kızıloğlu**, s. 87-88.

²⁵⁶ **Baycık**, Güvenceli Esneklik, s. 238.

²⁵⁷ İşçinin denkleştirmeye yönelik yazılı onayı bulunmasa dahi azaltılmış çalışma süresinden yararlanmasının, Yargıtay kararlarında da belirtilen şekilde denkleştirmeye yönelik zımni onayı bulunduğunu göstereceği görüşü hakkında bkz. **Otay**, s. 45-46.

sınırlamalar belirleyerek haftalık belli bir sınırın aşılmayacağını kararlaştırabilirler. Ancak taraflar bu şekilde bir sınırlama belirlemese dahi mevzuatımızda yer alan düzenlemeler gereği bazı sınırların olduğu belirtilmelidir.

Denkleştirme açısından belirtilmesi gereken ilk sınırın günlük çalışma süresinden kaynaklı olduğunu ifade edebiliriz. Buna göre, denkleştirme döneminde işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz²⁵⁸. Hukukumuzda günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı emredici şekilde düzenlendiğinden, söz konusu bu kural denkleştirme dönemindeki çalışmalar açısından da geçerlidir²⁵⁹. Bu durum İş Kanunu md.63/2’de açıkça düzenlenmiştir.

İşçinin günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına dair hükmün bir sonucu olarak, denkleştirme uygulanan dönemde işçinin günlük 11 saati aşan çalışması olması durumunda, bu çalışmanın denkleştirmeye tabi tutulması mümkün değildir. Söz konusu 11 saati aşan çalışmalar açısından, bu çalışmalarının karşılığının işçiye ödenmesi gerekir²⁶⁰. Yargıtay da bu konuda verdiği 2020 tarihli bir kararında, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına ilişkin kuralın emredici olarak düzenlenmesi nedeniyle, bu süreyi aşan çalışmanın denkleştirmeye tabi tutulamayacağı ve karşılığının verilmesi gerektiğini belirtmiştir²⁶¹. Benzer şekilde Bursa BAM’nin 2020 tarihli kararında da bu durum belirtilerek, günlük 11 saati aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı açıklanmıştır²⁶².

Denkleştirme döneminde uyulması gereken diğer sınırlama işçinin haftalık çalışma süresine ilişkindir. Denkleştirme döneminde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresini aşamaz²⁶³. Dolayısıyla işçinin çalışma sürelerinin düzenlenmesinde bu

²⁵⁸ Astarlı, s. 305; Kızıloğlu, s. 87; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 281; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 41; Eyrenci, Forum, s. 161; Ekmekçi / Yiğit, s. 472; Karacan Çetin, s. 60; Senyen – Kaplan, s. 525; Hafizoğlu, s. 136; Otay, s. 46.

²⁵⁹ Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 61; Engin, s. 74-75; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1275; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 41; Eyrenci, Forum, s. 161; Odaman, s. 84; Odaman, Esneklik, s. 104.

²⁶⁰ Öktem Songu, Denkleştirme, s. 186-187; Engin, s. 75; Ulucan, s. 9-10; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 281; Eyrenci, Forum, s. 161; Bedük, s. 227; Ekin, Ali, “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, *Journal of Istanbul University Law Faculty*, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, ss. 337-370, (Ekin, Fazla Çalışma), s. 340-341; Mutlay, s. 80; Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap, *İş Hukuku*, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul, 2018, s. 164.

²⁶¹ Yüksek Mahkeme konuya ilişkin “...Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir... davacının günlük çalışmasının onbir saati geçtiği dönemler yönünden ise, yukarıda açıklanan bilgiler ışığında günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, bu günler yönünden haftalık 45 saati aşan çalışmanın bulunmaması halinde bile, o gün yönünden davacının 11 saati geçen çalışmalarına yönelik fazla mesai ücreti hesaplanmalıdır...” belirlemelerini yapmıştır. Yarg. 9. HD, T. 09.11.2020, E. 2017/19030, K. 2020/15399, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 18.04.2016, E. 2015/336, K. 2016/9663, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

²⁶² Bursa BAM 3. HD, T. 27.02.2020, E. 2018/4716, K. 2020/419, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

²⁶³ Ekonomi, s. 167, Yazar, işçinin denkleştirme döneminde çalışabileceği sürenin sınırlandırılmasına yönelik düzenleme yapılması gerektiğini belirtmektedir.; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 129-130; Denkleştirme

hususun dikkate alınması önemlidir. Burada aşılamayacak süre, Kanun'da belirlenen haftalık normal çalışma süresi olan 45 saat olabileceği gibi, taraflar arasında 45 saatin altında bir çalışma süresi belirlenmişse, belirlenen söz konusu bu süredir.

Gece çalışmalarında denkleştirme uygulamasının mümkün olup olmadığının da değerlendirilmesi gerekir. Doktrinde, denkleştirme uygulamasının gece çalışmalarında uygulanabileceğine ilişkin bir düzenlemenin Kanun'da yer almaması nedeniyle, denkleştirmenin yalnızca gündüz çalışmalarında uygulanmasının olanaklı olduğunun söylenebileceği belirtilmektedir²⁶⁴. Gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceğine ilişkin sınırlama nedeniyle bu çalışmalar bakımından denkleştirme uygulaması olanaksız hale gelmektedir²⁶⁵. Ancak gece çalışma süresinin haftalık 45 saatin altında belirlenmesi durumunda denkleştirme uygulanması mümkün olabilir²⁶⁶. Zira Kanun'da gece çalışmalarında denkleştirme yapılamayacağına dair bir sınırlama getirilmemiştir. Bunun dışında yukarıda detaylıca açıklandığı üzere, İşK md.69'da turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve Türk Petrol Kanunu uyarınca yapılan petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyeti kapsamına girecek işlerde işçilerin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılmasının mümkün olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmalar açısından denkleştirme uygulamasının olanaklı olduğu söylenebilir²⁶⁷.

1.2.3.2.2. Hafta Tatili Açısından Uygulamanın Sınırlandırılması

Denkleştirme uygulaması açısından dikkat edilmesi gereken diğer bir sınırlama, İş Kanunu'nda yer alan hafta tatiline ilişkin düzenlemeden kaynaklı olarak karşımıza çıkar. İşK md.46 uyarınca işçilere, tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşuluyla hafta tatili verilmesi zorunludur. Söz konusu bu hükmün denkleştirme açısından sonucu ise, işçiye kanuna aykırı şekilde hafta tatilinde çalışma yaptırılması durumunda, söz konusu bu hafta tatilindeki çalışma denkleştirmeye tabi tutulamaz²⁶⁸.

döneminde haftalık ortalama çalışma süresinin, haftalık normal çalışma süresini aşmayacak şekilde olması gerektiğine dair bkz. **Astarlı**, s. 309; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 281; **Odaman**, s. 84; Denkleştirme döneminde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, yasal çalışma süresi olan 45 saati aşamamasının denkleştirmenin koşullarından biri olduğu hakkında bkz. **Otay**, s. 48-49.

²⁶⁴ **Astarlı**, s. 290.

²⁶⁵ **Astarlı**, s. 291; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 168.

²⁶⁶ Gece çalışma süresinin haftalık 45 saatin altında belirlendiği durumda, işçinin gece çalışma süresi en fazla 7,5 saat olacak şekilde artırılıp haftalık azami 45 saate kadar çalışma yaptırılması suretiyle denkleştirme uygulanabileceği hakkında bkz. **Astarlı**, s. 291; Gece döneminde çalışan işçiler açısından gündüz döneminde denkleştirme uygulanabileceği, gece ve gündüz döneminde karışık şekilde çalışan işçiler açısından da gece döneminde azami çalışma süresine uyulmak şartıyla denkleştirme uygulanmasının söz konusu olabileceği hakkında bkz. **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 168-169.

²⁶⁷ **Karacan Çetin**, s. 247; **Mülayim**, Denkleştirme Uygulaması, s. 650.

²⁶⁸ **Engin**, s. 74; **Astarlı**, s. 306-307; **Senyen – Kaplan**, s. 525; **Mutlay**, s. 80; **Hafizoğlu**, s. 138.

Denkleştirmeye esas olan çalışma, kalan 6 günlük süre içerisinde yapılan çalışmayla sınırlı olmalıdır²⁶⁹. Dolayısıyla yoğunlaştırılmış çalışma döneminde dahi işçi, hafta tatili hakkından mahrum bırakılamaz²⁷⁰.

Hem günlük çalışma süresine ilişkin yukarıda belirtilen sınırlama hem de hafta tatili açısından belirtilen sınırlamanın birlikte değerlendirilmesi ile haftalık çalışma süresi açısından bir değerlendirme yapılabilir. Buna göre, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına ilişkin düzenleme ve hafta tatiline ilişkin düzenlemenin bir sonucu olarak, haftanın 6 günü çalışılan bir işyerinde, işçilerin bir haftada en fazla çalışabileceği süre 66 saat olacaktır²⁷¹.

Belirtilen bu durum yani 66 saatlik sınır, yoğunlaştırılmış çalışma döneminde önem arz eder. Söz konusu sınırlamalar nedeniyle yoğunlaştırılmış çalışma döneminde işçi, haftalık en fazla 66 saat çalıştırılabilecektir²⁷². Azaltılmış çalışma döneminde daha az çalışması ve haftalık ortalama çalışma süresinin normal çalışma süresini aşmaması durumunda dahi söz konusu 66 saatlik sınıra dikkat edilmesi gerekir. Ayrıca belirtilmelidir ki; doktrinde haklı olarak, denkleştirme döneminde haftalık çalışma süresi için makul bir sınırlama getirilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır²⁷³.

1.2.2.3.2.3. Denkleştirme Döneminin Uzunluğu ve Sıklığı Bakımından Uygulamanın Sınırlandırılması

Denkleştirme uygulanması durumunda, işçinin çalışma düzenine getirilen mutlak ve koşulsuz bir esneklik söz konusu değildir. Denkleştirme uygulamasında, yukarıda açıklandığı üzere, günlük ve haftalık çalışma sürelerine yönelik bazı sınırlamalar mevcuttur. Bunun dışında denkleştirmeye yönelik diğer bir sınırlamanın süre açısından olduğu belirtilebilir. İşK md.63/2'de denkleştirme dönemi açısından süreler belirlenmiştir. Bu düzenlemeye göre denkleştirme için öngörülen süre 2 ay olup bu süre toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar artırılabilir²⁷⁴. Söz konusu bu süreler uyularak ve süre içerisinde kalınarak denkleştirme döneminin düzenlenmesi kanuni bir zorunluluktur. Ancak turizm sektörü açısından süre konusunda farklı bir düzenleme yapılmış ve denkleştirme süresinin 4 ay olduğu, toplu iş

²⁶⁹ Öktem Songu, Denkleştirme, s. 183; Astarlı, s. 306; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1275.

²⁷⁰ Engin, s. 74; Yücel Bodur, s. 335.

²⁷¹ Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 194; Ulucan, s. 6; Eyrenci, Forum, s. 162; Kabul, s. 57; Bedük, s. 226; Kızıloğlu, s. 88; Odaman, Esneklik, s. 106; Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 252; Mutlay, s. 80.

²⁷² Astarlı, s. 307; Odaman, s. 79; Yıldız M. E., s. 569.

²⁷³ Ekonomi, s. 167; Süzek, İş Hukukunun Geleceği, s. 20; Süzek / Başterzi, s. 834; Eyrenci, Forum, s. 164; Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 236; Yücel Bodur, s. 320.

²⁷⁴ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 752-753; Süzek / Başterzi, s. 833; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1272; Sümer, s. 655; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 282; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 41-42; Eyrenci, Forum, s. 161; Karacan Çetin, s. 60.

sözleşmesi ile bu sürenin 6 aya kadar arttırılabileceği öngörülmüştür²⁷⁵. Dolayısıyla turizm sektörü dışında denkleştirme uygulanması durumunda denkleştirme süresi 2 ay olup, bu süre toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar arttırılabilir²⁷⁶.

Belirtilen bu düzenleme ile süre konusunda sınır getirilerek, işverenin denkleştirme uygulamasında koşulsuz bir serbestiye sahip olmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Kanun'da belirlenen bu süreler azami süreler olup nispi emredici niteliktedir²⁷⁷. Dolayısıyla denkleştirme uygulaması açısından, Kanun'da belirlenen sürelerden daha kısa bir sürenin öngörülmesi mümkündür²⁷⁸.

Açıklandığı üzere, denkleştirme dönemi açısından süreye yönelik bir sınırlama yapılmıştır. Bunun dışında denkleştirme uygulamasının arka arkaya birden fazla kez yapılmasının mümkün olup olmayacağı yani bunu engelleyen bir sınırlamanın varlığı konusunda da değerlendirme yapılmalıdır.

Kanun'da veya Yönetmelik'te, denkleştirme dönemlerinin arka arkaya periyotlar halinde yapılması konusunda bir sınırlama öngörülmemiştir, bu durumda her ne kadar denkleştirme dönemi için süre sınırı bulunsa da art arda birden fazla denkleştirme uygulaması yapılması ile Kanun'da belirlenen sürelerden daha uzun bir denkleştirme döneminin oluşturulması pratikte mümkündür²⁷⁹. Hatta önce az çalışma yapıp sonra yoğunlaştırılmış çalışma haftasının uygulanması, ikinci denkleştirme döneminde ise önce yoğunlaştırılmış

²⁷⁵ Çelik / Caniklioglu / Canbolat / Özkaraca, s. 752-753; Süzek / Başterzi, s. 833; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1274; Sümer, s. 655; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 282; Karacan Çetin, s. 60; Denkleştirme süresinin uzunluğunun, işçi sağlığı ve güvenliği üzerinde yaratabileceği olumsuz etki nedeniyle sınırlandırıldığına dair bkz. Astarlı, s. 295; Tarafların denkleştirme uygulanmasına karar vermelerine rağmen bir süre belirlenmemesi durumunda, sürenin Yönetmelik gereği işveren tarafından belirlenebileceği, sürenin belirlenmediği durumlarda ise 2 aylık sürenin uygulanacağı hakkında bkz. Astarlı, s. 296; Odaman, s. 77.

²⁷⁶ Öngörülen 2 ve 4 aylık sürelerin Avrupa Birliği Yönergelerinde yer alan sürelerden dahi az olmasının, denkleştirme uygulamasının amacı ve esnekliğin sağlanması için yetersiz olduğu görüşü için bkz. Odaman, s. 75-76; Odaman, Esneklik, s. 101; Benzer yönde ayrıca bkz. Süzek, İş Hukukunun Geleceği, s.20; Odaman, Serkan, "TİSK'in Önerileri Üzerine Düşünceler", Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 13, 2009, ss. 49-58, (Odaman, Düşünceler), s. 57-58; Eyrenci, Forum, s. 164; İpek Köstekli, s. 89; Tathoğlu, Ezgi, "Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği", Electronic Journal of Vocational Colleges (Ejovoc), C. 2, S. 2, 2012, ss. 69-84, s. 74.

²⁷⁷ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 282; Astarlı, s. 296; Soyer, Toplantı, s.187; Karacan Çetin, s. 61; Senyen – Kaplan, s. 524; Eyrenci, Forum, s. 162; Başbuğ / Yücel Bodur, s. 162; Tarafların anlaşması ile dahi sürelerin aşılamayacağına ilişkin bkz. Demir / Gerşil, s. 83; Koç, Muzaffer, "4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 7, 2016, ss. 2169-2192, s. 2182.

²⁷⁸ Soyer, Toplantı, s.187; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 282; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 42; Eyrenci, Forum, s. 162; Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 72; Narmanhoğlu, Fazla Çalışma, s. 35; Süzek / Başterzi, s. 833; Senyen – Kaplan, s. 524; Odaman, s. 76, Yazar, Kanun'da kısaltılmanın nasıl yapılacağını öngörülmeyeceğini dolayısıyla sürenin, iş sözleşmesi ile veya iş sözleşmesinin eki ile kısaltılabileceğini belirtmektedir.; Kızıloğlu, s. 87.

²⁷⁹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1275; Narmanhoğlu, Fazla Çalışma, s. 35, Yazar denkleştirmenin arka arkaya yapılmasında bir engel bulunmadığını belirtmektedir.; Benzer yönde bkz. Odaman, Esneklik, s. 126; Bir yıl içerisinde birden fazla kez yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanmasında bir engel olmadığına dair bkz. Sümer, s. 657; Kabul, s. 58.

çalışmanın yapılması şeklinde iki denkleştirme döneminin uygulanması durumunda, işçinin uzunca bir süre yoğun çalışması söz konusu olacaktır²⁸⁰. Böyle bir durumun ise işçinin sağlığı açısından olumsuz olacağı aşikardır²⁸¹. Bunun gibi olumsuz durumların engellenmesi ve denkleştirme dönemlerinin arka arkaya uygulanıp uygulanamayacağı sorunlarının çözülmesi açısından, denkleştirme uygulamasına yönelik süre sınırı dışında, denkleştirmenin arka arkaya uygulanmasının yasaklanması veya yıllık uygulama sınırının olması ve bunun Kanun'da düzenlenmesi yerinde olacaktır²⁸².

1.2.2.4. Denkleştirme Uygulamasının Sonuçları

Denkleştirme uygulaması süresince, işçinin çalışma süreleri ve çalışma dönemlerinde farklı belirlemeler yapılması söz konusu olur. Dolayısıyla denkleştirme uygulamasının bu açıdan sonuçlarının neler olabileceğinin değerlendirilmesi gerekir.

Denkleştirme uygulaması sonucunda, daha yoğun ve daha az çalışmanın olduğu farklı çalışma haftaları oluşmaktadır. İşçinin daha az çalıştığı dönem açısından hiç çalışma yapmadığı günler oluşturularak denkleştirme uygulanması da mümkündür. Denkleştirme döneminde işçinin çalışmadan geçirdiği söz konusu bu sürelerin işçinin kıdemine dâhil olduğu belirtilmelidir. Yani kıdeme bağlı haklar bakımından, söz konusu bu süreler çalışma süresinden sayılır²⁸³.

Denkleştirme uygulaması sonucunda, bazı haftalar 45 saatin üzerinde bazı haftalar ise 45 saatin altında çalışma yapılması söz konusu olur. Bu farklı çalışma sürelerinden kaynaklı olarak ücretin değişmesi gibi bir sonuca ulaşılması gerekip gerekmediği tartışılabilir. İşçinin çalışma süresine göre ücretinin değerlendirilerek yoğun çalışma döneminde daha fazla ücrete, azaltılmış çalışma döneminde ise daha az ücrete hak kazanacağı yorumuna gidilmesi esasen denkleştirme uygulamasının amacıyla bağdaşmaz²⁸⁴. Bu uygulamanın amacı, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ile bazı dönemler daha fazla çalışma yapılabilmesinin sağlanmasıdır. Yoksa ücretin farklılaşması gibi bir durum uygulamanın amacı değildir. İşçiye denkleştirme döneminde farklı ücret verilerek daha az çalıştığı dönem açısından adeta

²⁸⁰ **Astarlı**, s. 315, Yazar, denkleştirme uygulamasının birden fazla yapılabileceğini ancak 2 denkleştirme döneminin ve arka arkaya yoğunlaştırılmış çalışmanın yapılması şeklinde bir düzenlemenin mümkün olamayacağını kabul edilmesinin gerektiğini belirtmiştir.; **Bedük**, s. 224, Yazar böyle bir uygulamanın kanunu dolanma anlamına geleceğini belirtmiştir.; **Mülayim**, Denkleştirme Uygulaması, s. 654-655, Yazara göre, mevcut düzenlemeler karşısında bunun yapılmasına bir engel olmasa da, iş sağlığı ve güvenliği açısından araya yoğunlaştırılmış iş haftalarının konulmaması gerekir.; **Yücel Bodur**, s. 324.

²⁸¹ **Astarlı**, s. 304; **Karacan Çetin**, s. 63.

²⁸² Aynı yönde bkz. **Yücel Bodur**, s. 334; **Mülayim**, Denkleştirme Uygulaması, s. 654-655.

²⁸³ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1277, Yazarlar tarafından söz konusu çalışılmayan günlerin kıdeme dâhil olduğu ancak çalışma süresi kapsamında değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir.; Ayrıca bkz. **Karacan Çetin**, s. 62; **Kabul**, s. 57; **Odaman**, s. 87; **Odaman**, Esneklik, s. 131; **Yücel Bodur**, s. 325.

²⁸⁴ Konuya ilişkin detaylar için bkz. **Odaman**, s. 87; **Odaman**, Esneklik, s. 131-132.

cezalandırılması gibi bir sonuca ulaşılması, iş hukukunda işçinin korunması prensibiyle de bağdaşmaz. Zira azaltılmış iş haftasında her ne kadar işçi daha az çalışsa da, bu durum kendisinden kaynaklanmadığı gibi, denkleştirme döneminde tekil olarak haftalara bakılmak suretiyle çalışma süresinin tespitinin doğru olmadığı ve haftalık ortalama çalışma süresinin dikkate alınması gerekliliği de ortadadır. Dolayısıyla işçinin ücretinin çalışma süresi ile orantılı olarak daha az veya daha fazla hesaplanması gibi bir sonuca varılamaz. Denkleştirme döneminde işçinin aylık ücreti kendisine ödenmeye devam eder ve ücretin miktarı veya döneminde herhangi bir değişiklik olmaz²⁸⁵.

Denkleştirme döneminde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin normal çalışma süresini aşmaması gerekir. Bunun dışında günlük çalışma süresinin de 11 saati aşmaması gerekir. Bu sürelerin aşılması durumunda sonucun ne olacağı ise ayrıca irdelenmelidir. Denkleştirme uygulanan çalışmalar, fazla saatlerle çalışma açısından önem arz etmesi nedeniyle fazla saatlerle çalışma açısından denkleştirmeye dair tespitler aşağıda detaylıca açıklanmış olup²⁸⁶, denkleştirmenin varlığı durumunun, fazla saatlerle çalışmanın oluşup oluşmaması hususu değerlendirilirken göz önünde bulundurulması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

1.3. Telif Çalışması

İş Kanunu md.64 ve Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.7’de telif çalışması düzenlenmiştir. İşK md.64’ün ilk fıkrasında “*Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telif çalışması yaptırabilir.*” ifadesi ile telif çalışması yapılabilecek haller düzenlenmiştir²⁸⁷.

Telif çalışmasının hangi hallerde yapılabileceği İşK’nda belirtilmiştir. Bu hallerde telif çalışmasının yapılmasına işveren tarafından karar verilebilecektir²⁸⁸. Maddede de

²⁸⁵ Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 43; Caniklioğlu, Çalışma Süresi, s. 10; Ulucan, s. 6; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 282; Karacan Çetin, s. 64; Astarlı, 294; Eyrenci, Forum, s. 163; Kabul, s. 58; Bedük, s. 214; Hafızoğlu, s. 140; Yücel Bodur, s. 326; Yıldız M. E., s. 566.

²⁸⁶ Bkz. Aşağıda 2. Bölüm, Başlık 2.1.2.3. ve 2.1.3.2

²⁸⁷ Konuya dair detaylar için bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 766 vd.; Süzek / Başterzi, s. 843 vd.; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 315 vd.; Akyiğit, Ercan, “Telif Çalışması”, TÜHİS, C. 19, S. 3, Şubat 2005, ss. 1-16, (Akyiğit, Telif Çalışması), s. 1 vd.; Ekmekçi, Ömer, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telif Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 19, S. 6, Kasım 2005, ss. 29-38, (Ekmekçi, Telif), s. 29 vd.; Astarlı, s. 320 vd.; Eyrenci, Öner, “4857 Sayılı İş Kanununda Telif Çalışmaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, ss. 31-42, (Eyrenci, Telif), s. 31 vd.; Senyen – Kaplan, s. 534-536; Odaman, Esneklik, s. 132 vd.; Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 246 vd.

²⁸⁸ Süzek / Başterzi, s. 849; Astarlı, s. 336; Eyrenci, Telif, s. 37; Senyen – Kaplan, s. 536.

işverenin 4 ay içerisinde telafi çalışması yaptırabileceğinin belirtilmesi ile bu konuda karar verme yetkisinin işverende olduğu düzenlenmiştir. Cumhurbaşkanı'nın bu süreyi 2 katına kadar artırmaya yetkili olduğu da Kanun'da ayrıca belirtilmiştir²⁸⁹.

Telafi çalışmasının yapılabilmesi açısından öncelikle maddede belirtilen ve telafi çalışmasını gerektiren durumlardan birinin varlığı gerekir. Bu kapsamda, zorunlu nedenlerle işin durması ya da ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerin olması durumunda bu nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi durumunda telafi çalışması söz konusu olabilir²⁹⁰.

Yapılan düzenlemede “*normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması*” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği konusunda bir açıklık yoktur. Bu konuda doktrinde kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımından hareketle bir sonuca varıldığı görülmektedir²⁹¹. İşK md.13/1’te, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmesi durumunda, sözleşmenin kısmi süreli iş sözleşmesi olduğu, Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nde ise, iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu belirtilmiştir. Telafi çalışması açısından da normal çalışma süresinin altındaki çalışmanın ne olduğunun belirlenmesinde, bu kıstastan hareket edilmesi gerektiği ifade edilmektedir²⁹².

Telafi çalışması, denkleştirme uygulaması gibi çalışma süreleri açısından esnekliği sağlayan düzenlemelerden biridir²⁹³. Ancak telafi çalışması nedeni ve şartları açısından denkleştirmeden farklı bir düzenlemedir²⁹⁴.

Telafi çalışması açısından denkleştirme uygulamasından farklı olarak işçinin onayının alınması şartı söz konusu değildir²⁹⁵. Telafi çalışmasının uygulanmasında karar verme yetkisi işverendedir. Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.7/2’de işverenin, telafi çalışma açısından

²⁸⁹ **Süzek / Başterzi**, s. 850; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 317; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 767.

²⁹⁰ Bu koşullar açısından detaylı açıklamalar için bkz. **Süzek / Başterzi**, s. 845-849; **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 2 vd.; **Astarlı**, s. 322-336; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 315-317; **Ekmekçi**, Telafi, s. 32 vd.; **Eyrenci**, Telafi, s. 32-37.

²⁹¹ **Süzek / Başterzi**, s. 848; **Eyrenci**, Telafi, s. 34; **Senyen – Kaplan**, s. 535.

²⁹² **Süzek / Başterzi**, s. 848; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 316; **Eyrenci**, Telafi, s. 34-35; **Senyen – Kaplan**, s. 535; **Odaman**, Esneklik, s. 134; Konunun tartışmaya açık olduğu ve mevzuatta bu konuda herhangi bir ölçüt getirilmediği, “önemli ölçüde altında çalışılması” ile ne ifade edildiğinin açıkça düzenlenmesi ve bir ölçüt getirilmesi gerektiğine dair bkz. **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 9.

²⁹³ **Astarlı**, s. 320; **Süzek / Başterzi**, s. 844; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 766; Telafi çalışmasına ilişkin düzenlemelerin katı olması nedeniyle yeterli esnekliğin sağlamadığına dair bkz. **Odaman**, Esneklik, s. 138.

²⁹⁴ **Süzek / Başterzi**, s. 844.

²⁹⁵ **Süzek / Başterzi**, s. 844; **Astarlı**, s. 236.

Kanun'da belirlenen nedenlerden hangisine dayandığını açıkça belirtmesi ve ayrıca hangi tarihte çalışmaya başlanacağını işçilere bildirmek zorunda olduğu düzenlenmiştir²⁹⁶.

İşK md.64/2'de telafi çalışmasının uygulanmasına yönelik düzenleme yapılmıştır. Telafi çalışması günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saati aşmamak koşuluyla ve günde 3 saatten fazla olmamak üzere yaptırılabilir²⁹⁷. Ayrıca tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılması mümkün değildir²⁹⁸. Bu şartların her biri açısından değerlendirme yapılmalı ve belirtilen şartlara uyulması sağlanmalıdır²⁹⁹.

Telafi çalışmasının fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı İşK md.64'ün ilk fıkrasının son cümlesinde belirtilmiştir. Dolayısıyla işçiye yaptırılan çalışmanın telafi çalışması olduğu hallerde söz konusu çalışmalar açısından fazla saatlerle çalışmanın söz konusu olmayacağı açıkça ifade edilmiştir. Telafi çalışması, Kanun'da belirtilen hallerde çalışılmayan durumlar oluştuğunda, bunların telafi edilmesi amacıyla yapılan bir çalışmadır³⁰⁰. Bu çalışmaların amacı çalışılmayan sürelerin telafi edilmesi olduğundan, Kanun'da da bu çalışmaların yapılması durumunda yapılan çalışmaların fazla saatlerle çalışma oluşturmayacağı açıkça belirtilmiştir³⁰¹. Dolayısıyla yapılan bu çalışmalar açısından zamlı ücret ödenmesi söz konusu olmaz³⁰². Bu çalışmaların karşılığı olan ücret konusunda doktrinde, yapılan telafi çalışmasının nedenine göre bir ayırım yapıldığı ve buna göre ücretin belirlendiği görülmektedir³⁰³. Ancak her hâlükârda bu çalışmaların fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma oluşturmadağı açıkça düzenlendiğinden bu husus gözden kaçırılmamalıdır.

²⁹⁶ **Süzek / Başterzi**, s. 850; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 317-318; **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 10-11; **Astarlı**, s. 337-338; **Eyrenci**, Telafi, s. 37; **Senyen – Kaplan**, s. 536; **Ekmekçi**, Telafi, s. 35.

²⁹⁷ **Süzek / Başterzi**, s. 851; **Astarlı**, s. 343; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 317; **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 14-15; **Eyrenci**, Telafi, s. 37; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 767; **Senyen – Kaplan**, s. 536; **Ekmekçi**, Telafi, s. 36.

²⁹⁸ **Süzek / Başterzi**, s. 851; **Astarlı**, s. 337-338; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 317; **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 13-14; **Eyrenci**, Telafi, s. 39; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 767; **Senyen – Kaplan**, s. 536; **Ekmekçi**, Telafi, s. 36.

²⁹⁹ Kanun'da belirlenen telafi çalışmasına ilişkin hükümlere aykırılığın sonuçları açısından bkz. **Ekmekçi**, Telafi, s. 37-38; **Eyrenci**, Telafi, s. 42.

³⁰⁰ **Astarlı**, s. 321.

³⁰¹ **Astarlı**, s. 321-322; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 318; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 767; **Süzek / Başterzi**, s. 852; **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 15; **Ekmekçi**, Telafi, s. 36; **Eyrenci**, Telafi, s. 40; **Senyen – Kaplan**, s. 536; **Baycık**, Güvenceli Esneklik, s. 250.

³⁰² **Astarlı**, s. 322; **Akyiğit**, Telafi Çalışması, s. 15.

³⁰³ Telafi çalışmasının ücreti açısından bkz. **Astarlı**, s. 345-348; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 318-320; **Süzek / Başterzi**, s. 852-856; **Eyrenci**, Telafi, s. 40-42.

İKİNCİ BÖLÜM

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMA KAVRAMI VE FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN ŞARTLARI

2.1. Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı

2.1.1. Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Terminoloji

İşK md.41’de “*Fazla Çalışma Ücreti*” başlığı ile olağan fazla çalışma düzenlenmiştir. Aynı maddede fazla sürelerle çalışma kavramı da düzenlenmiştir.

Çalışmamızın konusunu oluşturan fazla çalışmanın olağan fazla çalışma olduğu belirtilmelidir. Olağan fazla çalışmanın yanı sıra md.41’de düzenlenen fazla sürelerle çalışma kavramı da ayrıca ele alınmıştır. İşK md.41’de düzenlenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından bir üst kavram ise fazla saatlerle çalışmadır. Fazla saatlerle çalışma, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ikisini de kapsayan bir üst başlık olup, haftalık çalışma süresini aşan çalışmaların her ikisini ifade etmektedir³⁰⁴.

Çalışmanın devamında, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından farklı açıklamalar yapılması gereken durumlarda her ikisi açısından ayrıca açıklama yapılmıştır. Ancak fazla saatlerle çalışma kavramı bu iki kavramı içine alan bir kavram olduğundan, ortak bazı açıklamalarda bu kavramın kullanıldığı belirtilmelidir.

2.1.2. Fazla Çalışma Kavramı

2.1.2.1. Fazla Çalışma ve Ölçütü

Çalışma süresinin sınırlandırılmasıyla bu süreleri aşan çalışmaların yapılmaması sağlanmaya çalışılmıştır. Ancak bazı durumlarda, bu sınırı aşan çalışmaların nasıl değerlendirileceği Kanun tarafından öngörülecek bunlara bir sonuç bağlanmıştır. Fazla çalışma

³⁰⁴ Fazla saatlerle çalışma kavramının, işçinin haftalık normal çalışma süresinin üstünde yaptığı çalışmayı ifade ettiği ve fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma olarak ikiye ayrıldığı hakkında bkz. Akyiğit, Ercan, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS**, Mayıs 2005, ss. 1-27, (Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar), s. 1; Akyiğit, Ercan, **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi 2. Cilt**, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2008, s. 1666-1667; Soyer, M. Polat, “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 1, S. 3, 2004, ss. 797-808, s. 797; Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu-İş, Resul Aslanköylü’ye Armağan**, C. 7, S. 3, İstanbul, 2004, ss. 221-277, s. 244; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 285; Astarlı, s. 167-168; Astarlı, Muhittin, “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 9, S. 4, 2008, ss. 39-69, (Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma), s. 43; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 7 vd.; Günay, Cevdet İlhan, “Hukuki Yönden Fazla Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, 2013, ss. 24-36, (Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma), s. 27; Eyrenci, Forum, s. 174-175; Köseoğlu / Kabul, s. 237-238; Mülayim, Baki Oğuz, “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, **İş ve Hayat**, C. 5, S. 9, 2019, ss. 130-161, (Mülayim, İspat), s. 131.

kavramından bahsedebilmek için öncelikle normal çalışmanın sınırlandırılması gerekeceğinden, buna ilişkin esaslar da önemlidir³⁰⁵. Haftalık çalışma süresinin sınırlandırılması ve bu sınırın aşılması durumunda ne olacağı Kanun'da ayrıca düzenlenmiş olup, fazla çalışmaya ilişkin bu düzenlemeler irdelenmelidir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda nedenleri bakımından bir ayırım yapılarak 3 farklı fazla çalışma öngörülmüştür. Kanun'un 41. maddesinde “*Fazla çalışma ücreti*” başlığı ile olağan fazla çalışma düzenlenmiştir³⁰⁶. Kanun'da ayrıca 42. maddede zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve 43. maddede olağanüstü hallerde fazla çalışma düzenlenmiştir. Çalışmanın konusunu oluşturan olağan fazla çalışma dolayısıyla 41. maddede yer alan düzenlemeler detaylıca ele alınacak olup, çalışmanın devamında yer alan fazla çalışmaya ilişkin belirlemeler olağan fazla çalışmayı ifade etmektedir. İşK md.42 ve 43 açısından ise, konumuz içerisinde olmaması nedeniyle detaylı açıklamalarda bulunulmamıştır³⁰⁷.

İşK md.41'in ilk fıkrası “*Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşırsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.*” şeklindedir³⁰⁸.

³⁰⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1299; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 42-43; Topçuoğlu, İlyas, **Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2007, s. 5.

³⁰⁶ Söz konusu düzenlemelerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olmak üzere “*normali aşan çalışmalar*” ve bunun karşılığını düzenlediği ve her ne kadar Kanun'da ücret bölümünde yer alsa da esasında işin düzenlenmesine ilişkin olduğuna dair bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1; Akyiğit, s. 1666; Tunçomağ / Centel, s. 175, Yazarlarca İşK md.41'de düzenlenen fazla çalışma iktisadi durum nedeniyle ve geçici fazla çalışma olarak nitelendirilmiştir.; Geçici fazla çalışma kavramı açısından ayrıca bkz. Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 132.

³⁰⁷ Fazla çalışma türleri açısından detaylar için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 3-7; Akyiğit, s. 1669 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1302 vd.; Süzek / Başterzi, s. 890-892; Tunçomağ / Centel, s. 178 vd.; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 289 vd.; Senyen – Kaplan, s. 550 vd.; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 132 vd.; Topçuoğlu, s. 13 vd.; Şakar, Müjdat, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2010, s. 614 vd.; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 10-12; Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 26-31; Köseoğlu / Kabul, s. 238-244; Ekin, Fazla Çalışma, s. 341-344.

³⁰⁸ Konuya ilişkin detaylar için bkz. Ekonomi, s. 159 vd.; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 2 vd.; Akyiğit, s. 1667 vd.; Soyer, s. 797 vd.; Soyer, Toplantı, s. 191-192; Karacan Çetin, s. 27 vd.; Astarlı, s. 167 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1299 vd.; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 57 vd.; Süzek / Başterzi, s. 869-892; Tunçomağ / Centel, s. 172 vd.; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 285 vd.; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 43 vd.; Ekmekçi / Yiğit, s. 473-507; Sümer, s. 634-652; Taşkent / Mutlay, s. 495 vd.; Senyen – Kaplan, s. 549 vd.; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 132 vd.; Topçuoğlu, s. 6 vd.; Şakar, s. 608 vd.; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 27 vd.; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 8 vd.; Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 26 vd.; Eyrenci, Forum, s. 174 vd.; Kabul, s. 105 vd.; Odaman, Esneklik, s. 27 vd.; Köseoğlu / Kabul, s. 233 vd.; Ekin, Fazla Çalışma, s. 337 vd.; Çil, Toplantı, s. 90 vd.; Sur, Melda, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, On İki Levha Yayıncılık**, İstanbul, 2019, ss. 11-150, s. 99 vd.; Mülâyim, İspat, s. 131-132; Mülâyim, Baki Oğuz, “İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle

Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmanın fazla çalışma olduğu İşK md.41'de belirtilmiştir. Yine benzer bir tanım İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin³⁰⁹ 3. maddesinde yapılmıştır³¹⁰. Haftalık 45 saati aşan çalışmanın varlığının aranmasının nedeni ise çalışma süresini düzenleyen İşK md.63'de çalışma süresinin haftalık 45 saat olduğunun belirlenmesidir. Dolayısıyla fazla çalışmadan bahsedebilmemiz için öncelikle, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saati aşan bir çalışmanın varlığı gereklidir.

İşK'nda fazla çalışma açısından haftalık çalışma süresi esas alınmıştır³¹¹. Dolayısıyla işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerinde çalışma yapması fazla çalışma açısından tek başına yeterli olmamakta, haftalık 45 saati aşan çalışmasının bulunması durumunda fazla çalışma yapıldığı kabul edilmektedir³¹².

Fazla çalışmaya ilişkin Kanun'un esas aldığı kural, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşması olmakla birlikte, hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı düzenlenmiştir. Yönetmelik md.4'te, günlük çalışma sınırı olan 11 saatin aşılması durumunda İş Kanunu'nun fazla çalışmaya ilişkin 41, 42 ve 43. maddelerinin uygulanacağı

Çalışma'', **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 2, Temmuz, 2017, ss. 97-112, (Mülayim, Gece Döneminde Fazla Çalışma), s. 99 vd.

³⁰⁹ RG: 06.04.2004/25425.

³¹⁰ Kanun'da ve Yönetmelik'te yer alan fazla çalışmanın tanımına ilişkin hükmün ve haftalık çalışma süresi ölçütünün mutlak emredici nitelikte olduğu ve konuya ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Ekonomi**, s. 160; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 26; **Akyiğit**, s. 1690-1691; **Günay**, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, 9-10; **Eyrenci**, Forum, s. 175; **Topçuoğlu**, s. 8; **Kabul**, s. 106; Aksi yönde bkz. Şahlanan, Fevzi, "Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi'', **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 13, 2007, ss. 161-168, (Şahlanan, Fazla Çalışma), s. 167-168; Hükmün nispi emredici nitelikte olduğu ve tarafların haftalık çalışma ölçütünü kaldırmamakla birlikte bunun yanında başka bir ölçütü de getirebileceklerine dair bkz. **Astarlı**, s. 174-175; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1301; Dündar Aravacı, Esra, "Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi'', **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan Özel Sayı, 2017, ss. 2057-2099, s. 2065-2066; Düzenlemenin nispi emredici nitelikte olduğu ve tarafların anlaşarak başka bir ölçüt getirebileceği hakkında bkz. **Mülayim / Kayık Aydınalp**, s. 444.

³¹¹ **Ekonomi**, s. 159-160; **Soyer**, s. 797; **Soyer**, Toplantı, s. 191; Soyer, M. Polat, "İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi'', **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Milli Komite), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu**, Ankara, 2010, ss. 11-89, (Soyer, Değerlendirme), s. 61; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 286; **Karacan Çetin**, s. 27, s. 69; **Akyiğit**, s. 1667; **Astarlı**, s. 174; **Astarlı**, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 43; **Eyrenci**, Forum, s. 175; **Topçuoğlu**, s. 7; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 32; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 473; **Senyen – Kaplan**, s. 549; **Kabul**, s. 106; **Odaman**, Esneklik, s. 32; **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 339; **Mutlay**, s. 82; **Mülayim**, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 100; **Mülayim / Kayık Aydınalp**, s. 417; **Dündar Aravacı**, s. 2065.

³¹² **Ekonomi**, s. 160; s.165; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 2; **Astarlı**, s. 169; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1299; Aksi yönde bkz. **Tunçomağ / Centel**, s. 172, Yazarlar, Kanun'da belirtilen günlük ve haftalık çalışma süresinin yani işçinin normal çalışma süresinin üzerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma olduğunu belirtmektedir. Haftalık çalışma süresi 45 saatin günlük olarak dağıtılması sonucunda oluşan günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışmaların fazla çalışmayı ifade edeceği yazarlar tarafından açıklanmıştır.; Bu görüş açısından benzer yönde bkz. **Demircioğlu / Centel / Kaplan**, s. 132.

belirtilmiştir. Bu durumun fazla çalışma açısından nasıl değerlendirilmesi gerektiği aşağıda detaylıca açıklanmıştır³¹³.

2.1.2.2. Özellik Arz Eden Bazı Durumlarda Fazla Çalışmanın Değerlendirilmesi

2.1.2.2.1. Haftalık Çalışma Süresi Aşılmasına Rağmen Fazla Çalışmaya İlişkin Hükümlerin Uygulanması Durumu

Fazla çalışmadan bahsedebilmemiz için, işçinin haftalık 45 saatin üzerinde çalışma yapması gerekir. Yukarıda açıklandığı üzere fazla çalışma açısından Kanun'da, haftalık çalışma ölçütü esas alınmış ve 45 saatin üzerinde çalışma yapılması durumu fazla çalışma olarak değerlendirilmiştir.

Günlük çalışma süresine ilişkin yapmış olduğumuz açıklamalarda da belirtildiği üzere, işçinin haftalık çalışma süresi dışında günlük çalışma süresi de sınırlandırılmıştır. Buna göre işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Buna aykırı bir çalışma açısından İşK md.104 gereği idari yaptırım öngörülmüşse de³¹⁴, bu çalışmaların karşılığına ilişkin bir düzenleme Kanun'da yapılmamıştır. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşması durumunun nasıl değerlendirileceği Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirtilmiştir.

Günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saatin aşılmasının hukuki sonucunun ne olacağı Yönetmelik md.4/4'te belirlenmiş ve İşK md.41, 42 ve 43 hükümlerine atıf yapılmıştır. Buna göre günlük çalışma süresini belirleyen ve esasen günlük çalışma süresi sınırını oluşturan 11 saatin aşılması durumunda, İş Kanunu'nun belirtilen maddeleri, yani fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler uygulanır³¹⁵. Bu durumda haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmış olması

³¹³ Bkz. Aşağıda 2. Bölüm, Başlık 2.1.2.2.1.

³¹⁴ Caniklioglu / Canbolat, s. 248-249; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1300; Alpagut, Gülsevil, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği - Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Başbakanlık Basımevi, Ankara, 2012, ss. 1-81, (Alpagut, Seminer), s. 69.

³¹⁵ Süzek / Baştırzi, s. 871; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 287; Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 73; Senyen – Kaplan, s. 553; Alpagut, Seminer, s. 69; Mutlay, s. 82; Ünal Adınır, Canan, İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, Temmuz 2023, (Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler), s. 107; Günlük 11 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesinin asıl nedeninin, bu sürenin aşılmış olması değil de 11 saatin üzerindeki çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamaması olduğu ve bu durumun ortaya çıkardığı sonucun ise günlük 11 saati aşan her çalışmada aslında haftalık 45 saatin de aşılmış sayılacak olması hakkında bkz. Soyer, 799; Soyer, Değerlendirme, s. 62; Ulucan, s. 9-10; Benzer yönde ayrıca bkz. Topçuoğlu, s. 29; Günlük 11 saati aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı ve Kanun'un emredici hükümlerine aykırı bu çalışmaların hukuka aykırı fazla çalışmayı gündeme getirdiği, karşılığının zamlı ücret olması gerektiğine dair bkz. Karacan Çetin, s. 74; Çalışma süresine ilişkin hükümlere aykırılık halinde, çalışılan bu süreye dair ücretin fazla çalışma ücretine kıyasen talep edilebileceğine dair bkz. Doğan Yenisey, Kübra, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, Elma Basım Yayın, İstanbul, 2015, ss. 9-148, s. 122-123; Günlük 11 saatlik çalışma sürenin aşılmasının, haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılması olarak kabul edilmesi gerektiği görüşü için bkz. Odaman, s. 74; Günlük çalışma süresi olan 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma niteliği taşıdığı görüşü için bkz. Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 251-252; Mülayim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 99.

aranmadan, Yönetmelik gereği fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması söz konusu olur.

Yönetmelik'te yer alan bu düzenleme uyarınca, günlük 11 saati aşan çalışmalar açısından fazla çalışmaya ilişkin Kanun hükümleri uygulansa da, fazla çalışmanın Kanun'da yer alan tanımının değişmediği ve haftalık çalışma süresi esasının devam ettiği gözden kaçırılmamalıdır³¹⁶. Doktrinde, günlük çalışma sınırını aşan çalışmaların kanuna aykırı³¹⁷ ve yasak çalışma³¹⁸ niteliğinde olduğu ifade edilmektedir. Günlük 11 saati aşan çalışmalar açısından Yönetmelik'te fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması öngörülmüşse de, esasında söz konusu bu çalışmalar fazla çalışma değildir³¹⁹. Her ne kadar Yargıtay kararlarında sık sık günlük 11 saati aşan çalışmanın fazla çalışma³²⁰ olduğu belirtilmekte ise de, Yönetmelik hükmünün fazla çalışmaya ilişkin tanımı değiştirmedeği ve bu çalışmanın fazla çalışma olmadığı belirtilmelidir³²¹. Ancak fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması nedeniyle fazla çalışma ücreti alacağı bu çalışmalar açısından da söz konusu olur³²².

³¹⁶ **Ekonomi**, s. 163; **Astarlı**, 177, Yazara göre, haftalık 45 saati aşan çalışma olmadan, tek başına günlük 11 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep edilemez. Bu şekilde yasak çalışma yaptıran işveren açısından idari para cezası öngörülmüştür. Yine yazara göre, taraflar sözleşmeyle günlük çalışma süresinin aşılması durumunu fazla çalışma olarak öngörürlerse, bu durumda işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aşarsa da günlük çalışma süresi 11 saati aşarsa işçi fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. Yani, günlük çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda fazla çalışma ücreti talep edilebilmesinin tek yolu budur. Bkz. s. 205.

³¹⁷ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 287; Konuya ilişkin bkz. **Ekonomi**, s. 162-164, Yazar kanuna aykırı çalışmalar konusunda detaylı açıklamalar yaparak konuyu irdelemiştir.; **Narmanhoğlu**, Fazla Çalışma, s. 37, Yazar bu şekilde yapılan çalışmanın kanuna aykırı fazla çalışma niteliğinde olduğunu ve Kanun'da fazla çalışmaya ilişkin haftalık çalışma süresi esas alınsa da, yasak olmasına rağmen günlük çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda haftalık çalışma süresinin aşıp aşılmadığına bakılmaksızın Yönetmelik gereği fazla çalışma ücreti talep edilebileceğini belirtmektedir.; Bu şekilde yapılan çalışmaların kanunun emredici hükümlerine aykırılık oluşturduğu, idari yaptırıma tabi tutulduğu ve Yargıtay tarafından bu çalışmalara hukuki sonuçlar bağlandığına dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1300-1301; **Bedük**, s. 207, Yazar günlük 11 saati aşan çalışmaların kanuna aykırı çalışma olduğunu ve idari para cezası yaptırımına tabi olduğunu belirtmiştir.

³¹⁸ Kavrama ilişkin olarak ve konunun detayları için bkz. **Süzek / Başterzi**, s. 871 vd.

³¹⁹ **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 779; **Doğan Yenisey**, Değerlendirme, s. 73; **Mutlay**, s. 82; Yönetmelik'te yer alan düzenlemenin yeni bir fazla çalışma kavramı oluşturma amacının olmadığı, söz konusu hükmün amacının Kanun'da belirlenen günlük çalışma süresini aşan çalışmalar açısından zamlı ücret ödenmesine yönelik olduğuna dair bkz. **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 287; Konuya ilişkin detaylar ve bu çalışmalarının karşılığının ne olması gerektiğine ilişkin çözüm önerisi için bkz. **Süzek / Başterzi**, s. 871-875.

³²⁰ Yarg. 9. HD, T. 22.12.2016, E. 2016/36013, K. 2016/22766, Yarg. 22. HD, T. 14.01.2019, E. 2016/3049, K. 2019/744, Yarg. 9. HD, T. 01.03.2018, E. 2017/10355, K. 2018/4649, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Bu çalışmaların fazla çalışma olduğuna dair Yargıtay kararlarının detaylı incelemesi için ayrıca bkz. **Astarlı**, 170; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1299-1300; **Sümer**, s. 636; **Özdemir**, s. 81; **Çil, Şahin**, "Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, ss. 269-312, (Çil, Fazla Çalışma Ücreti), s. 271; **Çil, Uygulama**, s. 144; **Demir, Cuma Arif**, "Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı" **Çimento İşveren Dergisi**, C. 35, S. 2, Mart 2021, ss. 8-29, s. 12.

³²¹ Yarg. 9. HD, T. 09.11.2020, E. 2017/19030, K. 2020/15399, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, Kararda, günlük çalışma süresinin on bir saati aşmayacağına Kanun'da emredici şekilde düzenlendiği, bu durumda haftalık 45 saati aşan çalışmanın bulunmaması halinde bile, o gün yönünden işçinin 11 saati geçen çalışmalarına yönelik fazla çalışma ücreti hesaplanması gerektiği belirtilmiştir.

³²² **Ekonomi**, s. 163; **Soyer**, s. 799; **Mutlay**, s. 82.

Kısacası, işçinin haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmadığı durumlarda dahi, günlük çalışma süresinin 11 saati aşması halinde fazla çalışmaya dair hükümlerin uygulanacağı söylenmelidir. Ancak Yönetmelik'te yer alan bu düzenleme fazla çalışmaya ilişkin Kanun'un belirlediği kuralı değiştirmemekte, sadece günlük çalışma sınırını aşan çalışmalar açısından oluşacak sonucu belirlemektedir.

Kanun'da gece çalışması açısından da bir sınırlama getirilmiş olup, bu çalışmanın 7,5 saati geçemeyeceği belirtilmiştir. Söz konusu bu sınırın aşılması durumunda İşK md.104 uyarınca idari para cezasına hükmedileceği³²³ düzenlenmişse de bu çalışmaların karşılığına ilişkin sonuçların ne olacağı düzenlenmemiştir³²⁴. Konu, Yargıtay kararlarıyla çözüme kavuşturulmuş ve işçilerin gece çalışmasının 7,5 saati geçmesi durumunda, haftalık çalışma süreleri 45 saati aşmasa dahi fazla çalışma ücretine hak kazanılacağı belirtilmiştir³²⁵. Bu çalışmalar Kanun'un emredici hükümleri uyarınca yasaklanan çalışmalar olup, fazla çalışmaya ilişkin hükümler kıyasen uygulanmaktadır, yani bu çalışmalar esasen fazla çalışma niteliğinde değildir³²⁶. Günlük çalışma süresi ve gece çalışma süresine ilişkin sınırlamalar getirilmesine rağmen Kanun'da bunların sonucu öngörülmediğinden, günlük çalışma sınırının aşılması durumunda Yönetmelik gereğince, gece çalışma sınırının aşılması durumunda ise Yargıtay uygulaması gereğince fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulanmaktadır³²⁷.

Gece çalışmasının 7,5 saati aşması durumunda Yargıtay kararları gereği fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulanarak bir sonuca gidilecektir. İşK md.69'da turizm, özel güvenlik,

³²³ Caniklioğlu / Canbolat, s. 252-253; Karacan Çetin, s. 270; Tunçomağ / Centel, s. 186; Alpogut, Seminer, s. 69; Mülayim, Gece Çalışması, s. 262-263; Akdeniz, s. 570.

³²⁴ Gece çalışmasına ilişkin düzenlemelere uyulmamasının sonuçları hakkında bkz. Saracel, s. 86 vd.; Mülayim, Gece Çalışması, s. 260 vd.

³²⁵ Yargıtay bu konuda “...Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (İş Kanunu, Md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir...” şeklinde belirtmektedir. Yarg. 22. HD, T.14.05.2019, E. 2017/22348, K. 2019/10567; Yarg. 9. HD, T. 15.06.2020, E. 2017/16312, K. 2020/5609; Yarg. 9. HD, T. 07.12.2020, E. 2016/35025, K. 2020/17278; Yarg. 9. HD, T. 21.12.2017, E. 2017/27553, K. 2017/22015; Yarg. 9. HD, T. 18.12.2017, E. 2015/17720, K. 2017/21436; Yarg. 9. HD, T. 18.04.2016, E. 2015/336, K. 2016/9663; Yarg. 9. HD, T. 08.12.2020, E. 2016/35010, K. 2020/17671; Yarg. 22. HD, T. 17.04.2019, E. 2016/10297, K. 2019/8986; Yarg. 9. HD, T. 29.03.2019, E. 2015/32990, K. 2019/7188; Yarg. 9. HD, T. 09.12.2019, E. 2016/12118, K. 2019/21871, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³²⁶ Bu çalışmaların fazla çalışma niteliğinde olmadığına ilişkin detaylar için bkz. Süzek / Başterzi, s. 876; Ünal Adınır, Canan, “İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 29, S. 2, 2023, ss. 1292-1319, 1296; Günlük 11 saati aşan çalışmalar ve gece 7,5 saati aşan çalışmaların fazla çalışma niteliğinde olduğu hakkında bkz. Mülayim, Gece Çalışması, s. 173-174; Alpogut, s. 68.

³²⁷ Konuya dair doktrindeki açıklamalar açısından bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1291; Sümer, s. 636; Süzek / Başterzi, s. 875-876; Mutlay, s. 83; Yılmaz O., s. 95; Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 423; Akdeniz, s. 570; Çil, Fazla Çalışma Ücreti, s. 271; Çil, Uygulama, s. 145; Demir, s. 12; Aksi yönde bkz. Astarlı, 259, Yazara göre, haftalık çalışma süresi aşılmamasına rağmen gece çalışmasının 7,5 saati aşması durumunda fazla çalışma ücreti talep edilmesi mümkün değildir. Böyle bir durumda sadece idari para cezası yaptırımı söz konusu olabilir.

sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla, 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilceği düzenlenmiştir. Bu durumda yani gece 7,5 saatin üzerinde çalışma yapılabilmesi için işçinin yazılı onay vermiş olduğu hallerde, gece 7,5 saatin üzerinde yapılan çalışma açısından fazla çalışma ücreti alacağının doğup doğmayacağını tespit edilmesi gerekir. Belirtilen istisna kapsamında ve kanuna uygun olarak işçinin yazılı onayının alınması durumunda, artık işçinin gece çalışmasının 7,5 saatin üzerinde olması kanuna aykırı olmaktan çıkmış olur. Dolayısıyla artık burada günlük çalışma sınırı olan 11 saatin aşılmaması veya haftalık çalışma sınırı olan 45 saatin aşılmaması durumunda, gece çalışmasının 7,5 saatin üzerinde olması nedeniyle fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmez³²⁸. Yargıtay da konuya ilişkin 2021 tarihli kararında, sağlık alanında faaliyet gösteren işyerinde çalışan işçinin çalışması açısından, Kanun'un değiştiği yani bazı durumlarda gece çalışmasının 7,5 saati aşmasının mümkün olduğuna dair getirilen düzenlemenin tarihi olan 04.04.2015 tarihinden önceki ve sonraki döneme dair ayrı ayrı değerlendirme yapılması gerektiği, bu tarihten önceki dönem için gece çalışmasının 7,5 saati aşması durumunda fazla çalışma ücreti ödeneceğini belirtmiştir³²⁹.

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik, sağlık kuralları bakımından bazı işlerde günlük daha az çalışma süresi belirleyerek, işçilerin çalışabileceği süreye bir sınır koymuştur. Yönetmelik md.4'te günde azami 7,5 saat çalışılabilecek işler, md.5'te ise günde 7,5 saatten daha az çalışılması gereken işler düzenlenmiştir. Ancak bu sınırların aşılması durumunda sonucunun ne olacağı düzenlenmemiştir.

Yargıtay bu durumu, tıpkı günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saati veya gece çalışma süresi sınırı olan 7,5 saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirdiği gibi, fazla çalışma olarak değerlendirmiştir. Dolayısıyla Yargıtay'a göre, Yönetmelik'te belirtilen ve sağlık kuralları gereği daha az çalışması gereken işlerde Yönetmelik'in belirlediği günlük çalışma sınırının aşılması durumu da fazla çalışmadır³³⁰. Ancak belirtmek gerekir ki; her ne

³²⁸ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 765; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1290; Mutlay, s. 85; Mülayim, Gece Çalışması, s. 161; Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 424; Alpogut, s. 69; Çil, Toplantı, s. 92; Çil, Uygulama, s. 145-146; Akdeniz, s. 571; Ünal Adınır, s. 1312; Aksi yönde bkz. Kesici, s. 232-233, Yazar, işçilerin verdiği onayın gece 7,5 saatin üzerinde çalışma için verildiğini, yoksa ücrete ilişkin bir feragat olmadığını ve onay veren işçi ile vermeyen işçi arasında fazla çalışma ücreti açısından bir ayırım yapılmasının doğru olmadığını belirtmektedir.

³²⁹ Yarg. 9. HD, T. 21.09.2021, E. 2021/7759, K. 2021/12375, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³³⁰ Yargıtay konuya ilişkin "...Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine göre, günde yedibuçuk saat çalışılması gereken işlerde çalışan işçinin, yedibuçuk saati aşan çalışma süreleri ile yedibuçuk saatten az çalışması gereken

kadar Yargıtay tarafından bu çalışmalar açısından fazla çalışma olarak belirleme yapılsa da, esasen bu çalışmalar mevzuatımız gereği yasaklanan çalışmalardır³³¹. Bu çalışmalar açısından fazla çalışmaya ilişkin sonuçların uygulandığı ve Kanun'da belirlenen şekilde bir fazla çalışma olmadıkları gözden kaçırılmamalıdır³³².

İş Kanunu'nun 63. maddesinin ilk fıkrasında, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin günde en çok 7,5 ve haftada en çok 37,5 saat olduğu belirtilmiştir. Yine aynı düzenleme Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.4 son fıkrada yapılmıştır. Detayları fazla çalışma yasakları kapsamında açıklanacağı üzere, İşK md.41/9 uyarınca, md.42 ve 43'de sayılan haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz. Dolayısıyla bu işçiler açısından olağan fazla çalışma yasaklanmıştır. Ancak Kanun'da belirtilen çalışma sürelerini aşan çalışmaların yaptırılması durumunda, bu çalışmalar kanuna aykırı çalışmalar olmakla birlikte karşılıklı işçiye ödenmelidir. Dolayısıyla her ne kadar yasaklanmış olsa da yapılan çalışmalarının karşılıksız bırakılmaması ve fazla çalışmaya ilişkin sonuçların uygulanması söz konusu olmalıdır³³³.

İşK md.74/7'de kadın işçilere, 1 yaşımdan küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verileceği düzenlenmiştir. Bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağı ve sürenin hangi saatlerde nasıl kullanılacağı işçi tarafından belirleneceği

işler bakımından Yönetmeliğin 5 inci 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..." şeklinde karar vermiştir. Yarg. 9. HD, T. 15.06.2020, E. 2017/16312, K. 2020/5609, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yarg. 9. HD, T. 09.12.2019, E. 2016/12118, K. 2019/21871; Yarg. 9. HD, T. 18.12.2017, E. 2015/17720, K. 2017/21436, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay kararları açısından detaylar için bkz. **Süzek / Baştterzi**, s. 875; **Sümer**, s. 636; **Ünal Adınır**, s. 1295-1296; **Çil**, Toplantı, s. 92; **Çil**, Uygulama, s. 146.

³³¹ Yarg. 9. HD, T. 28.09.2021, E. 2021/8906, K. 2021/13041, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, Kararda somut olay açısından günlük 5 saati aşan çalışmanın "yasak çalışma" olduğu ifade edilmektedir. Görüldüğü üzere Yargıtay tarafından da yasak çalışma terimi kullanılmakla bu şekilde yapılan çalışmaların esasen Kanun gereği yasaklanan bir çalışma oluşturacağı ifade edilmiştir.

³³² **Göktaş**, s. 50, Yazar bu şekilde fazladan çalıştırılan süre için fazla çalışma ücreti talep edilebileceğini belirtmiştir; Bu çalışmalarla fazla çalışmanın farklı olduğuna dair detaylar için bkz. **Süzek / Baştterzi**, s. 875-876; **Ünal Adınır**, s. 1296; İş Kanunu çerçevesinde fazla çalışmanın söz konusu olmadığı ancak kanuna aykırı bu çalışmalara sonuç bağlanmasının gerektiğine dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 85-86; Günlük çalışma süresinin sınırlandırılmasına ilişkin hükümlerin amacının, bu süreyi aşan çalışmaların fazla çalışma sayılmasına yönelik değil de işçilerin sağlık bakımından korunmasına yönelik olduğu hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 474; Yönetmelik'te öngörülen çalışma süresini aşan çalışmalar açısından fazla çalışma ücretinin söz konusu olacağına dair ayrıca bkz. **Mutlay**, s. 83.

³³³ Hukuka aykırı bu çalışmalar açısından, fazla çalışma gibi değerlendirme yapılması gerektiğine ve İşK md.41/10'da belirtilen hükmün kıyasen uygulanmasının uygun olacağına dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 88; İşK md.41/10 çerçevesinde zamlı ücrete hak kazanmaları gerektiğine dair bkz. İşçi, Bülent Ferat, "Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Kullanımının Bireysel İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi", **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 10, S. 20, Aralık 2022, ss. 463-484, s. 468.

hususları yine aynı maddede düzenlenmiştir³³⁴. Söz konusu sürenin kullanılması işverenin takdirinde olmayıp, işçinin kullanmak istediği zamanda kullandırılması zorunludur³³⁵.

Her ne kadar işçiye süt izni verilmesi gerektiği ve bu sürenin çalışma süresinden sayılacağı Kanun'da düzenlense de, işveren tarafından bu iznin verilmemesi ve bu sürede işçinin çalıştırılması durumunda, söz konusu bu çalışmanın niteliği ve karşılığında verilecek ücretin zamlı mı olacağı hususları açık değildir. Bu hususta Yargıtay kararlarına bakıldığında ise, her ne kadar açıkça fazla çalışma olarak düzenlenmese de, bu iznin kullandırılmayıp söz konusu sürede işçinin çalıştırılması durumunda, işçiye bu süreye ilişkin çalışmasının karşılığının zamlı ücret üzerinden ödenmesinin uygun olacağı belirtilmiştir³³⁶. Yargıtay bu çalışma açısından zamlı ücret ödenmesi gerekliliğini, gece çalışmasının 7,5 saati aşması durumuna benzetmiş ve tıpkı gece çalışmasının 7,5 saati aşması durumunda zamlı ücret ödenmesi gerektiğini belirttiği gibi burada da bu sonuca varmıştır. Kanun'un 74. maddesinde öngörülen süt izninin işçiye kullandırılmadığı durumlarda, izin kullandırılmadan çalışılan bu süre kanuna aykırı bir çalışmadır; işçinin haftalık 45 saati aşan çalışması olmasa dahi, bu çalışmaya ilişkin ücreti zamlı olarak işçiye ödenmelidir³³⁷.

Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md.9'da, gebe veya emziren çalışanın günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Söz konusu işçiler açısından günlük çalışma süresine bir üst sınır konulmuş ve Kanun'da belirtilen günlük 11 saatlik sınırdan farklı bir kısıtlamaya gidilmiştir. Bu sınırlamaya uyulmayarak işçinin daha fazla çalıştırılması durumunda ne olacağı ise maddede belirtilmemiştir. Her ne kadar bu işçiler açısından günlük çalışma süresi sınırı 7,5 saat olarak belirlenerek bu sürenin aşılmaması amaçlansa da, günlük 7,5 saati aşan bir çalışma yapılması durumunda, 7,5 saati aşan çalışmaların karşılığının ödenmesi söz konusu olacaktır³³⁸. Kanun'da veya Yönetmelik'te bu husus açıkça düzenlenmese de, günlük çalışma süresi sınırı olan 11 saatin aşılması durumunda Kanun'un fazla çalışmayı düzenleyen hükümlerinin uygulanması söz konusu olduğundan, burada da belirtilen günlük çalışma süresi sınırı olan 7,5

³³⁴ Sümer, s. 615-616; Süzek / Başterzi, s. 927; Bacak /Yiğit, s. 17; Konuya dair detaylar için bkz. Erener Yılmaz, s. 386 vd.

³³⁵ Oğuz, s. 582; Erener Yılmaz, s. 394.

³³⁶ Yarg. 9. HD, T. 19.01.2021, E. 2020/4320, K. 2021/1447, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 25.09.2017, E. 2015/16933, K. 2017/19050; Yarg. 22. HD, T. 13.06.2016, E. 2015/12878, K. 2016/17527, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³³⁷ Bu görüşe ilişkin bkz. Baycık, Gaye, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, On İki Levha Yayıncılık**, İstanbul, 2018, ss. 7-355, (Baycık, Seminer), s. 351; Erener Yılmaz, s. 395; Konuya dair ayrıca bkz. Mülâyim / Kayık Aydınalp, s. 429.

³³⁸ Hukuka aykırı bu çalışmalar açısından, bu çalışmaların karşılığının verilmesinde fazla çalışma gibi değerlendirme yapılması gerektiğine dair bkz. Karacan Çetin, s. 87.

saat açısından bu husus gözetilmelidir. Kanun'un fazla çalışmayı düzenleyen hükümlerinin uygulanması ve fazla çalışma ücreti talep edilebilmesine ilişkin yukarıda yaptığımız açıklamaların burada da geçerli olması hükmün amacına daha uygundur.

Çocuk ve genç işçilerin çalışma süreleri açısından İş Kanunu'nun 71. maddesinde ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik md.6'da özel düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu düzenlemelerde farklı işçiler açısından özel olarak belirlenen çalışma süreleri belirtilmiştir ve bu sürelerin aşılmamasının sağlanması amaçlanmaktadır. Burada belirtilen süreleri aşan çalışmalar açısından da yukarıda yapılan açıklamalar geçerlidir. Belirtilen süreleri aşan çalışmalar kanuna aykırı bir çalışma olmakla, bunlara ilişkin fazla çalışmaya dair hükümlerin uygulanması ile karşılıklarının ödenmesi yerinde olur³³⁹.

2.1.2.2.2. Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma Halinde Fazla Çalışma

Günlük çalışma süresinin sınırı Kanun'da belirtilmiş olmasına rağmen bazı işyerlerinde bu sınıra uyulmayan çalışmaların yapılması söz konusu olabilmektedir. Özellikle uygulamada karşımıza çıkan bir çalışma sistemi olan 24 saat çalışma 24 saat dinlenme veya 24 saat çalışma 48 saat dinlenme şeklindeki çalışmaların, günlük çalışma sınırı olan 11 saatin üzerinde olacak şekilde yapılan çalışmalar olduğu aşıkardır. Esasen 24 saat çalışma kavramı, Kanun'da yer alan ve çalışma sürelerini düzenleyen emredici hükümler karşısında hukukumuzda yeri olmaması gereken bir kavramdır³⁴⁰. Ancak iş hayatının gereklilikleri ve bazı iş ile işyerlerinin ihtiyaçları noktasında çalışmanın devamlılığının sağlanması açısından pratikte ortaya çıkan, dolayısıyla hukuken de değerlendirilmesi önem arz eden bir çalışma düzenidir. Bu nedenle, Yargıtay kararları ile şekillenen bu çalışma sisteminin özellikleri açıklanacak ve fazla çalışma bağlamında değerlendirilecektir.

24 saat çalışma sonrasında 24 veya 48 saat dinlenme şeklindeki çalışma düzeninde fazla çalışmanın nasıl değerlendirileceğinin irdelenmesi gerekir. Bu gibi çalışmalarda bazı haftalarda çalışılan gün sayısı daha az, bazısında daha fazla olmakta ve yine bu gibi çalışmalarda haftalık çalışma süresi 45 saatten fazla olmamasına rağmen günlük çalışma süresinin aşılması durumu gündeme gelmektedir.

24 saat çalışma durumunda, günlük ve haftalık çalışma süresinin tespiti önem arz eder. Günlük çalışma süresini tespit ederken, İşK md.68'e göre ne kadarlık sürenin ara dinlenmesi

³³⁹ Hukuka aykırı bu çalışmalar açısından, bu çalışmaların karşılığının verilmesinde fazla çalışma gibi değerlendirme yapılması gerektiğine dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 87.

³⁴⁰ Günlük azami çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar karşısında, 24 saat şeklindeki çalışmaların mevzuata uygun olmayacağına dair bkz. **Mutlay**, s. 73.

olarak 24 saatten düşürüleceği ve bu suretle çalışma süresinin tespit edileceği belirsizdir. Yargıtay kararlarında ise bu konuya ilişkin, işyerinde uyuma imkânı olup olmadığı hususunun değerlendirilmesi şeklinde yaklaşıldığı görülmektedir. Yargıtay, 24 saat çalışma yapılan işlerde iş yerinde uyuma imkânı olan durumlarda 14 saatlik fiilî çalışma oluşacağını kabul etmektedir³⁴¹. İşçinin uyuma imkânı olmayan durumlarda ise³⁴², günlük 4 saatin ara dinlenmesi ve işçinin kişisel ihtiyaçları için gerekli olan süre olduğunu belirterek bu süreyi 24 saatten indirmekte ve 20 saatlik fiilî çalışma gerçekleştiği sonucuna varmaktadır³⁴³. Sonuç olarak Yargıtay, 24 saat çalışma şeklindeki uygulamada, işyerinde uyuma imkânı olup olmadığına bakılması ve uyuma imkânı olan durumlarda 10 saatin, olmayan durumlarda ise 4 saatin indirilerek günlük çalışma süresinin tespit edilmesi gerektiğini belirtmektedir³⁴⁴. Doktrinde ise, işçinin 24 saatlik çalışma sisteminde işyerinde her an iş görmeye hazır halde beklemesi nedeniyle, söz konusu sürelerin sadece belli bir kısmının çalışma süresinden sayılmasının doğru olmadığı belirtilerek Yargıtay uygulaması eleştirilmiştir³⁴⁵.

Yargıtay HGK 2017 tarihli kararında, çalışılan işin niteliğinin değerlendirilmesi ile 24 saat çalışma açısından bir sonuca varılması gerektiğini belirtmiştir³⁴⁶. Söz konusu 24 saatlik dönemde, işçi açısından uyku imkânı olup olmadığının da ayrıca değerlendirilmesi gerektiği açıklanmıştır. Kararda ayrıca; yönetmelik, toplu iş sözleşmesi gibi diğer hususların ve düzenlemelerin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

³⁴¹ Yüksek Mahkeme “...Mahkemece yapılacak araştırma sonucunda, işçinin uyuma imkanı var ise 10 saat ara dinlenme, uyuma imkanı yok ise 4 saat ara dinlenme düşülerek sonuca gidilmelidir...” şeklinde belirtmektedir. Yarg. 9. HD, T. 12.06.2017, E. 2017/21853, K. 2017/10287, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁴² Her bir işin ve işyerinin özelliğinin dikkate alınmasının gerektiği ve uyunun fiilen gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin tespitinden hareket edilmesinin uygun olacağı hakkında bkz. **Alpagut**, s. 72-73.

³⁴³ Yarg. 9. HD, T. 19.02.2018, E. 2015/9347, K. 2018/3219, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay başka bir kararında ise işin niteliği ve yoğunluğuna göre 4-6 saat arasında bir dinlenme süresinin düşürüleceğini belirtmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, T. 10.04.2019, E. 2019/3055, K. 2019/8464, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁴⁴ Yargıtay konuya dair “...davacının 24 saatlik çalışması esnasında uyku ihtiyacını gideremediğinin tespiti halinde yukarıda belirtildiği üzere 4 saat ara dinlenme süresinin düşümü ile...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 02.10.2018, E. 2015/21610, K. 2018/17109, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁴⁵ **Doğan Yenisey**, Değerlendirme, s. 71; **Alpagut**, Seminer, s. 71; Benzer yönde bkz. **Ünal Adınır**, s. 1312-1313; Belirtilen yazarlar tarafından İşK md.66 hükmünün c bendinde yer alan düzenleme ifade edilerek, böyle bir durumda işçinin her an iş görmeye hazır bir halde bulunduğu ve Kanun’da yer alan düzenleme gereği bu durumda söz konusu sürenin çalışma süresinden sayılması gerektiği açıklanmıştır.; Her çalışma ilişkisinde olduğu gibi 24 saat çalışmalar açısından da İşK md.66’da yer alan farazi çalışma sürelerinin göz önünde bulundurulması gerektiğine dair bkz. **Mutlay**, s. 68; Konuya dair ayrıca, Yargıtay’ın fazla çalışmanın hesaplanmasında ortak bazı ilkeler geliştirmesinin haklı olabileceği ancak fiili durumun göz ardı edilmemesi gerektiği, işçinin 10 saat dinlenmesinin mümkün olmadığı çalışma düzenlerinde bu durumun göz önüne alınması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. **Doğan Yenisey**, s. 120.

³⁴⁶ Yarg. HGK, T. 08.02.2017, E. 2014/2468, K. 2017/229, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. HGK, T. 08.02.2017, E. 2014/2469, K. 2017/230, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklinde yapılan çalışmalarda, ilk hafta haftada 4 gün çalışma ve 3 gün dinlenme, ikinci hafta 3 gün çalışma 4 gün dinlenme şeklinde bir çalışma düzeni oluşur³⁴⁷. Sonraki haftalarda çalışma tekrar 4 gün çalışma 3 gün dinlenme ve 3 gün çalışma 4 gün dinlenme şeklinde devam eder. Bu şekilde yapılan çalışmalarda, 2 haftalık periyotlar açısından bir değerlendirme yapılabilir. Yargıtay kararlarında da 24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklinde yapılan çalışmalarda çalışma düzeninin bu şekilde olduğu açıklanarak, “...Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, yukarıda bahsedilen 63 üncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta (3x3=) 9 saat takip eden hafta ise (4x3=) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır...” şeklinde fazla çalışma açısından hesaplama yapılacağı belirtilmiştir³⁴⁸.

Kararda, günlük 11 saati aşan çalışmaların 3 saat olması nedeniyle, haftada 4 gün çalışılan haftalar açısından 12 saatlik fazla çalışma oluşacağı belirlenmiştir. Haftada 3 gün çalışılması durumunda ise 9 saatlik fazla çalışmanın oluşacağı belirtilmiştir. Karardan görüleceği üzere Yargıtay, 24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmalarda, haftada 4 gün ve 3 gün çalışan haftalar açısından, bunların ayrı ayrı hesaplanması suretiyle fazla çalışma süresini belirlemektedir. Bu şekilde yapılan çalışmalarda haftalık çalışma süresi açısından bir hesaplama yapılmayarak günlük çalışma süresinin sınırı olan 11 saati aşan çalışmaların değerlendirilmesi ile bir sonuca gidilmesi gerektiği Yargıtay kararları ile benimsenmiştir³⁴⁹.

³⁴⁷ Mülâyim / Kayık Aydınalp, s. 420-421.

³⁴⁸ Yarg. HGK, T. 04.04.2018, E. 2015/2883, K. 2018/675, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁴⁹ Yargıtay konuya dair kararında “...Çalışma süresinin yirmidört saat olması durumunda işçinin ancak ondört saat çalışabileceği Dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun yerleşik uygulaması gereği kabul edilmektedir. Bu durumda, haftalık çalışma süresi dikkate alınmadan, işçinin yirmidört saat çalıştığı günlerde günlük onbir saati aşan üç saatlik çalışmasının fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerekirken; davacının yirmidört saat çalışıp yirmidört saat dinlendiği çalışma sisteminde, ortalama olarak haftada kırkbeş saati aşan dört saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek sonuca gidilmesi hatalıdır...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 22. HD, T. 03.07.2017, E. 2015/16395, K. 2017/15651, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Konuya ilişkin Yargıtay uygulaması açısından bkz. Çil, Toplantı, s. 91; Çil, Uygulama, s. 144; Bu şekilde yapılan çalışmalarda fazla çalışmaya ilişkin, günlük azami çalışma süresinin aşılmasının değerlendirildiğine dair bkz. Mülâyim / Kayık Aydınalp, s. 421.

Yargıtay ayrıca günlük 11 saate kadar yapılan çalışmalar açısından örtülü bir denkleştirmenin³⁵⁰ var olacağını belirtmektedir³⁵¹.

Her ne kadar Yargıtay tarafından, günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu yönünde değerlendirme yapılsa da, bu çalışmaların esasen fazla çalışma olmadıkları, sadece fazla çalışmaya ilişkin sonuçların uygulandığı açıklanmıştı. Dolayısıyla, Yargıtay tarafından fazla çalışma kavramı kullanıldığı için, kararlar tarafımızca incelenirken ve aktarılırken Yargıtay kabulü şeklinde fazla çalışma ibaresi kullanılsa da, esasında fazla çalışma olmadıklarına ilişkin belirlemelerimiz halen geçerlidir.

24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmalarda, bazı haftalar çalışılan gün sayısının 4 gün, bazı haftalar ise 3 gün olduğu belirtildi. Bu şekilde yapılan çalışmalarda günlük çalışma süresinin 14 saat olduğu durumlarda, 3 gün çalışılan haftada haftalık çalışma süresi 42 saattir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi 45 saatin altındadır ve sadece günlük çalışma süresinin 11 saati aşan kısmına bakarak değerlendirme yapılmaktadır. Ancak 4 gün çalışılan haftalarda, haftalık çalışma süresi 56 saat olacaktır. Görüldüğü üzere haftada 4 gün çalışılan durumlarda, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmaktadır³⁵². Burada artık 45 saati aşan çalışmalar açısından fazla çalışmanın oluştuğunun değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay kararlarında ise bu duruma hiç değinilmediği görülmektedir. Yargıtay her 2 hafta açısından da sadece günlük çalışma süresinin 11 saati aşan kısmıyla ilgili değerlendirme yapmaktadır. Ancak söz konusu 4 gün çalışılan haftalardaki 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğu gözden kaçırılmamalıdır³⁵³. Yargıtay'ın bu yaklaşımının sebebinin, 4 gün çalışılan haftalarda, günlük çalışma süresinin değerlendirilmesi durumunda 12 saat üzerinden, haftalık çalışma süresinin değerlendirilmesi durumunda ise 11 saat üzerinden fazla çalışma ücreti alacağı oluşması ve işçi lehine olan günlük çalışmaya göre değerlendirme yapılarak onun tercih edilmesi olduğu düşünülebilir³⁵⁴. Ancak fazla çalışma açısından Kanun'un belirlediği sistematığın haftalık 45 saati aşan çalışmanın varlığı olduğu ve fazla çalışmaya ilişkin belirlemelerde bu durumun değerlendirilmesi gerektiği unutulmamalıdır³⁵⁵.

³⁵⁰ Konuya dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 81; **Astarlı**, s. 44-45, Yazar konunun örtülü denkleştirme kapsamında çözülmeye çalışmasını eleştirmiş ve denkleştirmenin örtülü olarak yapılmasının mümkün olmadığını ayrıca 24 saat çalışma şeklindeki çalışma düzenlerinin denkleştirme uygulaması ile bir ilgisi de bulunmadığı belirtmiştir.

³⁵¹ Yüksek Mahkeme kararında “...günlük onbir saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük onbir saati aşan süreler yönünden fazla çalışmanın varlığı kabul edilerek hesaplama yapılması gerektiği...yerleşik uygulama haline gelmiştir...” ifadelerine yer vermiştir. Yarg. 22. HD, T. 21.01.2016, E. 2015/34765, K. 2016/1470, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁵² **Mutlay**, s. 81.

³⁵³ **Mutlay**, s. 83-84.

³⁵⁴ Bu şekilde hesaplamanın işçi lehine olması nedeniyle Yargıtay tarafından kabul edildiğine dair bkz. **Çil**, *Uygulama*, s. 144.

³⁵⁵ Konuya dair açıklamalar için bkz. **Mutlay**, s. 82-83.

Yargıtay'ın yukarıda açıklanan kararında, 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklindeki çalışmalar açısından da belirlemeler yapılmıştır. Kararda “...Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta (3x3=) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda (2x3=) 6 saat, dördüncü hafta ise yine (3x3=) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır...” şeklinde belirtilerek, her haftanın ayrıca değerlendirilmesiyle bir sonuca varıldığı görülmektedir³⁵⁶.

24 saatlik çalışmalar açısından Yargıtay kararlarında sıklıkla, günlük çalışma süresinin doğru şekilde tespit edilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Yine kararlarda, günlük 14 saat çalışma yapıldığı kabul edilen durumlarda, 11 saati³⁵⁷ aşan kısım yani 3 saat için fazla çalışma ücreti alacağının oluşmasından bahsedilmiştir³⁵⁸. Yargıtay kararlarında çalışma süresinin tespitinde dikkat edilen husus, işçinin işyerinde uyuma imkânı³⁵⁹ olup olmadığıdır³⁶⁰. Uyuma imkânı olup olmadığına göre sadece iki olasılığın değerlendirilmesi şeklinde sınırlı bir inceleme yapılması ve somut olayın özelliklerinin yeterince irdelenmemesi ise haklı olarak eleştirilmektedir³⁶¹.

2.1.2.3. Denkleştirme Uygulaması Durumunda Fazla Çalışma

İşK md.63'te çalışma süresi düzenlenmekte ve genel bakımdan çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla esas olarak haftalık çalışma

³⁵⁶ Yarg. HGK, T. 04.04.2018, E. 2015/2883, K. 2018/675, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>;

³⁵⁷ Gece çalışması açısından da değerlendirme yapılması gerektiği ve işçinin çalışmalarının yarısından fazlası gece döneminde ise, günlük 11 saatin aşılması değil de gece 7,5 saatin aşılmasının fazla çalışma ücretine sebebiyet vereceği hakkında bkz. **Mutlay**, s. 85; Benzer yönde bkz. **Mülayim / Kayık Aydınalp**, s. 422.

³⁵⁸ Yargıtay bu konuyu “...Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir. Bu durumda 24 saat çalışılan günler yönünden, haftalık çalışma süresi aşılmaya dahi günlük fiili çalışma süresi 14 saat kabul edildiğinden, bunun 11 saati aşan 3 saati fazla çalışmadır. Somut olayda; güvenlik görevlisi olan davacıya ilişkin olarak hükme esas alınan bilirkişi raporunda, dinlenen tanıkların davacının 24 saat mesai 48 saat tatil şeklinde mesaisinin gerçekleştiğinin ifade edildiği belirtilerek 24 saatlik mesaide 10 saat ara dinlenme mahsubuyla 14 saat mesai yapıldığı, davacının 3 günde bir 24 saat mesai yapmakta olduğu, üç haftalık periyotta 7 defa nöbet tuttuğu, ve haftalık ortalama 32,67 saat mesai yaptığı ve fazla mesainin gerçekleşmediği, davacının nöbet günlerinde gece süresi sebebiyle 7,5 saati geçen her çalışma süresinin fazla mesai olarak değerlendirilmesi gerektiği, bu durumda davacının ayda her bir nöbet gününde 11-7,5=3,5 saat fazla mesai yaptığı hesaplanmıştır. Yukarıda belirtilen nedenlerle, günlük fiili çalışma süresi 14 saat kabul edildiğinden 11 saatin üzeri olan günlük 3 saat fazla mesai yapıldığının kabulü gerektiğinden günlük 3,5 saat fazla mesai hesabı hatalı olup kararın bozulması gerekmektedir...” şeklinde açıklamıştır. Yarg. 22. HD, T. 17.04.2019, E. 2016/10297, K. 2019/8986, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁵⁹ Yargıtay kararlarında konuya ilişkin, işçinin uyuma imkânı olup olmaması şeklinde bir ölçüt belirlendiğine dair açıklamalar için bkz. **Mutlay**, s. 61-63.

³⁶⁰ Yarg. HGK, T. 08.02.2017, E. 2014/2468, K. 2017/229, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁶¹ **Mutlay**, s. 68-70; Kamu düzeni amacıyla içtihat birliğinin sağlanması bakımından bu tür standartlar belirlenmesinin yerinde olduğu ancak aksi yönde bir çalışma ve dinlenme süresinin ispatı halinde bu standartlardan farklı yönde karar verilmesinin daha isabetli olduğu hakkında bkz. **Baycık**, Seminer, s. 303-304.

süresinin 45 saatin üzerinde belirlenmesi mümkün değildir. Ancak md.63/2’de haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerine çıkabileceği bir durum olan denkleştirme uygulaması düzenlenmiştir. Buna göre, denkleştirme uygulaması sonucunda bazı haftalar 45 saatin üzerinde, bazı haftalarda ise 45 saatin altında çalışılarak tüm bu haftaların ortalamasında, haftalık normal çalışma süresi olan 45 saatin geçmemesi sağlanmaktadır.

İşK md.41/1’de haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma oluşturacağı belirtildikten sonra denkleştirme uygulaması açısından ayrı bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre İşK md.63 uyarınca denkleştirme esası uygulandığında, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, haftalık normal çalışma süresini aşmamak şartıyla bazı haftalarda 45 saati aşırsa dahi bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı belirtilmiştir. Görüldüğü üzere fazla çalışma açısından denkleştirmeye yönelik bir düzenleme yapılarak, denkleştirme uygulamasında bazı haftalarda 45 saatin üzerinde çalışma yapılmasının fazla çalışma oluşturmayacağı belirlenmiştir³⁶².

Denkleştirme uygulamasında yapılan çalışmalarda, denkleştirme süresi içindeki haftaların çalışma sürelerine bakılarak haftalık ortalama çalışma süresi hesaplanır. Denkleştirme uygulanan dönemde, fazla çalışmanın tespiti açısından da bu ortalama süre esas alınır. Dolayısıyla denkleştirme döneminde, yoğunlaştırılmış çalışma dönemindeki haftalara bakılarak işçinin 45 saatin üzerinde çalışması olması nedeniyle fazla çalışma yaptırıldığı sonucuna varılamaz. Her ne kadar haftalık 45 saatin üzerinde çalışma yapılmış olsa da, denkleştirmeye özgü bir durum söz konusu olduğundan, bu çalışmalar ve haftalar fazla çalışma açısından tekil olarak değerlendirilemez³⁶³. Bu nedenle fazla çalışmaya ilişkin uyumsuzluklarda, denkleştirme uygulamasının söz konusu olup olmadığının da değerlendirilmesi gerekebilir³⁶⁴. İşveren, söz konusu dönemde denkleştirme uygulandığından bahisle fazla çalışma yapılmadığı, dolayısıyla fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin savunmasını yapabilir. Bu durumda denkleştirme uygulamasının varlığı, şartlarının gerçekleşip gerçekleşmediği ve en nihayetinde bu uygulamanın var olduğu kanısına varılırsa haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşıp aşmadığına bakılır.

Denkleştirme uygulaması söz konusu ise, işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşmaması halinde, bazı haftalardaki çalışma süresinin 45 saatin üstünde olması durumu

³⁶² **Ekonomi**, s. 165-166; **Soyer**, s. 798; **Soyer**, Toplantı, s. 191; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 288; **Karacan Çetin**, s. 27, s. 75; **Astarlı**, 181; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1272; s.1299; **Süzek / Başterzi**, s. 831-832; **Taşkent / Mutlay**, s. 497; **Senyen – Kaplan**, s. 550; **Şakar**, s. 612; **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 340.

³⁶³ **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 2; **Akyiğit**, s. 1668; Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın, denkleştirme süresinin sonunda belirleneceği hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 474.

³⁶⁴ **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 2.

fazla çalışma teşkil etmeyecektir³⁶⁵. Haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşması durumunda ise söz konusu haftalık ortalama çalışma süresini aşan çalışmalar, fazla çalışma olarak değerlendirilir³⁶⁶. Fazla çalışmanın oluşup oluşmadığının belirlenmesi için, denkleştirme döneminin tamamlanarak ortalama çalışma süresinin belirlenmesi gerekir³⁶⁷. Yoğunlaştırılmış çalışma dönemindeki haftalarda 45 saatin üzerinde çalışma yapılmasına rağmen, ortalama çalışma süresi haftalık normal çalışma süresini aşmıyorsa fazla çalışma söz konusu olmaz³⁶⁸.

Detayları yukarıda açıklandığı üzere, Yargıtay kararlarında, 11 saati aşmayan çalışmalar açısından örtülü bir denkleştirme olacağı belirtilmektedir. Fazla çalışma açısından ise söz konusu bu örtülü denkleştirme dönemindeki çalışmaların toplam saatinin irdelenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Yargıtay'ın 2021 tarihli bir kararında bu durum “...Davacının günlük 11 saat aşan bir çalışması bulunmadığı açık olup, ilgili kanun hükmü ile dosya kapsamı birlikte dikkate alındığında, taraflar arasında örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edilmelidir. Dosya kapsamına göre ayda 20 gün çalışan davacının ayda iki hafta tatilinde dinlendiği, diğer iki hafta tatilinde ise çalıştığı anlaşılmaktadır. Buna göre davacının, 20 günlük çalışma dönemi içinde 18 gün boyunca günde 10,5 saat çalıştığı, bu süreye ilave olarak iki hafta tatil gününde de 7,5 saat geçen toplam $(10,5-7,5 = 3 \times 2 =)$ 6 saat çalışması bulunduğu dikkate alındığında aylık çalışma süresinin $(10,5 \times 18 + 6 =)$ 195 saat olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Davacının bir aylık denkleştirme döneminde 180 saat geçen çalışma süresi 15 saat olup, bu kabule göre davacının aylık fazla çalışma süresi 15 saattir. Mahkemece, imzalı bordro yahut yazılı belge bulunmayan dönem yönünden bu kabule aykırı şekilde sonuca gidilmesi hatalıdır...” şeklinde belirtilmiştir³⁶⁹. Kararda, 1 aylık denkleştirme döneminde normal çalışma süresinin toplam 180 saat olabileceği, 180 saati aşan çalışmalar açısından fazla çalışma oluştuğunun gözetilmesi gerekliliği açıklanmıştır.

Denkleştirme uygulanan dönemde de günlük çalışma süresine ilişkin 11 saatlik sınır aşılamaz. Mevzuatımızda günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı emredici şekilde

³⁶⁵ Süzek / Başterzi, s. 870; Akyiğit, s. 1668; Tunçomağ / Centel, s. 173; Engin, s. 73, Yazar denkleştirme uygulamasının, İşK md.41 uyarınca haftalık 45 saatin üzerinde çalışılması durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanılacağı düzenlemesinin istisnası olduğunu belirtmektedir.; Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 2; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 59; Kabul, s. 107-108; Mutlay, s. 78.

³⁶⁶ Ekonomi, s. 165; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 7; Ulucan, s. 7; Karacan Çetin, s. 27; Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 27; Ekin, Fazla Çalışma, s. 340; Mutlay, s. 78; Yücel Bodur, s. 336-337.

³⁶⁷ Ekonomi, s. 166; Yücel Bodur, s. 337.

³⁶⁸ Ekonomi, s. 166; Astarlı, 181; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 6; Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 350; Narmanhoğlu, Fazla Çalışma, s. 33; Koç, s. 2182; Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 27; Alpagut, s. 68; Denkleştirme döneminde fazla çalışmanın oluşup oluşmadığının tespiti konusunda detaylı açıklamalar ve bunun belirlenmesi yöntemi için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 2-3.

³⁶⁹ Yarg. 9. HD, T. 18.05.2021, E. 2021/5109, K. 2021/9117, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

düzenlendiğinden, bu kural denkleştirme döneminde yapılan çalışmalar için de geçerlidir³⁷⁰. Bu nedenle her ne kadar denkleştirme uygulanan dönemde, haftalık çalışma süresi bazı haftalarda 45 saatin üzerine çıkabilse de günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Bu husus Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020 tarihinde verdiği bir kararında da “...Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir...” şeklinde ifade edilmiştir³⁷¹.

2.1.3. Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

2.1.3.1. Fazla Sürelerle Çalışma ve Ölçütü

İş Kanunu'nun 41. maddesinin 3. fıkrası fazla sürelerle çalışma kavramını tanımlamıştır. Kanun'da “Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dâhilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.” düzenlemesi yer almaktadır. Benzer bir tanım, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği md.3/1-b'de de yapılmıştır³⁷². Dolayısıyla, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır³⁷³.

Fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmek için öncelikle, haftalık çalışma süresinin sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenmesi gerekir³⁷⁴. Zira haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu durumlarda 45 saati aşan çalışma fazla çalışma olarak değerlendirileceğinden, fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmeyi gerektiren bir çalışmanın oluşması mümkün olmaz.

Kanun ve Yönetmelik'te işçilerin haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olarak belirlenerek bir üst sınır getirilmiştir. Kanun'da yer alan bu düzenleme nispi emredicidir. Yani

³⁷⁰ Denkleştirme döneminde haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmasa dahi günlük çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda bu çalışmaların fazla çalışma kabul edilmesi gerektiği hakkında bkz. **Sümer**, s. 656.

³⁷¹ Yarg. 9. HD, T. 09.11.2020, E. 2017/1930, K. 2020/15399, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 21.12.2017, E. 2017/27553, K. 2017/22015; Yarg. 9. HD, T. 18.12.2017, E. 2015/17720, K. 2017/21436; Yarg. 9. HD, T. 12.01.2016, E. 2014/27423, K. 2016/447, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁷² Kanun'da ve Yönetmelik'te yer alan fazla sürelerle çalışmanın tanımına ilişkin hükmün mutlak emredici nitelikte olduğuna dair bkz. **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 26.

³⁷³ Konuya dair detaylar için bkz. **Ekonomi**, s. 168 vd.; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 1 vd.; **Akyiğit**, s. 1675 vd.; **Soyer**, s. 800 vd.; **Soyer**, Toplantı, s. 192; **Astarlı**, s. 167 vd.; **Süzek / Başterzi**, s. 870; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 302; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 45 vd.; **Tunçomağ / Centel**, s. 180-181; **Senyen – Kaplan**, s. 550; **Eyrenci**, Forum, s. 174 vd.; **Topçuoğlu**, s. 10 vd.; **Şakar**, s. 612 vd.; **Narmanlioğlu**, Fazla Çalışma, s. 28; **Odaman**, Esneklik, s. 33 vd.; **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 338 vd.; **Mülayim**, İspat, s. 131-132.

³⁷⁴ Fazla sürelerle çalışma açısından da, fazla çalışmada olduğu gibi haftalık çalışma süresine göre düzenleme yapıldığına dair bkz. **Astarlı**, s. 179; **Astarlı**, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 44; **Topçuoğlu**, s. 11; **Kabul**, s. 108; **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 339.

taraflar haftalık 45 saatin üzerinde çalışılması konusunda anlaşılmamış da bunun altında çalışılmasını kararlaştırabilirler³⁷⁵. Taraflarca belirlenen bu çalışma süresinin akdi çalışma süresi olduğu açıklanmıştır. Böyle bir durumda taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresi uygulanacak ve artık o işçinin haftalık normal çalışma süresinin 45 değil de taraflarca belirlenen süre olduğu söylenecektir. Belirlenen bu akdi çalışma süresinin aşılarak, işçi tarafından o hafta daha fazla çalışma yapılması ancak söz konusu bu çalışmalar toplamının 45 saati aşmaması durumunda, yapılan bu çalışmanın fazla sürelerle çalışma olarak değerlendirilmesi gerekir. Yani taraflarca belirlenen çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olur³⁷⁶. İşçinin çalışma süresi 45 saati aşarsa, ayrıca fazla çalışma oluşması da söz konusu olur.

2.1.3.2. Denkleştirme Uygulaması Durumunda Fazla Sürelerle Çalışma

İşçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saatin altında belirlendiğinde, denkleştirmeye esas dönemdeki haftalık ortalama çalışma süresinin de bu belirlenen süreyi aşmaması gerekir³⁷⁷. Bilindiği üzere, haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, işçinin bu çalışma süresinin üzerinde ve 45 saate kadarki çalışmaları fazla sürelerle çalışma olarak ifade edilmektedir.

Denkleştirme uygulaması durumunda da fazla sürelerle çalışma oluşması ihtimal dâhilindedir³⁷⁸. Haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda, denkleştirmeye ilişkin haftalık ortalama çalışma süresinin, bu belirlenen haftalık normal çalışma süresini aşan kısmı fazla sürelerle çalışmayı meydana getirir³⁷⁹. Yargıtay da bu konuda “...Haftalık iş süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlenmesi mümkündür. Bu halde haftalık çalışma süresini aşan kırkbeş saate kadar olan çalışmalar ise 4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, ‘fazla sürelerle çalışma’ olarak adlandırılmıştır. Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının kabul edildiği 63 üncü maddede ‘haftalık normal çalışma’ süresinden söz edildiğine göre, tarafların kırkbeş saatin altında haftalık çalışma süresi belirlemeleri halinde, denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma

³⁷⁵ **Ekonomi**, s. 168; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 9; **Odaman**, Esneklik, s. 34.

³⁷⁶ **Ekonomi**, s. 168; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 9; **Astarlı**, s. 179; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 474; **Odaman**, Esneklik, s. 34.

³⁷⁷ **Ekonomi**, s. 170.

³⁷⁸ **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 10; **Akyiğit**, s. 1675; **Süzek / Baştterzi**, s. 870; **Mülayim**, Denkleştirme Uygulaması, s. 655.

³⁷⁹ **Ekonomi**, s. 170; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 10; **Akyiğit**, s. 1675; **Süzek / Baştterzi**, s. 870; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 35-36; **Kabul**, s. 109; Yuvalı, Ertuğrul, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerinde Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 10, S. 4, 2009, ss. 55-83, s. 73-74; **Mülayim**, Denkleştirme Uygulaması, s. 655.

süresine göre yapılması gerekecektir...” şeklinde hüküm kurmuş ve denkleştirme uygulamasında fazla sürelerle çalışmanın söz konusu olabileceğini belirtmiştir³⁸⁰.

2.2. Fazla Saatlerle Çalışmanın Şartları

2.2.1. Fazla Çalışmanın Şartları

2.2.1.1. Fazla Çalışma Nedenlerinin Ortaya Çıkması

İş Kanunu’nun 41. maddesi uyarınca fazla çalışmadan bahsedebilmemiz için bazı şartların varlığı aranmaktadır. Öncelikle fazla çalışma için, fazla çalışma nedeninin varlığı gerekir. Kanun’un 41. maddesinde “...ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle...” denilerek fazla çalışma açısından belirtilen bu nedenler veya benzer nitelikte bir nedenin varlığının gerektiği belirtilmiştir³⁸¹.

Kanun’da yer alan nedenlerin sınırlı olarak sayılmadığı maddede yer alan “gibi nedenlerle” ibaresinden anlaşılmaktadır. Dolayısıyla Kanun’da yer alan veya benzer nitelikte başkaca nedenlerle fazla çalışma ihtiyacı doğması ve bu nedene dayalı olarak İşK md.41 uyarınca fazla çalışma yaptırılması söz konusu olabilir³⁸².

Mevsimsel olarak işlerin artması, yoğun siparişler nedeniyle daha fazla işgücüne ihtiyaç duyulması vb. nedenlerle fazla çalışma ihtiyacı söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işveren tarafından, yeni işçi alınması yerine, mevcut işçilere fazla çalışma yaptırılması yoluyla işgücü ihtiyacı karşılanabilir.

2.2.1.2. Tarafların Anlaşması

2.2.1.2.1. İşverenin Talebi

Fazla çalışmadan bahsedebilmek için, işveren tarafından, fazla çalışma yapılmasına yönelik bir talebin işçiye yöneltilmiş olması gereklidir³⁸³. Esasen İş Kanunu’nda ve

³⁸⁰ Yarg. 22. HD, T. 19.09.2018, E. 2015/35842, K. 2018/19171; Yarg. 9. HD, T. 29.03.2019, E. 2015/32990, K. 2019/7188, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

³⁸¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1303; Süzek / Başterzi, s. 876; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 289; Karacan Çetin, s. 108 vd.; Akyiğit, s. 1669; Astarlı, s. 209; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 132; Ekmekçi / Yiğit, s. 482-483; Senyen – Kaplan, s. 550; Topçuoğlu, s. 15; Mülâyim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 106.

³⁸² Astarlı, s. 209; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1303; Süzek / Başterzi, s. 876; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 289; Akyiğit, s. 1669; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 58; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 10, Yuvalı, s. 58; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 29; Kabul, s. 110; Ekin, Fazla Çalışma, s. 341-342; 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*, S. 39, 2018, ss. 19-43, s. 23; Karaahmetoğlu, Atanur, “Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar”, *Yıldırım Beyazıt Law Review*, S. 1, 2024, ss. 241-286, s. 252; Ülkenin genel yararı, işin niteliği ve üretimin artırılması nedenlerine ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. Karacan Çetin, s. 108-111.

³⁸³ Caniklioğlu S., s. 75; Karacan Çetin, s. 112; Astarlı, s. 182; Topçuoğlu, s. 17; Kabul, s. 113; Odaman, Esneklik, s. 40; Köseoğlu / Kabul, s. 241.

Yönetmelik'te, işverenin talimatına yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır³⁸⁴. Ancak fazla çalışma yapılabilmesi için, işveren tarafından öncelikle işçiye bu yönde bir talimat verilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu nedenle işçinin, işveren talebi bulunmadan yaptığı çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilemez³⁸⁵.

İşverenin talimatı sonucunda, işçinin haftalık 45 saatten daha fazla çalışma yapması durumunda, söz konusu çalışmalar hukuken fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. İşveren tarafından verilen fazla çalışma talebi açık olabileceği gibi zımni de olabilir³⁸⁶. İşçinin normal çalışmasıyla bitemeyecek, ancak fazla çalışma yapması halinde bitirebileceği bir işin işveren tarafından işçiye verilmesi durumunda, fazla çalışmaya yönelik bir talebin olmadığı sonucuna ulaşılmamalıdır. İşveren burada, işçinin fazla çalışma yapması sonucunda bitirebileceği bir işi vermekle esasen fazla çalışması yönünde bir talimat vermiş olmaktadır. Dolayısıyla böyle bir durumda fazla çalışma şartlarının oluşmadığı sonucuna ulaşılamaz³⁸⁷.

İşverenin fazla çalışmaya yönelik talebinin aranması, işyerinde üst düzey yönetici olarak çalışan işçiler açısından özellik arz etmektedir. Yargıtay tarafından, üst düzey yönetici olarak çalışan işçilerin çalışma saatlerini ve düzenlerini kendilerinin belirleyebildiği ve fazla çalışma açısından işveren talebinin varlığı şartının bu durumlarda gerçekleşmeyeceği kabul edilmektedir. Detayları aşağı açıklandığı üzere, bu şekilde üst düzey yönetici sıfatıyla çalışan işçiler çalışma saatlerini kendisi belirlediğinden, işverenin talimatından bahsedilemeyeceği Yargıtay kabulündedir³⁸⁸.

2.2.1.2.2. İşçinin Onayı

2.2.1.2.2.1. Onayın Alınma Şekli

Fazla çalışma yapılabilmesi için, fazla çalışmaya dair işçinin onayının alınması gerekir. İşK md.41/7'de, fazla saatlerle çalışma yapılabilmesi için işçinin onayının gerektiği açıkça düzenlenmiştir³⁸⁹. Dolayısıyla hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi

³⁸⁴ Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, s. 30.

³⁸⁵ Astarlı, s. 182; Süzek / Baştırzi, s. 877; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 290; Akyiğit, s. 1670; Odaman, Esneklik, s. 40; İşverenin açık veya örtülü talebi olmadan, işçinin kendiliğinden işyerindeki normal çalışmasının üzerinde çalışmasının fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma oluşturmayaacağına dair bkz. Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, s. 30; Mülayim, İspat, s. 131.

³⁸⁶ Sümer, s. 640; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 290; Karacan Çetin, s. 112; İşverenin açık talebi olmasa dahi bilgisi dâhilinde çalışma yapılması durumunda bu şartın gerçekleşmiş sayılması gerektiği belirtilmektedir. Bkz. Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, s. 30.

³⁸⁷ Süzek / Baştırzi, s. 877; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 291; Sümer, s. 640; Karacan Çetin, s. 112.

³⁸⁸ Bkz. Aşağıda 2. Bölüm, Başlık 2.2.1.4.1.

³⁸⁹ Ekonomi, s. 169; Soyer, s. 800; Soyer, Toplantı, s. 193; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 44; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 289; Karacan Çetin, s. 115-116; Tunçomağ / Centel, s. 175; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 132; Taşkent / Mutlay, s. 497; Senyen – Kaplan, s. 550; Topçuoğlu, s. 18; Odaman, Esneklik, s. 41; Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 76.

için işçiden onay alınması gerekir³⁹⁰. Fazla Çalışma Yönetmeliği md.9/1’de de hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma için işçinin onayının gerektiği açıkça belirtilmiştir.

Her ne kadar Kanun’da fazla çalışma açısından işçinin onayının gerektiği açıkça belirtilmişse de, bu onayın nasıl alınması gerektiği düzenlenmemiştir. Yönetmelik’te ise bu onayın yazılı şekilde alınması gerektiği düzenlenmiştir. Dolayısıyla Yönetmelik md.9 uyarınca bu onayın yazılı şekilde alınması zorunludur³⁹¹. İşçiden fazla çalışmaya dair yazılı onay alınmamasına rağmen fazla çalışma yaptırılması durumunda, yapılan bu çalışma yine fazla çalışma olarak değerlendirilmeli ve işçiye zamlı ücreti ödenmelidir³⁹².

Yönetmelik md.9/2’de, fazla çalışma ihtiyacı olan işverence, iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında onayın alınacağı ve işçi özlük dosyasında saklanacağı belirtilmiştir³⁹³. Yönetmelik’in 9. maddesinde 2017 yılında yapılan değişiklikten önce, fazla çalışmaya ilişkin onayın, işçiden her yılbaşında yazılı olarak alınması öngörülmüştü. 2017 yılında yapılan değişiklikle fazla çalışmaya ilişkin onayın her yılbaşında alınması yerine, iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınması şeklinde bir düzenleme yapılmıştır³⁹⁴.

İşçinin fazla çalışma açısından onay verme zorunluluğu olmadığı ve fazla çalışma yapma konusunda zorlanamayacağı belirtilebilir. Ancak işçinin fazla çalışma onayı vermekten kaçınması bazı hallerde dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edebilir. Somut olayın özelliğine göre işçinin fazla çalışma onayı vermekten kaçınmasının dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edip etmediğinin irdelenmesi ile bir sonuca varılması daha hakkaniyetli olur³⁹⁵. Doktrinde konuya

³⁹⁰ Astarlı, s. 184; Soyer, s. 800; Soyer, Toplantı, s.193; Karacan Çetin, s. 115-116; Topçuoğlu, s. 18; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 30; Kabul, s. 111; Odaman, Esneklik, s. 40; Ekin, Fazla Çalışma, s. 342; Fazla çalışma için işçinin onayının gerektiğine dair bkz. Mülâyim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 106; Fazla çalışma için işçinin onayının gerektiği, onay olmaksızın işçinin fazla çalışma yapmaya zorlanamayacağına dair bkz. Sümer, s. 642.

³⁹¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1303; Süzek / Başterzi, s. 876; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 289; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 44; Akyiğit, s. 1670; Tunçomağ / Centel, s. 174-175; Taşkent / Mutlay, s. 497; Senyen – Kaplan, s. 550; Mülâyim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 106.

³⁹² Astarlı, s. 208; Süzek / Başterzi, s. 876-877; Karacan Çetin, s. 116; Keser, s. 27, Yönetmeliğe uygun onay alınmamış olsa bile, işverenin fazla çalışma talebine işçinin olumlu cevap vermesi ve fazla çalışmanın yapılmasının zımni kabul olduğu, dolayısıyla işçinin fazla çalışmaya ilişkin hakları kullanabileceğini belirtmektedir.; Fazla çalışmaya onay vermeyen işçinin fazla çalışmaya zorlanması durumunun, İşK md.22 kapsamında çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğuna dair bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1304; Yazılı onaya ilişkin düzenlemenin Yönetmelik’te yapılmasının yerinde olmadığına dair bkz. Ekmekçi, Ömer / Aslan, Volkan / Yılmaz, H. Hilal: “‘Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya İlişkin Bireysel Başvuru Kararının Değerlendirilmesi (Onur Özdamar Başvurusu)”, Çimento İşveren Dergisi, C. 36, S. 4, Temmuz 2022, ss. 8-35, s. 33.

³⁹³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1303; Süzek / Başterzi, s. 876; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 289; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 44; Akyiğit, s. 1670; Tunçomağ / Centel, s. 174-175; Taşkent / Mutlay, s. 497; Senyen – Kaplan, s. 550; Mülâyim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 106.

³⁹⁴ Sümer, s. 642; Ekmekçi / Aslan / Yılmaz, s. 27-28.

³⁹⁵ Karacan Çetin, s. 118; İşçinin onay hakkının dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması gerektiği, haklı bir neden olmadan fazla çalışmaya onay verilmemesinin işvereni zarara uğratmaması gerektiğine dair bkz. Demir, Fevzi, “Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran

dair ayrıca Türk Borçlar Kanunu³⁹⁶ md.398³⁹⁷ çerçevesinde değerlendirme yapılmakta ve dürüstlük kuralının da değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmektedir³⁹⁸.

İşçinin fazla çalışma açısından verdiği onayın, Kanuna uygun suretteki fazla çalışmalara ilişkin olduğu belirtilmelidir. İşçi, Kanun'da belirlenen sınırları aşan ve kanuna aykırı olan fazla çalışma taleplerini kabul etmek zorunda değildir. İşçinin fazla çalışmaya ilişkin onayının bulunması da bu sonucu değiştirmez. Zira işçi tarafından verilen onay yasal fazla çalışmalara ilişkindir³⁹⁹.

İşçinin fazla çalışmaya onay vermiş olması, her durumda fazla çalışma yapma zorunluluğu olduğu sonucunu doğurmaz. Yönetmelik md.8/1-b bendinde “*İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler*”e fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla işçinin fazla çalışma onayı verdiği her durumda fazla çalışma yapmaya zorlanamayacağı gözden kaçırılmamalıdır⁴⁰⁰.

Fazla çalışmaya ilişkin onayın alındığı hususunda uyuşmazlık olması durumunda, söz konusu onayın alındığını ispat yükü işverene ait olur. Zira Yönetmelik md.9/2’de onayın

2006, ss. 93-113, (Demir F.), s. 107, Yazar ayrıca, fazla çalışma ihtiyacı olan dönemde fazla çalışma yapılmadığı durumda işveren zarara uğrayacak ve bu zarar işçinin 30 günlük ücreti ile ödeyemeyeceği miktara ulaşacaksa, işçinin dürüstlük kuralları gereği fazla çalışma yapmak zorunda olduğunu belirtmiştir.

³⁹⁶ RG: 4.2.2011/27836.

³⁹⁷ Fazla çalışma borcu

MADDE 398- “*Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır. Ancak, normal süreden daha fazla çalışmayı gerektiren bir işin yerine getirilmesi zorunluluğu doğar, işçi bunu yapabilecek durumda bulunur ve aynı zamanda kaçınması da dürüstlük kurallarına aykırı olursa işçi, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Özel kanunlardaki hükümler saklıdır.*”

³⁹⁸ **Alpagut**, Seminer, s. 68, Yazar konuya dair Türk Borçlar Kanunu md.398 hükmünü de belirterek Türk Medeni Kanunu md.2’de yer alan dürüstlük kuralının tüm hakların kullanımının sınırını oluşturduğu ve konunun bu açıdan irdelenmesi gerektiğini, fazla çalışma için işçinin onay vermemesinin istisnai hallerde dürüstlük kuralına aykırılık oluşturabileceğini ifade etmiştir.; Konuya dair TBK md.398 açısından ayrıca bkz. **Süzek / Başterzi**, s. 877; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 782; **Karacan Çetin**, s. 117.

³⁹⁹ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 290; **Alpagut, Gülsevil**, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği**, Ankara, 2016, ss. 1-81, (**Alpagut**, Değerlendirme), s. 76.

⁴⁰⁰ **Soyer**, s. 800; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 290; **Astarlı**, s. 186; **Senyen – Kaplan**, s. 551; Fazla çalışmaya katılmamayı haklı kılabilecek nedenlerin varlığı halinde, işçinin fazla çalışmaya zorlanamayacağına dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1303-1304; **Karacan Çetin**, s. 125; **Kabul**, s. 113; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 31, Yazar, işçi tarafından onay verilmiş olsa bile sağlık durumu veya haklı nedenlerin bulunması durumunda işçinin fazla çalışmadan kaçınabileceğini, somut olaylar bakımından bu durumun araştırılabileceğini belirtmektedir.; İşçinin fazla çalışma yapmamasını haklı kılan makul bir durumun bulunması halinde fazla çalışma yapmaya zorlanamayacağına dair bkz. **Sümer**, s. 643; **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 343, Yazara göre, hastalık veya özel nedenlerin varlığı durumunda, işçi onay vermiş olsa bile fazla çalışma yapmayabilir, somut olay bakımından özel nedenlerin neler olabileceği değerlendirilerek bir sonuca varılmalıdır.; İşçinin onayı verip vermemekte serbest olduğu ancak onay verdikten sonra fazla çalışmadan kaçınmayı gerektiren sağlık nedeni veya haklı nedenler olmadıkça bu yükümlülüğü yerine getirmesi gerektiği hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 483; Haklı nedenin varlığı halinde işçinin fazla çalışma yapmaktan kaçınabileceğine dair bkz. **Köseoğlu / Kabul**, s. 241.

alınmasından sonra işçi özlük dosyasında saklanacağı belirtilmiştir. Ayrıca yine Yönetmelik md.10'da fazla çalışmanın belgelenmesi hususunda işverene yükümlülük yüklendiği görülmektedir. Dolayısıyla bu hususta bir uyumsuzlukta ispat yükü işverende olur.

Yönetmelik md.9'da, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için işçinin yazılı onayının gerektiği belirtilmiş, yine aynı maddede zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onayın aranmayacağı ifade edilmiştir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışma İşK md.42'de, olağanüstü hallerde fazla çalışma ise md.43'te düzenlenmiştir. Yönetmelik'te bahsedilen ve işçinin onayının gerekmediği fazla çalışma halleri bunlardır. Dolayısıyla İşK md.41 uyarınca olağan fazla çalışma niteliğinde olmayan ve söz konusu bu maddeler kapsamında kalan fazla çalışmalar için işçinin onayı gerekmez⁴⁰¹.

2.2.1.2.2.2. Onayın Geri Alınması

İşçi tarafından fazla çalışmaya onay verilmesi durumunda, sözleşme sona erene kadar fazla çalışma onayının geçerli olacağı ve her fazla çalışma için ayrıca onay alınmasının gerekli olmadığı açıktır. Ancak fazla çalışma yapmak istemeyen işçinin, onay vermiş olması nedeniyle herhangi bir hukuki imkânının olmaması da düşünülemez. Fazla çalışmaya ilişkin onay verilmiş olsa bile, söz konusu bu onayın geri alınması mümkündür. Fazla Çalışma Yönetmeliği md.9/2'ye göre, fazla çalışma yapmak istemeyen işçi, verdiği onayı, 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir⁴⁰². Burada Yönetmelik, onayın verilmesi hususunda aradığı yazınlık şartını, onayın geri alınmasında da aramaktadır. Onayın geri alınması konusunda dikkat edilmesi gereken nokta, işçi, onayı geri almak istediğini 30 gün önceden yazılı olarak işverene bildirmelidir. Yönetmelik'te işçinin fazla çalışmaya dair onayını geri alması için herhangi bir nedene dayanması gerekliliği düzenlenmemiştir⁴⁰³.

İşçi tarafından onay geri alınırken herhangi bir nedene dayanılması gerekmediğinden, 30 gün önceden yazılı olarak bildirmek şartıyla fazla çalışma onayı geri alınabilir. Ancak bu durumda onayın geri alınmasının kötüye kullanılması ve dürüstlük kuralına aykırılık oluşturma durumu da irdelenmelidir. Mevsimsel olarak işlerin artacağının önceden belli olduğu ve işverenin de bu durumu işçiye bildirdiği bir durumda ya da siparişlerin çok yoğun olacağı bir dönemde işçinin fazla çalışma onayını geri almasının dürüstlük kuralı çerçevesinde değerlendirilmesi mümkündür. Doktrinde, işçinin vermiş olduğu fazla çalışma onayını geri

⁴⁰¹ Karacan Çetin, s. 116; Astarlı, s. 184; Göktaş, s. 50.

⁴⁰² Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1303; Tunçomağ / Centel, s. 176; Sümer, s. 643; Senyen – Kaplan, s. 550-551; Konuya ilişkin bkz. Karacan Çetin, s. 123-125.

⁴⁰³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1303; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 780; Karacan Çetin, s. 123; Herhangi bir sebep bildirmeden onayın geri alınabilmesinin, işyerinde işin yürütümüne ilişkin sorunlar yaratabileceği ve işvereni zarara uğratabileceğine dair detaylı açıklamalar için bkz. Keser, s. 29.

alması durumunun işvereni zor durumda bırakması halinde, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceği belirtilmiştir⁴⁰⁴. Ancak belirtilen bu sonucun her durumda geçerli olmayacağı sonucuna varmak ve somut olayın özelliğine göre örneğin işçinin işvereni zarara uğratma amacı olup olmadığı gibi durumların irdelenmesi ile işçinin onayı geri almasının dürüstlük kuralına aykırılık oluşturup oluşturmayacağının tespit edilmesi daha yerinde olur⁴⁰⁵.

İşçi fazla çalışmaya ilişkin onay vermiş ve söz konusu bu onayı geri almamış olmasına rağmen fazla çalışma yükümlüğünü yerine getirmezse, işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesi gündeme gelecektir. İşK md.25/II-h maddesinde düzenlenen “*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*” hükmü uyarınca, işveren tarafından fazla çalışma yapılmasına ilişkin görevi hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar ettiği belirlenen işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği doktrinde belirtilmektedir⁴⁰⁶.

2.2.1.3. Fazla Çalışma Yasakları

2.2.1.3.1. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Fazla çalışmanın sürekli hale gelmesinin, işçilerin sağlığı üzerinde olumsuz etkisi olacağı açıktır. Ayrıca bazı işler ve işçiler açısından fazla çalışmanın olumsuz etkisi daha fazla olacağından, fazla çalışmanın sınırlandırılması gerekir⁴⁰⁷.

Mevzuatımızda bazı işler ve işçiler açısından sınırlandırmalar yapılmıştır. Buna ilişkin düzenlemeler İş Kanunu’nda ve Fazla Çalışma Yönetmeliği’nde yer almaktadır. İşK md.41’in 6 ve 9. fıkralarında fazla çalışmaya ilişkin yasaklamalar öngörülmüştür⁴⁰⁸. Bunun dışında ayrıca

⁴⁰⁴ **Keser**, s. 34 vd., Yazar, fazla çalışma ihtiyacının ortaya çıkması halinde işçinin fazla çalışmaya onay vermemesi durumunu da bu çerçevede irdelemiştir.

⁴⁰⁵ İşverenin bu durum nedeniyle zor durumda kalıp kalmadığı, işverenin işçiyi zor durumda bırakmak için fazla çalışma talep edip etmediği gibi farklı hususların değerlendirilmesi gerektiğine dair açıklamalar için bkz. **Keser**, s. 35-36.

⁴⁰⁶ Odaman, Serkan, “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları” **TÜHİS**, C. 19, S. 1-2, Ağustos-Kasım 2004, ss. 81-93 (**Odaman**, İşçinin Görevi), s. 88; **Odaman**, Esneklik, s. 46-47; **Astarlı**, 187; **Mollamahmutoglu / Astarlı / Baysal**, s. 1304; **Süzek / Başterzi**, s. 877; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 289-290; **Senyen – Kaplan**, s. 551; **Karacan Çetin**, s. 125; **Kabul**, s. 112; Bu konuda detaylı açıklamalar için bkz. **Karaahmetoğlu**, s. 254-255.

⁴⁰⁷ **Süzek / Başterzi**, s. 881, Yazar fazla çalışma yasaklarının emredici nitelikte olduğunu ve iş hukukunun amacının bu çalışmaların karşılığının ödenmesi değil de bu tür çalışmaların önlenmesi olduğunu belirtmektedir.; **Köseoglu / Kabul**, s. 252.

⁴⁰⁸ **Süzek / Başterzi**, s. 879-881.

Yönetmelik md.7’de fazla çalışma yapılamayacak işler düzenlenmiştir⁴⁰⁹. Yine aynı Yönetmelik’in 8. maddesinde ise fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler belirlenmiştir⁴¹⁰.

Öncelikle Kanun’da yer alan düzenlemelerin irdelenmesi gerekir. İşK md.41/6’da, 63. maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69. maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacağı düzenlemesi yapılmıştır⁴¹¹. Görüldüğü üzere İşK md.41/6’da, gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir. Yine Fazla Çalışma Yönetmeliği md.7’de de bu husus ayrıca belirtilmiştir. Dolayısıyla İşK md.69’da belirtilen süreçte yapılan ve gece çalışması niteliğinde olan çalışmalarda fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir⁴¹². Ancak Yönetmelik’te de ifade edildiği üzere, gündüz işi sayılan çalışmalarda yapılacak fazla çalışmaların gece dönemine denk gelmesi olanaklıdır⁴¹³. Bu şekilde gece dönemine denk gelen fazla çalışmanın yapılması Yönetmelik tarafından kabul edilmiştir.

Kanun’da aynı maddede sağlık bakımından fazla çalışma yapılamamasına ilişkin de bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemenin Yönetmelik’te yer alan düzenleme ile incelenmesi gerektiğinden konu Yönetmelik çerçevesinde açıklanacaktır.

⁴⁰⁹ Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Madde 7: “Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.

a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b) Aynı Kanunun 69 uncu maddesinin 1 inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c) Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında.”

⁴¹⁰ Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

Madde 8: “Aşağıda sayılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

a) 18 yaşını doldurmamış işçiler,

b) İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,

c) İş Kanununun 88 inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,

d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.

e) (Ek:RG-25/8/2017-30165) 4857 sayılı Kanunun 42 nci maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43 üncü maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.”

⁴¹¹ Süzek / Başterzi, s. 879; Ekonomi, s. 169; Tunçomağ / Centel, s. 175; Senyen – Kaplan, s. 560; Akyiğit, s. 1673; Karacan Çetin, s. 244; Mülayim, Gece Çalışması, s. 175; Mülayim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 101-102.

⁴¹² Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1291; s. 1306; Şakar, s. 617; Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 28; Konuya dair bkz. Karacan Çetin, s. 249-251; Gece çalışması açısından fazla çalışmanın yasaklanmasının olağan fazla çalışmaya ilişkin olduğu hakkında bkz. Astarlı, s. 260; Kabul, s. 93; Göktaş, s. 47; Mülayim, Gece Çalışması, s. 178; Mülayim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 107.

⁴¹³ Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 8, Akyiğit, s. 1673, Yazar Yönetmelik’te yasaklanan durumun, işçinin normal çalışması gece çalışması ise bunun üzerinde yapılacak olan fazla çalışmalar olduğunu, yani normal çalışmasını gündüz tamamlayan bir işçinin onun üstündeki çalışmalarını gece çalışması olarak çalışmasında bir engel olmadığını ve fazla çalışma olan kısmın gece çalışması olmasında bir yasak olmadığını belirtmektedir.; Ayrıca bkz. Sümer, 631; Ekmekçi / Yiğit, s. 481; Köseoğlu / Kabul, s. 253; Mülayim, Gece Çalışması, s. 176; Mülayim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 103.

İşK md.41/9'da, Kanun'un 42 ve 43. maddelerinde sayılan haller dışında, yani zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma dışında, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin İşK md.41 uyarınca olağan fazla çalışma yapması mümkün değildir⁴¹⁴. İşveren tarafından söz konusu işçilere yönelik olağan fazla çalışma yapılması yönünde bir talepte bulunulamaz.

Kanun'da yer alan bu düzenlemeler dışında, Yönetmelik'te de fazla çalışmaya ilişkin yasaklayıcı düzenlemeler yer almaktadır. Yönetmelik'te, fazla çalışma yapılamayacak işler ve yaptırılmayacak işçiler ayrı ayrı düzenlenmiştir. Yönetmelik'in 7. maddesinde fazla çalışma yapılamayacak işler; sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işler, gece sayılan gün döneminde yürütülen işler ve maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanları olarak belirlenmiştir⁴¹⁵.

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te günde azami 7,5 saat çalışılabilecek işler ile günde 7,5 saatten daha az çalışması gereken işler düzenlenmiştir. Buna göre Yönetmelik'te belirlenen bu işler bakımından fazla çalışma yaptırılması yasaktır⁴¹⁶. Söz konusu bu yasak hem Kanun'da, hem Fazla Çalışma Yönetmeliği'nde, hem de SKHY'te belirtilmiştir. SKHY md.7'de *"Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılamaz"* şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yönetmelik kapsamında olan ve dolayısıyla fazla çalışma yapılamayacak işler ise Yönetmelik'in 4 ve 5. maddelerinde düzenlenmiştir. Belirtilen maddelerde kurşun ve arsenik işleri, cam sanayii işleri, cıva sanayii işleri vb. diğer işler listeler halinde belirtilerek, Yönetmelik kapsamındaki işler belirlenmiştir⁴¹⁷.

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.7/1-b'de, gece sayılan gün döneminde yapılan işlerde fazla çalışma yapılamayacağı belirtilmiştir. Yukarıda açıklandığı üzere, bu durum ayrıca İşK md.41/6'da da belirtilmiş ve Kanun'un 69. maddesinde belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir. Dolayısıyla hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te bu durumun ayrı ayrı düzenlendiği görülmektedir.

Yönetmelik md.7/1-c'de ayrıca; maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir. Kanun'da, yer altında maden işlerinde çalışan işçiler açısından olağan fazla çalışma

⁴¹⁴ Akyiğit, Maden İşyerleri, s. 30-31; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1302; Tunçomağ / Centel, s. 175; Senyen – Kaplan, s. 552; Arslan Ertürk, s. 183.

⁴¹⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1306.

⁴¹⁶ Süzek / Başterzi, s. 879-880; Karacan Çetin, s. 245; Şakar, s. 617; Mülâyim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 109.

⁴¹⁷ Karacan Çetin, s. 245; Köseoğlu / Kabul, s. 253.

yaptırılamayacağını düzenlendiği yukarıda açıklanmıştı. Ancak Kanun'da sadece yer altında maden işlerinde çalışan işçiler açısından bir düzenleme yapılmış ve diğer yer altında yapılan işler kapsama alınmamıştır. Yönetmelik'te bu şekilde bir düzenleme yapılması ve diğer yer altında ve su altında yapılan işler açısından fazla çalışma yasağı getirilmesi olumludur.

Yönetmelik'te, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı şeklinde sayılmış ve “*gibi*” ifadesiyle benzer nitelikteki diğer işler açısından da uygulama olanağı getirilmiştir⁴¹⁸. Dikkat edilmesi gereken nokta, Yönetmelik'teki düzenlemenin kapsamında olmak için, söz konusu işlerden olması yetmemekte ayrıca bu işlerin yer altında veya su altında yapılıyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla örneğin kablo döşemesine ilişkin bir iş olmasına rağmen bu iş, yer altında veya su altında yapılmıyorsa, Yönetmelik kapsamında değerlendirilemez⁴¹⁹.

2.2.1.3.2. Fazla Çalışma Yaptırılamayacak İşçiler

Yönetmelik'in 8. maddesinde fazla çalışma yaptırılamayacak işçiler düzenlenmiştir. Buna göre Yönetmelik'te ilk olarak, 18 yaşını doldurmamış işçilere fazla çalışma yaptırılamayacağı belirtilmiştir⁴²⁰. Söz konusu işçiler açısından bedensel sağlığın korunması, ağır çalışma saatlerine maruz kalınmaması gibi nedenlerle hükmün yerinde olduğu belirtilmelidir. Bu işçilere işveren tarafından, fazla çalışma yapılması yönünde bir talimat verilmesi mümkün değildir. Ayrıca 18 yaşını doldurmamış işçilerin fazla çalışmaya onayı bulursa dahi bu onayın bir önemi olmayıp, fazla çalışma yaptırılması mümkün değildir⁴²¹.

Yönetmelik'in 8. maddesinin b bendine göre, her ne kadar fazla çalışmaya onay vermiş olsa da, sağlığının fazla çalışmaya elvermediği hekim raporu ile belgelenen işçiler fazla çalışma yapmak zorunda değildir. İşçiler fazla çalışmaya sağlıklarının elvermediğini işyeri hekimi veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekimi, bunların bulunmadığı yerlerde ise herhangi bir hekimin raporu ile belgeleyebilirler⁴²². Düzenleme incelendiğinde, fazla çalışmaya onay vermiş olsa da, sağlıkları yönünden fazla çalışma yapması mümkün olmayan işçilerin fazla çalışma yapmaya zorlanmalarının önleniği görülmektedir. İşçi, söz konusu hekim raporuyla fazla

⁴¹⁸ Öktem Songu, Doktora Tezi, s. 415; Karacan Çetin, s. 252; Köseoğlu / Kabul, s. 253-254.

⁴¹⁹ Yine benzer şekilde, işin sadece yer altında veya su altında yapılıyor olmasının bu kapsamda değerlendirmek için yeterli olmadığı ve maddede sayılan işlerden ya da benzer işlerden birinin varlığının gerektiği hakkında bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 8; Akyiğit, s. 1674.

⁴²⁰ Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 9, Akyiğit, s. 1674, Yazar, işçinin kadın ya da erkek olması maddenin kapsamı açısından önemli olmadığını belirtmiştir.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1306; Karacan Çetin, s. 253.

⁴²¹ Köseoğlu / Kabul, s. 254.

⁴²² Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 9; Akyiğit, s. 1674.

çalışma yapamayacağını belgeleyebilir ve böylece fazla çalışma yaptırılmasının önüne geçebilir.

Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 8. maddesinin c bendinde; gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir⁴²³. Söz konusu bu işçilerin tespiti Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'e göre yapılacaktır. Söz konusu Yönetmelik'in amaçlarından biri, hem bu işçilerin nasıl çalıştırılacağının belirlenmesi hem de çalışmalarının yasak olduğu işlerin tespit edilmesidir. Dolayısıyla bu işçiler açısından, söz konusu Yönetmelik hükümlerinin değerlendirilmesi önemlidir.

Yönetmelik'te md.8/1-d bendinde ayrıca, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir⁴²⁴. Aynı maddenin son fıkrasında ise, söz konusu işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. İşK md.13/1'e göre, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde az belirlenmesi durumunda, sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir. Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde ise, iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma olduğu belirtilmiştir⁴²⁵. İşçinin iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi durumunda, işveren tarafından fazla çalışma yapılması yönünde bir talimat verilmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmalıdır⁴²⁶.

Doktrinde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından fazla saatlerle çalışma yasağı düzenlemesinin sebebinin, bu işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisinin bulunabileceği ve bu iş ilişkilerinden kaynaklı yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri adına fazla saatlerle çalışma yapmayı reddetme imkânının sağlanması olduğu belirtilmiştir⁴²⁷. Ancak söz konusu

⁴²³ **Karacan Çetin**, s. 254-255; **Köseoğlu / Kabul**, s. 254; Bu işçilere fazla çalışma yaptırılmasa da fazla sürelerle çalışma yaptırılabilmesine dair bkz. **Mülayim**, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 107.

⁴²⁴ **Soyer**, s. 808; Anayasal çalışma hakkının Yönetmelik hükmüyle sınırlandırılmasının mümkün olmadığı, söz konusu hükmün Anayasa'ya ve İş Kanunu hükümlerine aykırı olduğu ve hükmün uygulanmaması gerektiğine ilişkin bkz. **Süzek / Başterzi**, s. 880-881; Benzer yönde bkz. Civan, Orhan Ersun, "Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi", **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1-1, Ocak-Şubat 2016, ss. 781-824, s. 817; Yönetmelik'te yer alan hükmün isabetsiz olduğuna dair görüş için bkz. **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 9; **Akyiğit**, s. 1674-1675; **Karacan Çetin**, s. 257; Düzenlemenin kanuna aykırı olduğuna dair bkz. **Mülayim**, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 101.

⁴²⁵ **Soyer**, s. 807; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 27; **Karacan Çetin**, s. 256; Baysal, Ulaş, "Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 1-2, Şubat-Mayıs 2012, ss. 86-102, s. 93; Çil, Şahin, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2010, (Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti), s. 173; **Eyrenci**, Forum, s. 154.

⁴²⁶ Her ne kadar fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapılamayacağı belirtilse de, işçinin kısmi süreli iş sözleşmesindeki çalışma süresini aşacak sürelerde çalışması olması durumunda, İşK md.41'in uygulanması gerektiği hakkında bkz. **Çil**, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s. 176; Bu konuda ayrıca bkz. **Karacan Çetin**, s. 258-259.

⁴²⁷ **Soyer**, s. 808.

düzenlemenin yerinde olmadığı, diğer fazla çalışma yasaklarının iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasını amaçlamasına rağmen kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından getirilen yasağın bununla bir ilgisi olmadığı ifade edilmektedir⁴²⁸.

Birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bu yasağa rağmen farklı işyerlerindeki çalışmaları toplamının 45 saati aşması durumunda hangi işyerindeki çalışması açısından fazla çalışma olduğu sorusu ortaya çıkar⁴²⁹. Bu durumda zaman bakımından sonra yapılan çalışma açısından 45 saati aşan kısmın değerlendirilmesi gerektiği ve işverenin bu durumu biliyor olması şartıyla sonraki yapılan çalışmanın yapıldığı işyerindeki işverenin fazla çalışma açısından karşılığını sağlaması gerektiği ifade edilmektedir⁴³⁰.

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.8/1-e bendinde, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, İşK md.42 uyarınca zorunlu nedenler ve md.43 uyarınca olağanüstü haller dışında fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir⁴³¹. Esasen bu düzenleme İşK md.41/9'da yer alan düzenleme ile benzer niteliktedir. Kanun'da yer alan düzenlemeden de, söz konusu işçiler açısından md.41'e göre olağan fazla çalışma yaptırılmayacağı sonucu çıkmaktadır. Dolayısıyla yer altında maden işlerinde çalışan işçilere olağan fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmelidir.

2.2.1.4. Yargıtay Kararları ile Fazla Çalışma Yapılamayacağı Kabul Edilen Durumlar

2.2.1.4.1. Üst Düzey Yönetici Olarak Çalışan İşçiler

Fazla çalışmanın varlığı için gerekli olan en önemli şartlardan birinin, işverenin fazla çalışmaya dair bir talimatının varlığı olduğu açıklanmıştır. Fazla çalışma için işverenden bu yönde bir talimat gelmesi ve bu talimata istinaden işçinin fazla çalışma yapması gerekir. Fazla çalışma açısından, işyerinde üst düzey yönetici olarak çalışan işçilerin durumu özellik arz etmektedir. Yargıtay uygulamasında, üst düzey yönetici olarak çalışan işçilerin, fazla çalışma talebine istinaden fazla çalışma yapmasının mümkün olmadığı kabul edilmektedir⁴³². Zira üst yönetici olarak çalışan işçinin çalışma saatlerini ve koşullarını kendisinin belirleyebilmesi söz konusudur⁴³³.

⁴²⁸ Süzek / Başterzi, s. 881; Yasağın amacının anlaşılamadığına dair bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 294.

⁴²⁹ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 295; Odaman, Esneklik, s. 159.

⁴³⁰ Soyer, s. 808; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 295; Odaman, Esneklik, s. 159.

⁴³¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1307.

⁴³² Yarg. 22. HD, T. 01.07.2020, E. 2017/12818, K. 2020/8377, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴³³ Yargıtay uygulamasına yönelik açıklamalar için bkz. Süzek / Başterzi, s. 885; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1316; Sümer, s. 640; Karacan Çetin, s. 145; Astarlı, Muhittin, "Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)", **İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını**, İstanbul, 2011, ss. 53-70, (Astarlı, Üst Düzey Yönetici), s. 58 vd.; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 158 vd.; Özdemir, s. 90; Çil, Şahin, "6100 Sayılı

Üst düzey yöneticilerin fazla çalışma yapamayacağına dair Kanun'da herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Bu işçilerin fazla çalışma yapamayacağı Yargıtay kararları ile kabul edilmiştir⁴³⁴. Kararlarda, üst düzey yöneticiler açısından fazla çalışma ücreti talebinin mümkün olup olmadığı konusunda bakılması gereken bazı kriterler⁴³⁵ belirtilmekte ve öncelikle üst düzey yönetici olarak çalıştığı iddia edilen işçinin, kendi çalışma saatlerini belirleyebilmesinin mümkün olup olmadığı irdelenmektedir⁴³⁶. Yargıtay'a göre, üst düzey yönetici olarak çalışan işçinin çalışma koşullarını kendisinin belirleyip belirleyemediğine bakılmalı, çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi durumunda, üst düzey yönetici konumunda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücreti dışında ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağı sonucuna varılmalıdır⁴³⁷.

İşçinin çalışma saatlerini kendisinin belirleyemediği durumlarda ise fazla çalışma talebi yönünden bir değerlendirme yapılacaktır. Konuya ilişkin Bursa Bölge Adliye Mahkemesi'nin bir kararında, Yargıtay kararlarındaki benzer hususların belirtildiği ve işçinin müdür olmasına rağmen amirinin genel müdür olduğu dolayısıyla çalışma saatlerini belirleyemediğinden fazla çalışma ücreti talebinde bulunabileceği yönünde karar verildiği görülmektedir⁴³⁸.

Görüldüğü üzere Yargıtay, üst düzey yönetici olarak çalışan işçinin çalışma saatlerini kendisinin belirleyip belirleyemediği ölçütünden hareket etmektedir. Üst düzey yönetici olarak çalışan işçi, çalışma saatlerini kendisi belirleyemiyorsa, müdür vb. unvanlarla çalışsa dahi üst düzey yönetici olmadığı ve fazla çalışma yapabileceği sonucuna varılmalıdır. Bu husus

HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller'', **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 72, S. 2, 2014, ss. 87-102, (**Çil**, İspat Yükü ve Deliller), s. 96-97; Üst düzey yönetici olarak çalışan işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanmayacağına dair uygulamanın yasal düzenlemeye uygun olmadığı ve bu nedenle uygulanmaması ya da çok sınırlı olarak uygulanması gerektiği hakkında bkz. **Çil**, Toplantı, s. 104; **Çil**, Uygulama, s. 162.

⁴³⁴ Özer, Hatice Duygu, "Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?", **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.14, 2007, ss. 143-155, s. 149; **Astarlı**, Üst Düzey Yönetici, s. 53; **Ünal Adınır**, Üst Düzey Yöneticiler, s. 158.

⁴³⁵ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1316-1317; **Köseoğlu / Kabul**, s. 262; Yargıtay'ın, üst düzey yönetici olarak çalışan işçinin bağlı olduğu başka bir yönetici olup olmadığını inceleyerek bir sonuca vardığı ancak bu sonucun da her durumda doğru olmayabileceğine dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 506; Yargıtay kararlarında üst düzey yönetici olarak karşımıza çıkan bazı örnekler ve kararlar için bkz. **Çil**, Toplantı, s. 103; **Çil**, Uygulama, s. 161-162; **Özdemir**, s. 90; Yargıtay'ın belirlediği kriterlerin detaylı açıklaması için bkz. **Ünal Adınır**, Üst Düzey Yöneticiler, s. 158 vd.

⁴³⁶ Yargıtay 2020 tarihli bir kararında "...davacının fiilen çalıştığı yerde üstünde ona emir ve talimat veren amirinin bulunup bulunmadığı araştırılmalı, araştırma sonucu davacının çalıştığı yerde kendisine emir ve talimat veren bir amirinin bulunmadığının anlaşılması halinde mesai saatlerini kendisinin düzenlediği kabul edileceğinden fazla mesai ücret talebinin reddine karar verilmelidir. Yapılan araştırma sonunda, davacının çalıştığı yerde kendisine emir ve talimat veren bir amirinin olduğu tespit edildiği takdirde davacının fazla mesai alacağı değerlendirilmelidir..." şeklinde ifade etmiştir. Yarg. 22. HD, T. 01.07.2020, E. 2017/12818, K. 2020/8377, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴³⁷ Yarg. 9. HD, T. 01.11.2021, E. 2021/11082, K. 2021/15236; Yarg. 9. HD, T. 28.09.2021, E. 2021/6100, K. 2021/13143; Yarg. 9. HD, T. 18.12.2017, E. 2015/17720, K. 2017/21436, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴³⁸ Bursa BAM 3. HD, T. 08.06.2018, E. 2018/1619, K. 2018/1642, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Yargıtay'ın 2016 tarihli bir kararında “...Davacının 22.10.2007 tarihinde mağazada müdür olarak tayin edildiği, davacıya 29.03.2013 tarihinde bir başka mağazada görev yapmak üzere görev yeri değişikliğinin bildirildiği, bu bildirimde görev ve sorumluluk alanlarının bölge müdürü tarafından belirleneceğinin de belirtildiği anlaşılmıştır. Dosya kapsamına göre, davacının çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlemediği, bu konuda üst görevli bölge müdürünün bulunduğu, davacının çalışma gün ve saatlerini bölge müdürünün belirlediği saptanmıştır. Mahkemece, dosyada mevcut deliller değerlendirilerek davacının mağaza müdürü olarak çalıştığı 22.10.2007-01.04.2013 tarihleri arasındaki dönem için, var ise fazla mesai ücret alacağının hesaplatılıp hüküm altına alınması gerekirken mağaza müdürü olduğundan bahisle bu dönemin dışlanması hatalıdır...” şeklinde ifade edilmiştir⁴³⁹. Dolayısıyla işçinin sadece unvanına ya da üst düzey yönetici olarak çalıştığı iddiasına göre sonuca gidilmemeli, işçinin çalışma koşullarını kendisinin belirleyebilip belirleyemediği irdelenmelidir⁴⁴⁰.

Yargıtay kararlarında üst düzey yönetici olarak çalışmanın tespiti açısından ücretin yüksekliğine⁴⁴¹ göre de bir değerlendirme yapıldığı görülmektedir. Yargıtay, 2021 tarihli bir kararında çalışma saatlerini kendisi belirleme konusunda yetki sahibi olan ve ayrıca yüksek ücret olan işçinin üst düzey yönetici olduğu dolayısıyla fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği sonucuna varmıştır⁴⁴². Yargıtay 2016 tarihli bir kararında ise işçinin kendi çalışma saatlerini belirleyemediğini ve ücretinin yüksek olmasının fazla çalışma ücretinin reddine gerekçe oluşturamayacağını belirtmiştir⁴⁴³. Yargıtay ayrıca işçinin ücretinin düşük olması durumu

⁴³⁹ Yarg. 9. HD, T. 10.03.2016, E. 2014/33918, K. 2016/5687, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 12.11.2019, E. 2016/8506, K. 2019/19619, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁴⁰ **Süzek / Başterzi**, s. 886, Yazar, işçinin üst düzey yönetici olarak çalışmasının fazla çalışmaya ilişkin hükümlerden yararlanamayacağı anlamına gelmeyeceğini, işçinin üst düzey yönetici olmasının değil de çalışma saatlerini kendisinin belirleyip belirleyemediğinin irdelenmesi gerektiğini ifade etmiştir; İşçinin çalışma saatlerini kendisinin belirlemesi durumunda da, ispatlaması halinde fazla çalışma oluştuğunu iddia edebileceğine dair detaylı bilgi için bkz. **Özer**, s. 150 vd., Yazar ayrıca fazla çalışma yapılması yasaklanan iş ve işçiler dışında kalan durumlar için fazla çalışmanın her zaman mümkün olabileceğini dolayısıyla doğrudan fazla çalışma oluşmayacağı sonucuna varılmaması gerektiğini belirtmektedir.; Üst düzey yönetici olarak çalışan işçiler açısından da fazla çalışmanın ispatı olanağının tanınması gerektiğine dair bkz. **Baycık**, Güvenceli Esneklik, s. 256; Üst düzey yönetici olarak çalışan işçiler açısından fazla çalışma yapamayacakları sonucuna ulaşılmamasının her durumda doğru olmadığına dair bkz. **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 292-293; **Eyrenci**, Forum, s. 182; Tuncay, A. Can, “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği - Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Başbakanlık Basımevi**, Ankara, 2013, ss. 1-99, s. 88; **Günay**, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 31; Üst düzey yönetici olarak çalışan işçilerin fazla çalışma ücreti taleplerine dair detaylı açıklamalar için ayrıca bkz. **Astarlı**, Üst Düzey Yönetici, s. 59 vd.; **Ünal Adınır**, Üst Düzey Yöneticiler, s. 214 vd.

⁴⁴¹ Yargıtay’ın ücret yüksekliği kriterine dair açıklamalar ve bu kriterin her zaman dikkate alınmadığı veya ikincil olarak dikkate alındığına dair detaylar açısından bkz. **Ünal Adınır**, Üst Düzey Yöneticiler, s. 186 vd.

⁴⁴² Yarg. 9. HD, T. 28.01.2021, E. 2020/4792, K. 2021/2728, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁴³ Yarg. 9. HD, T. 10.05.2016, E. 2015/2051, K. 2016/11665, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

açısından da değerlendirme yapmış ve ücretin düşük olmasının işçinin üst düzey yönetici olarak nitelendirilmemesine yol açacağını belirtmiştir⁴⁴⁴. Doktrinde ise konuya dair, işçinin asgari ücret veya düşük ücret aldığı durumlarda çalışma sürelerini kendisinin belirlediğinin kabulünün mümkün olmadığı ve bu durumda üst düzey yönetici olduğuna dair bir araştırma yapılmasına gerek olmadığı şeklinde belirtilmektedir⁴⁴⁵.

2.2.1.4.2. Üçlü Vardiya ile Çalışan İşçiler

Postalar halinde yapılan çalışmalarda fazla çalışma yapıp yapılamayacağı hususunun ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Postalar halinde işçi çalıştırılması açısından bu hususu düzenleyen Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır. Bazı işler açısından, işin sürekli olarak devam etmesi ve 24 saat boyunca çalışma yapılması söz konusu olabilir. Yönetmelik de bu şekilde yapılan işlerde çalışan işçiler açısından bazı düzenlemeler öngörmektedir.

Yönetmelik'in 4. maddesinde, 24 saatlik süre içinde en az 3 işçi postası çalıştırılacak şekilde işçi postalarının düzenleneceği öngörülmüştür. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli kararında “...Ayrıca Dairemizin konuya ilişkin yerleşik içtihatları gereğince de, üçlü vardiya şeklindeki çalışma düzeni uygulanan işyerlerinde çalışma saatlerin belirli olması nedeniyle fazla çalışma yapılamayacağı kabul edilmektedir...” şeklinde belirtilerek, üçlü vardiya şeklinde yapılan çalışmalarda fazla çalışmanın söz konusu olamayacağı açıklanmıştır⁴⁴⁶.

Üçlü vardiya sistemi ile yapılan çalışmalarda fazla çalışma yapılamayacağı, Yargıtay uygulamasında kabul edilmektedir. Zira üçlü vardiya sistemi ile 24 saat çalışılan bir işyerinde, her bir işçinin çalışması günlük ve haftalık normal çalışma sürelerini aşmayacağından, fazla çalışma yapılması söz konusu olmaz⁴⁴⁷. Ancak Yargıtay'ın konuya dair bu kabulünün her durumda geçerli olacağını söylemek de mümkün olmamalıdır. Her ne kadar üçlü vardiya ile çalışan her bir işçinin çalışma saatinin belli ve sınırı aşmayacak şekilde olduğu kabul edilse de, işin özelliğine bağlı olarak fazla çalışma yapılan dönemlerin oluşması söz konusu olabilir.

⁴⁴⁴ Yarg. 9. HD, T. 11.01.2021, E. 2020/3713, K. 2021/61, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁴⁵ Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 187.

⁴⁴⁶ Yarg. 22. HD, T. 22.01.2019, E. 2017/19410, K. 2019/1627, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁴⁷ Mülâyim, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 104, Yazar üçlü vardiya ile çalışılan işyerlerinde fazla çalışmanın söz konusu olamayacağını belirtmektedir.

Dolayısıyla doğrudan fazla çalışma yapılamayacağı ön kabulü ile değerlendirilmesi doğru değildir⁴⁴⁸.

Nitekim Yargıtay tarafından da başka kararlarında, üçlü vardiya sisteminin olduğu durumlarda fazla çalışmanın söz konusu olabileceğinin belirtildiği ancak ispatı konusunda bazı şartların arandığı görülmektedir. Yargıtay, üçlü vardiya ile çalışma durumunda fazla çalışma yapıldığının, yazılı delil veya başkaca nitelikli delil ile ispatlanması gerektiğini belirtmiştir⁴⁴⁹. Bursa Bölge Adliye Mahkemesi'nin 2020 tarihli bir kararında da, üçlü vardiya sisteminde fazla çalışma yapıldığının yazılı delil veya çok güçlü kanıtlarla ispatının gerektiği ifade edilmiştir⁴⁵⁰. Kısacası, Yargıtay tarafından bu şekilde yapılan çalışmalarda fazla çalışma yapılamayacağı kabul edilse de, bazı durumlarda bunun ispatlanması ile fazla çalışmanın oluşacağı sonucuna varılmaktadır⁴⁵¹.

2.2.2. Fazla Sürelerle Çalışmanın Şartları

2.2.2.1. Fazla Sürelerle Çalışma Nedenlerinin Ortaya Çıkması

İşK md.41'de fazla çalışma yapmak için gereken şartlar düzenlenmiş olup, konuya ilişkin açıklamalar yukarıda yapılmıştı. Fazla sürelerle çalışma da aynı maddede düzenlenmiştir. Tarafların haftalık çalışma süresini 45 saatin altında belirlediği durumlarda, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışmayı meydana getirir. Yani fazla sürelerle çalışma için, tarafların belirlediği haftalık çalışma süresinin üzerinde bir çalışma yapılması gerekir. Bu durumda da fazla sürelerle çalışmayı gerektiren bir ihtiyaç ve nedenin varlığı ve bu şekilde fazla sürelerle çalışma yapılacağı doktrinde belirtilmektedir⁴⁵². Yani fazla çalışmadaki esasların burada da geçerli olduğu ifade edilmektedir. Dolayısıyla fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından, Kanun'da öngörülen veya benzeri nitelikte sebeplerle, söz konusu çalışmaların yapılması mümkündür⁴⁵³.

⁴⁴⁸ Yargıtay'ın bu yaklaşımının isabetli olduğu ancak çalışan vardiyaların olması durumunda fazla çalışmanın gerçekleşebileceğine dair görüş için bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 507; Üçlü vardiya durumunda doğrudan fazla çalışma yapılamayacağı sonucuna varılmaması ve işin niteliği, işyerinin kapasitesi gibi hususların değerlendirilmesi gerektiğine dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 151-152.

⁴⁴⁹ Yargıtay'ın konuya dair kararında bu durum “...Davacının da kabulünde olduğu üzere üçlü vardiya düzeninin bulunduğu işyerindeki fazla ... iddiası yazılı delil ya da somut güçlü delillerle ispatlanamadığından talebin reddi yerine hatalı değerlendirme ile kabulü isabetsizdir...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 08.10.2018, E. 2015/22677, K. 2018/17591, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁵⁰ Bursa BAM 3. HD, T. 27.02.2020, E. 2018/4716, K. 2020/419, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁵¹ İspata ilişkin detaylı açıklamalarımız ve konuya dair Yargıtay görüşü aşağıda açıklanmıştır. Bkz. Aşağıda 3. Bölüm, Başlık 3.2.2.3.1.

⁴⁵² **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1334.

⁴⁵³ **Astarlı**, 209.

2.2.2.2. Tarafların Anlaşması

2.2.2.2.1. İşverenin Talebi

Fazla çalışmanın şartları açıklanırken belirtildiği üzere, fazla çalışmadan bahsedebilmek için, işveren tarafından işçiye fazla çalışma yapılmasına yönelik bir talebin yöneltmiş olması aranmaktadır. Ancak bu konuda İş Kanunu'nda ve Yönetmelik'te herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Yani fazla çalışma için işverenin talimatının gerektiğine dair bir hüküm mevcut değildir. Fazla sürelerle çalışma için de durum böyledir. Fazla sürelerle çalışmadan bahsedebilmemiz için işverenin talimatı bulunması gerektiğine dair bir düzenleme Kanun'da yer almamaktadır. Ancak her ne kadar Kanun'da böyle bir düzenleme yer almasa da, işverenin bu yönde bir talebi bulunmadan fazla sürelerle çalışma yapılmasının söz konusu olamayacağı belirtilmektedir⁴⁵⁴.

2.2.2.2.2. İşçinin Onayı

İş Kanunu md.41/7'de, fazla saatlerle çalışma için işçinin onayının gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Belirtildiği üzere fazla saatlerle çalışma kavramına hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma dâhildir. Dolayısıyla hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma yapılabilmesi için işçiden onay alınması gerekir⁴⁵⁵. Bu durum Fazla Çalışma Yönetmeliği md.9/1'de de belirtilmiş ve hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma için işçinin onayının gerektiği düzenlenmiştir.

Yönetmelik md.9'da bu onayın yazılı şekilde alınması gerektiği ifade edilmiştir. Yine aynı maddenin 2. fıkrasında, fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçinin verdiği onayı 30 gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak şartıyla geri alabileceği belirtilmiştir⁴⁵⁶. İşçinin onayının alınması ve işçi tarafından bu onayın geri alınmasına ilişkin düzenlemeler fazla çalışma ile ortak yapılmış olduğundan, bu konuda yukarıda yapmış olduğumuz açıklamalar fazla sürelerle çalışma açısından da geçerli olacaktır⁴⁵⁷.

⁴⁵⁴ İşverenin talebi olmadan böyle bir çalışmayı işçinin kendiliğinden yapmasının mümkün olmayacağı, bu durumun işin doğası gereği kabul edilmesi gerektiğine dair bkz. **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 30.

⁴⁵⁵ **Soyer**, s. 800; **Soyer**, Toplantı, s. 193; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 30; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1334; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 302; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 46; Fazla çalışma için işçinin onayı gerekmesine rağmen fazla sürelerle çalışma açısından işçinin onayının gerekmediğine ilişkin görüş için bkz. **Ekonomi**, s. 169; Kanun'da fazla saatlerle çalışma açısından işçinin onayının arandığı açık olduğuna göre bu görüşe katılmak mümkün görünmemektedir.

⁴⁵⁶ **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1335; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 302.

⁴⁵⁷ Bkz. Yukarıda 2. Bölüm, Başlık 2.2.1.2.2.

2.2.2.3. Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları

Fazla çalışma açısından, hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te yer alan yasaklar detaylı şekilde incelenmişti. Söz konusu yasakların fazla sürelerle çalışma açısından da geçerli olup olmayacağı yani fazla sürelerle çalışma açısından yasakların varlığı da ayrıca irdelenmelidir.

İşK md.41/6'da belirtilen sağlık kuralları bakımından daha az çalışılması gereken işler ile gece çalışması açısından öngörülen fazla çalışma yasağının, fazla sürelerle çalışma açısından da söz konusu olabileceği doktrinde belirtilmektedir⁴⁵⁸. Kanun'da yer alan düzenlemede ise, sadece fazla çalışma açısından bu yasağın düzenlemeye konu edildiği görülmektedir⁴⁵⁹. Dolayısıyla söz konusu yasağın sadece fazla çalışma açısından geçerli olduğunu kabul etmek gerekir⁴⁶⁰.

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.7'de fazla çalışma yapılamayacak işler, md.8'de ise fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemelerin fazla çalışma açısından yapıldığı görülmekle birlikte, Yönetmelik md.8 son fıkrasında fazla sürelerle çalışmayı yasaklayan bir düzenleme ayrıca yapılmıştır. Buna göre, kısmi sürelerle çalışan işçiler açısından fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtildikten sonra, söz konusu bu işçilere yani kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere, fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacağı belirtilmiştir⁴⁶¹. Dolayısıyla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı söylenmelidir⁴⁶². Doktrinde söz konusu yasağın isabetsiz olduğu, ayrıca işçinin çalışma süresinin 45 saatten önemli ölçüde az belirlendiği durumda 45 saate kadar olan çalışmalarının fazla sürelerle çalışmayı oluşturacağı, yani kısmi sürelerle çalışmanın fazla sürelerle çalışma meydana getirmeye uygun olduğu ifade edilmektedir⁴⁶³. Dolayısıyla her ne kadar yasaklanmış olsa da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışılması durumunda bu süreyi aşan çalışmaların yapılması halinde, yapılan bu çalışmaların 45 saate kadar olan kısmının fazla sürelerle çalışma oluşturabileceğinin irdelenmesi hususu önemlidir⁴⁶⁴.

Yönetmelik'te yasaklayıcı düzenlemeler yapılırken sadece fazla çalışmadan bahsedilmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından ise hem fazla çalışma hem

⁴⁵⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1335; Aksi yönde bkz. **Ekonomi**, s. 169.

⁴⁵⁹ Düzenlemenin sadece fazla çalışmaya ilişkin olduğu ve fazla sürelerle çalışma açısından bu yasağın söz konusu olmayacağına dair açıklamalar için bkz. **Ekonomi**, s. 169; **Mülayim**, Gece Çalışması, s. 175; **Mülayim**, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 101-102.

⁴⁶⁰ Konuya ilişkin bkz. **Mülayim**, Gece Döneminde Fazla Çalışma, s. 102-103.

⁴⁶¹ **Soyer**, s. 808; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 482; Yönetmelik'te yer alan hükmün isabetsiz olduğuna dair görüş için bkz. **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 9; **Akyiğit**, s. 1675; **Süzek / Başterzi**, s. 880-881; **Astarlı**, 197; **Odaman**, Esneklik, s. 35.

⁴⁶² **Soyer**, s. 808; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1335.

⁴⁶³ **Odaman**, Esneklik, s. 36.

⁴⁶⁴ Kısmi süreli iş sözleşmesinin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayla ilişkisi açısından açıklamalar için bkz. **Odaman**, Esneklik, s. 35-36.

de fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağını belirtilmesi karşısında, fazla sürelerle çalışma açısından Yönetmelik'te yer alan tek yasağın bu olduğu kabul edilmelidir. Fazla sürelerle çalışmaya yönelik sadece kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler açısından bir düzenleme yapıldığından, söz konusu fazla çalışma yasaklarının fazla sürelerle çalışma açısından geçerli olmayacağı belirtilmelidir⁴⁶⁵.

2.2.3. Fazla Saatlerle Çalışmada Sınır

Fazla çalışma açısından değerlendirilmesi gereken önemli bir konu da fazla çalışmaya yönelik bir üst sınırın olup olmadığıdır. Fazla çalışma onayı veren işçinin, fazla çalışma teşkil eden çalışmasının zamansal sınırının ne olması gerektiği hususu mevzuatımızdaki düzenlemeler açısından değerlendirilmelidir.

Bu sınıra ilişkin ilk düzenleme İş Kanunu'nun 41. maddesinin 8. fıkrasında karşımıza çıkmaktadır. Bu madde fazla çalışma süresine yıllık olarak bir sınır koymuş ve fazla çalışma süresi toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağını belirtmiştir. Benzer bir düzenleme Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin "*Fazla Çalışmada Sınır*" başlıklı 5. maddesinde de yapılmıştır. Maddede, fazla çalışma süresi toplamının, bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı düzenlendikten sonra bu süre sınırının işyerlerine ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkin olduğu belirtilmiştir⁴⁶⁶. Dolayısıyla işyerlerinde ya da yürütülen işlerde bu şekilde bir sınırın varlığından söz edilemez⁴⁶⁷.

Fazla çalışma için işçinin onayının gerektiği ve bu onayın Yönetmelik uyarınca yazılı şekilde alınması gerektiği belirtilmişti. O halde işçi tarafından verilen fazla çalışma onayının, fazla çalışmaya ilişkin bu 270 saatlik sınırla birlikte değerlendirilmesi gerekir. Kanun'da yer alan bu sınırlama nedeniyle, işçinin fazla çalışma onayının yıllık en fazla 270 saatlik fazla çalışma için olduğunun kabulü gerekir⁴⁶⁸. Dolayısıyla işçinin fazla çalışmaya onay verdiği gerekçe gösterilerek 270 saati aşan bir fazla çalışmanın talep edilmesi ya da bu sınırı aşan bir çalışmaya da onay verdiği iddiası mümkün değildir.

⁴⁶⁵ Fazla sürelerle çalışmanın yasak olduğu haller açısından bkz. **Astarlı**, s. 197-200. Yazar kural olarak Yönetmelik'te yer alan diğer durumlarda fazla sürelerle çalışma yaptırılabilirliğini ancak Yönetmelik md.8/1-b bendinde yer alan halde fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağını belirtmektedir.

⁴⁶⁶ **Soyer**, s. 807; **Astarlı**, s. 191; **Süzek / Başterzi**, s. 877-878; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1311; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 295-296; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 45; **Tunçomağ / Centel**, s. 176; **Senyen – Kaplan**, s. 551-552; **Karacan Çetin**, s. 240; **Topçuoğlu**, s. 23.

⁴⁶⁷ **Sümer**, s. 635; **Günay**, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 16-17; **Yuvalı**, s. 65; **Kabul**, s. 114; **Köseoğlu / Kabul**, s. 242; İşyerinde herhangi bir süre sınırı olmaksızın yılın her günü dahi fazla çalışma yaptırılabilirliğine dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 484.

⁴⁶⁸ İşçinin fazla çalışmaya dair verdiği onayın 270 saatlik fazla çalışmaya ilişkin olduğu, yılda 270 saati aşan fazla çalışma için onay verilmesinin geçersiz olduğuna dair bkz. **Sümer**, s. 635.

Kanun'da yer alan bu sınır nedeniyle, işveren tarafından bu sınırı aşan derecede fazla çalışma yapılmasının talep edilemeyeceği sonucuna varılmalıdır. İşverence bu sınırı aşan fazla çalışma talep edilememesinin önemi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde karşımıza çıkar. İşverenin, sınırı aşan fazla çalışma yapmasını işçiden talep etmesi ancak işçinin bu çalışmayı yapmaması durumunda, işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilemeyecektir⁴⁶⁹. İşçi ise işveren tarafından talep edilen yıllık 270 saati aşan fazla çalışmayı yapmak zorunda olmadığından, bu çalışmayı yapmaya zorlanması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir⁴⁷⁰.

Fazla çalışmaya dair Kanun'da ve Yönetmelik'te getirilen bu 270 saatlik sınır dışında, başka bir sınırın örneğin aylık veya haftalık herhangi bir sınırın bulunup bulunmadığının da irdelenmesi gerekir. Kanun'da başka herhangi bir sınırlama düzenlenmemiştir⁴⁷¹. Ancak bu konuda doğrudan başka bir sınırlama olmadığı sonucuna varılmadan günlük çalışma açısından konunun irdelenmesiyle bir sonuca varılması yerinde olur.

Fazla çalışmaya yönelik günlük bir sınırın olup olmadığı konusunda çalışma süresini düzenleyen İşK md.63 ile Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.4'ün birlikte değerlendirilmesi gerekir. Hem Kanun'da hem de Yönetmelik'te günlük normal çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı belirtilmiştir. Söz konusu hükümleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma dâhil olmak üzere her durumda günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı şeklinde değerlendirmek gerekir⁴⁷². Madde düzenlemesi de bizi bu yoruma götürmekle birlikte, ayrıca hükmün emredici nitelikte olduğunu da ortaya koymaktadır. Dolayısıyla her ne surette olursa olsun işçinin günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz. Günlük çalışma süresi her ne olursa olsun 11 saati aşamayacağına göre, o gün yapılan normal çalışma süresinin uzunluğuna göre, normal

⁴⁶⁹ **Süzek / Başterzi**, s. 879; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 296.

⁴⁷⁰ **Süzek / Başterzi**, s. 879; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 296; **Alpagut**, s. 69, Yazara göre, bu konuda somut olaya göre inceleme yapılmalı ve işçinin herhangi bir itirazda bulunmadan yıllık 270 saatin üzerinde fazla çalışma yapması ve karşılığı zamlı ücretin kendisine ödenmesi ancak ardından bu durumu haklı fesih nedeni olarak ileri sürmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.; Yargıtay tarafından bu durumun haklı fesih nedeni kabul edildiğine dair bkz. **Çil**, Fazla Çalışma Ücreti, s. 271.

⁴⁷¹ **Akyiğit**, s. 1679; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 44; **Topçuoğlu**, s. 23; Günlük normal çalışmanın üstünde yapılabilecek çalışmaya yönelik bir sınır öngörülmemişse de, bu hususta Kanun'un yorumuyla sınırın belirlenebileceğine dair açıklamalar için bkz. **Ekonomi**, s. 163; Günlük ve haftalık olarak başka bir sınır belirlenmediğine dair bkz. **Astarlı**, s. 187-188; Fazla çalışmanın azami sınırının yıllık olarak düzenlendiği ancak bu durumun günlük fazla çalışma açısından sınırsız bir serbesti anlamına gelmediği hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 484; **Karacan Çetin**, s. 239; Kanun'da fazla çalışma açısından, haftalık herhangi bir sınır öngörülmediği ve buna yönelik eleştiriler için bkz. **Soyer**, s. 804-805; **Ulucan**, s. 7; Mevzuatımızda yıllık 270 saatlik sınır dışında ayrıca haftalık azami fazla çalışma süresinin belirlenmesi gerektiğine ilişkin bkz. **Karacan Çetin**, s. 243-244; **Baycık**, Güvenceli Esneklik, s. 252.

⁴⁷² **Soyer**, s. 805; **Astarlı**, s. 190; **Süzek / Başterzi**, s. 871; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 295; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 41, s. 44; **Akyiğit**, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara, 2013, (**Akyiğit**, İş Hukuku), s. 223; **Akyiğit**, s. 1671; **Sümer**, s. 635; **Topçuoğlu**, s. 26-27; **Eyrenci**, Forum, s. 159; Günlük 11 saatlik süre sınırının fazla çalışmayı da kapsayacak şekilde anlaşılması gerektiğine dair ayrıca bkz. **Karacan Çetin**, s. 242.

çalışma süresine ek olarak yapılan fazla çalışma süresine günlük bazda sınır getirilmiş olacaktır⁴⁷³. Dolayısıyla bu sınırdan kaynaklı olarak günlük, haftalık ve aylık şekilde de işçinin çalışabileceği fazla çalışmalara dair süre açısından bir sınır oluşacaktır.

Fazla çalışmaya ilişkin söz konusu bu sınırlamalara uyulması gerektiği açıktır. Kanun'da yer alan bu düzenlemeler fazla çalışma açısından bir sınır koymakla, işçinin sosyal yaşamı açısından bir denge sağlamaktadır. Ayrıca söz konusu bu düzenlemelerin, iş sağlığı ve güvenliği yönünden de etkileri bulunmaktadır. Tüm bu düzenlemelere rağmen, işçiye yıllık 270 saatlik sınırı aşan fazla çalışma yaptırılması halinde ise her ne kadar kanuna aykırı da olsa, yapılan bu çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir. Yapılan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesinin bir sonucu olarak da bu çalışmaların karşılığının işçiye ödenmesi gerekir⁴⁷⁴. Yargıtay kararları da bu yönde olup, kararlarda Kanun'da yer alan sınırın işçiyi korumaya yönelik olduğu belirtilmektedir⁴⁷⁵. Aksine bir yoruma gitmek, kanuna aykırı fazla çalışma yaptıran işverenin yaptırdığı bu kanuna aykırı çalışma açısından adeta cezasız bırakılması demek olacaktır ki; böylesi bu yorum fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelerin amacıyla da bağdaşmaz.

Kanun'da, fazla çalışma süresinin toplamına yönelik sınır düzenlenmiş ve fazla saatlerle çalışmadan bahsedilmemiş olduğundan, söz konusu bu 270 saatlik sınırın fazla çalışma açısından geçerli olduğu belirtilmelidir. Fazla sürelerle çalışma için böyle bir sınır düzenlenmemiştir⁴⁷⁶.

⁴⁷³ Kanun'da fazla çalışmaya ilişkin günlük bir üst sınırın belirlenmediğine dair açıklamalar için bkz. **Çil**, Toplantı, s. 93.

⁴⁷⁴ **Süzek**, Sarper, **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, (**Süzek**, İş Güvenliği), s. 181; **Soyer**, s. 807; **Günay**, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 17; **Günay**, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 33; **Şahlanan**, Karar İncelemesi, s. 3; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 296; **Astarlı**, s. 206; **Çil**, Fazla Çalışma Ücreti, s. 271; **Topçuoğlu**, s. 24; **Yuvalı**, s. 62-63; **Köseoğlu / Kabul**, s. 255-256; **Keser**, s. 25; Bu çalışmaların yasak çalışma olduğu ve fazla çalışmadan farklı olduğu hakkında bkz. **Süzek / Başterzi**, s. 877-879, Yazar bu çalışmaların karşılığının ne olacağına dair Kanun'da boşluk olduğunu ve bu sınırlamaya rağmen daha fazla çalıştırılan işçiye bunun karşılığının ödenmesi gerektiğini belirtmektedir.

⁴⁷⁵ Yargıtay konuya dair "...Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, 4857 sayılı Kanunun 41 inci maddesinde belirtilen, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüz yetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yönelik olup, Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K.)..." şeklinde karar vermiştir. Yarg. 9. HD, T. 29.03.2019, E. 2015/32990, K. 2019/7188; Yarg. 9. HD, T. 09.12.2019, E. 2016/12118, K. 2019/21871; Yarg. 9. HD, T. 18.04.2016, E. 2015/336, K. 2016/9663; Yarg. 9. HD, T. 13.04.2016, E. 2014/37482, K. 2016/9246, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁷⁶ **Akyiğit**, s. 1679; **Topçuoğlu**, s. 23; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 46; **Ekonomi**, s. 169, Yazar söz konusu sınırın fazla sürelerle çalışmaya ilişkin olmadığını ve fazla sürelerle çalışma açısından bu tarz çalışmaların kendi özünde süre yönünden bir sınırlama olduğunu belirtmektedir. Yani yazara göre, işçinin 45 saatin altında belirlenen çalışma süresi ile 45 saate kadar olan çalışmaları arasındaki süre fazla sürelerle çalışma olduğundan sınır esasen bu şekilde belirlenmiştir.; Fazla sürelerle çalışma açısından bu sınırın dikkate alınmayacağı ve fazla sürelerle çalışmanın sınırının bu çalışmanın özünde bulunduğu hakkında bkz. **Soyer**, s. 807; Kanun'da bir düzenleme bulunmasa da, fazla sürelerle çalışmanın sınırının tanımı içerisinde yer aldığı ve haftalık 45 saate kadar olan çalışmalar açısından fazla sürelerle çalışma söz konusu olduğundan esasen sınırın bu olduğuna dair bkz. **Astarlı**,

2.2.4. Fazla Saatlerle Çalışmanın Karşılığı

2.2.4.1. Ücret

2.2.4.1.1. Ücretin Belirlenmesi

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçinin bu çalışmasının karşılığının ne olacağı ayrıca irdelenmelidir. Bu konuda İşK md.41’de, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığının belirlenmesine yönelik ayrı ayrı düzenlemeler yapılmış ve işçinin bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret ve serbest zaman öngörülmüştür⁴⁷⁷.

İşçilerin fazla saatlerle çalışmasının karşılığı olan ücretin zamlı olması öngörülmüştür. Fazla çalışma ücreti ve fazla sürelerle çalışma ücretinin her ikisi de zamlı ücret olmakla birlikte, belirlenmesi açısından farklılık yapıldığından, her iki ücretin ayrı şekilde hesaplanması gerektiği belirtilmelidir⁴⁷⁸.

İşK md.41/2’de “Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.” düzenlenmesi yapılarak fazla çalışmanın karşılığının ne olacağı belirlenmiştir⁴⁷⁹. Buna göre, fazla çalışma yapan işçinin fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 artırılması ile hesaplanır⁴⁸⁰. Fazla çalışmaya ilişkin ücretin, normal ücretten daha fazla belirlenmesiyle, işçinin iş sözleşmesine göre çalışması gereken süreden daha fazla çalışmasının karşılığı açısından bir denge sağlanmaya çalışılmıştır⁴⁸¹.

Fazla sürelerle çalışma ücreti ise İşK md.41/3’te belirlenmiştir. Söz konusu maddede fazla sürelerle çalışma ücretinin, işçinin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının

s. 195; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 302; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 17; Baycık, Güvenceli Esneklik, s. 253; Yıllık 270 saatlik sınırın sadece fazla çalışmaya ilişkin olduğuna dair bkz. Karacan Çetin, s. 240-241; Yuvalı, s. 74; Odaman, Esneklik, s. 48.

⁴⁷⁷ Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 10; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1312; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 296; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 13; Astarlı, s. 214; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 44; Eyrenci, Forum, s. 176; Kabul, s. 117-118; Narmanhoğlu, Fazla Çalışma, s. 38.

⁴⁷⁸ Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 46; Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 419.

⁴⁷⁹ Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 10 vd.; Akyiğit, s. 1676 vd.; Soyer, s. 801 vd.; Süzek / Başterzi, s. 884 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1312 vd.; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 45; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 296 vd.; Caniklioğlu S., s. 99 vd.; Astarlı, s. 214 vd.; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 44-45; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 790 vd.; Sümer, s. 637 vd.; Tunçomağ / Centel, s. 176-177; Ekmekçi / Yiğit, s. 475-476; Senyen – Kaplan, s. 554; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 133; Eyrenci, Forum, s. 176 vd.; Şakar, s. 613-614; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 69 vd.; Yuvalı, s. 67 vd.; Narmanhoğlu, Fazla Çalışma, s. 37 vd.; Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 30-31; Odaman, Esneklik, s. 56 vd.; Köseoğlu / Kabul, s. 245 vd.; Ekin, Fazla Çalışma, s. 345; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 109 vd.; Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 417 vd.; İşi, s. 470.

⁴⁸⁰ Fazla çalışma ücretinin hesaplanmasına dair detaylı açıklamalar için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 11-14; Akyiğit, s. 1677 vd.; Caniklioğlu S., s. 110 vd.; Karacan Çetin, s. 159 vd.; Astarlı, s. 215-219; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1312-1319; Çil, Uygulama, s. 163 vd.; Doğan Yenisey, Değerlendirme, s. 77 vd.; Yuvalı, s. 70 vd.; Sümer, Haluk Hadi / Kayırgan, Hasan, İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2022, s. 756 vd.; Köseoğlu / Kabul, s. 246-248; Ekin, Fazla Çalışma, s. 350 vd.; Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 430 vd.

⁴⁸¹ Astarlı, s. 241; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 44.

%25 yükseltilmesiyle ödeneceği düzenlenmiştir⁴⁸². Dolayısıyla fazla sürelerle çalışma yapan işçinin bu çalışmasının karşılığı ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 artırılması ile hesaplanır⁴⁸³.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı olan zamlı ücrete ilişkin ayrıca Fazla Çalışma Yönetmeliği md.4'te de düzenlemeler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerde, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından verilecek ücretin, işçinin normal çalışmasının karşılığı olan ücretten daha fazlası olarak belirlendiği görülmektedir. Bunun dışında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma açısından da farklılık yapılarak, her ikisinin karşılığı olan zamlı ücretin farklı oranlarda artırılmak suretiyle belirlenmesi öngörülmüştür⁴⁸⁴. Dolayısıyla, bu çalışmaların karşılığı olan ücretin belirlenmesi noktasında farklılık yapıldığı gözden kaçırılmamalıdır.

Fazla saatlerle çalışma ücreti, fazla saatlerle çalışmanın yapıldığı dönemdeki ücrete göre belirlenmelidir⁴⁸⁵. Yargıtay da bu konuda “...Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir...” şeklinde karar vermektedir⁴⁸⁶.

Fazla saatlerle çalışma ücretinin belirlenmesi konusunda çıplak ücretin yani işçinin temel ücretinin esas alınacağı ve buna göre hesaplama yapılacağı belirtilmelidir⁴⁸⁷. Yani çıplak

⁴⁸² Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 11 vd.; Akyiğit, s. 1676 vd.; Soyer, s. 801 vd.; Süzek / Baştterzi, s. 884 vd.; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1335-1336; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 302; Astarlı, s. 215 vd.; Tunçomağ / Centel, s. 180; Senyen – Kaplan, s. 555; Eyrenci, Forum, s. 176; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 72-73.

⁴⁸³ Fazla sürelerle çalışma ücretinin hesaplanmasına dair detaylı açıklamalar için bkz. Astarlı, s. 215-219; Akyiğit, s. 1677 vd.; Çil, Uygulama, s. 165-166.

⁴⁸⁴ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 302; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 45; Ekmekeçi / Yiğit, s. 475.

⁴⁸⁵ Akyiğit, s. 1677; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1317; Karacan Çetin, s. 168; Demir, s. 12; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 111.

⁴⁸⁶ Yarg. 22. HD, T. 20.03.2017, E. 2017/7582, K. 2017/5626, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 08.05.2012, E. 2009/44386, K. 2012/16112; Yarg. 9. HD, T. 10.02.2020, E. 2016/12911, K. 2020/1768, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁸⁷ Akyiğit, s. 1677; Süzek / Baştterzi, s. 884; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1314; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 298; Astarlı, s. 217; Karacan Çetin, s. 167; Sümer / Kayırgan, s. 757; Odaman, Esneklik, s. 57; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 111.

ücrete eklenen diğer haklarla birlikte oluşan giydirilmiş ücrete göre belirleme yapılmamalıdır⁴⁸⁸. Bunun dışında, fazla saatlerle çalışma ücretinin brüt ücret üzerinden hesaplanması gerektiği de belirtilmelidir⁴⁸⁹. Fazla saatlerle çalışma ücreti belirlenirken, işçinin temel ücretinin saat başına düşen miktarının ne olduğu bulunmalıdır⁴⁹⁰. Yani örneğin işçinin ücretinin aylık ücret olarak ödenmesi durumunda, öncelikli olarak bu aylık ücretin saat başına düşen miktarı bulunacak ve sonrasında fazla çalışma ücreti açısından %50 artırım yapılması ile fazla çalışma ücreti bulunacaktır⁴⁹¹. Fazla sürelerle çalışma açısından ise tespit edilen bu saat başına düşen ücretin %25 artırılması ile fazla sürelerle çalışma ücreti belirlenecektir⁴⁹².

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.4/3'te parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde zamlı ücretin hesaplanmasına ilişkin ayrı bir düzenleme yapılmıştır. Söz konusu maddede “*Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen hallerde, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu yolla bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin, yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası fazla sürelerle çalışma ücretidir.*” şeklinde belirtilmiştir⁴⁹³.

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.4/4'te, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücretinin, İşK md.51'de öngörülen Yönetmelik hükümlerine göre ödeneceği düzenlenmiştir⁴⁹⁴. Buna göre yüzde usulünün uygulanması durumunda fazla çalışma açısından Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik⁴⁹⁵ hükümlerinin de değerlendirilmesi gerekir. Yönetmelik md.2'de, oteller, lokantalar, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden yüzde usulünün uygulandığı müesseselerin bu Yönetmelik hükümlerine tabi olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Yönetmelik md.5'te, yüzdelerin dağıtılmasını ilişkin düzenlemeler ile fazla çalışma ve

⁴⁸⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1314.

⁴⁸⁹ Karacan Çetin, s. 168.

⁴⁹⁰ Akyiğit, s. 1677; Süzek / Başterzi, s. 884; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1312-1313; Astarlı, s. 215-216; Karacan Çetin, s. 159; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 110-111.

⁴⁹¹ Akyiğit, s. 1677; Süzek / Başterzi, s. 884; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1312; Karacan Çetin, s. 159.

⁴⁹² Akyiğit, s. 1676-1677.

⁴⁹³ Akyiğit, s. 1677-1678; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1314.

⁴⁹⁴ Yüzde usulüne ilişkin detaylar açısından bkz. Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s. 298 vd.; Karacan Çetin, s. 162-165.

⁴⁹⁵ RG: 28.02.2004/25387.

fazla sürelerle çalışma açısından nasıl değerlendirme yapılacağına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır⁴⁹⁶. Konuya dair Yargıtay tarafından “...Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine “yüzde usulü ücret” denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak dağıtmak zorundadır. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin % 150 zamlı miktarına göre değil, sadece % 50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır...” şeklinde karar verilerek yüzde usulüne ilişkin açıklamalar yapılmıştır⁴⁹⁷.

Bahşiş ile çalışma halinde fazla çalışma ücretinin nasıl hesaplanacağı da irdelenmesi gereken durumlardan biridir. Yargıtay tarafından konuya dair “...işçiye, garanti ücrete ilaveten, bahşiş, parça başına, satışa, sefer başına ya da kilometreye bağlı olarak prim ödemesi usulünün öngörüldüğü çalışma biçimlerinde, fazla çalışma ücretinin hesaplamasında, temel ücretin, garanti ücret kısmı ile prim kısmı birbirinden ayrılarak; prim üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmelidir. Belirli bir kotaya bağlı olarak prim ödenmesinin kararlaştırıldığı hallerde ise, işçiye ödenen prim miktarı dikkate alınmaksızın sadece garanti ücret üzerinden (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak fazla çalışma ücreti belirlenmelidir. Somut uyuşmazlıkta, davacının davalı işyerinde en son vale olarak garanti ücret ve bahşiş karşılığı çalıştığı ve aylık brüt 1.953,34 TL sabit ücretin yanı sıra aylık 2.000,00 TL bahşiş aldığı kabul edilmiştir. Davacının bahşiş usulü çalıştığı gözetilerek dava konusu fazla çalışma alacağı hakkında yukarıda işaret edilen şekilde, bahşiş üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinde sadece zam nispeti üzerinden (0,5 çarpanıyla); garanti ücret üzerinden hesaplanacak fazla çalışma

⁴⁹⁶ Karacan Çetin, s. 163.

⁴⁹⁷ Yarg. 9. HD, T. 10.02.2020, E. 2016/12911, K. 2020/1768, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

ücreti kısmında ise (1,5 çarpanıyla) hesaplama yapılarak sonuca gidilmesi gerekirken bu ayrıma gidilmeksizin hesaplama yapılması hatalıdır...” şeklinde karar kurularak bahşişle ödeme yapılmasına dair açıklamalar yapılmıştır⁴⁹⁸. Kararda bahşiş usulüyle çalışma halinde bahşiş üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücretinin sadece zam kısmının hesaplanması gerektiği yani 0,5 ile çarpılarak sonucun bulunması gerektiği belirtilmiştir. Garanti ücret olan kısım açısından ise fazla çalışma ücretinin hesaplanması noktasında, garanti ücret üzerinden 1,5 ile çarpılarak sonucun bulunacağı açıklanmıştır⁴⁹⁹.

Fazla saatlerle çalışma ücretinin belirlenmesi açısından öncelikle işçinin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmasının ne kadar olduğu belirlenecek, sonrasında bu çalışmaların karşılığı ücret zamlı olarak hesaplanacaktır. Fazla saatlerle çalışma süresinin tespitine yönelik Yönetmelik md.5/2’de “Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.” düzenlemesi yer almaktadır⁵⁰⁰. Buna göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma süresi tespit edilirken, yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise 1 saat olarak hesaplama yapılacak ve bu şekilde fazla saatlerle çalışma süresi belirlenecektir⁵⁰¹.

⁴⁹⁸ Yarg. 9. HD, T. 21.10.2020, E. 2016/28771, K. 2020/12897, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁴⁹⁹ Kararın karşı oyunda ise “...Bahşiş ücretin bir parçası olup, primden farklı olarak değerlendirilmelidir. Yukarıda belirtilen Yönetmelik hükmüne göre bahşişler yüzde usulü ücret ödeme kapsamında değerlendirilmiştir. Yine Yönetmeliğe göre bu tür işyeri uygulamalarında fazla çalışma ücretinin zamsız kısmının primlerle karşılandığı kabul edileceğinden hesaplama sadece % 50 zam kısmına göre yapılmalıdır. Sabit ücret için % 150 zamlı ücretle ve yine aynı dönem için ödenen bahşişlerin % 50 kısmına göre ikili hesaplama yapılması ile her ikisinin toplamının fazla çalışma ücreti olarak ödenmesi gerektiğinin kabulünün isabetli olmadığı...” ifadelerine yer verilerek hesaplamanın sadece zam kısmına göre yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, T. 21.10.2020, E. 2016/28771, K. 2020/12897, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁰⁰ Soyer, s. 801; Akyiğit, s. 1676; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 296; Eyrenci, Forum, s. 177; Fazla çalışma kavramının haftalık çalışma süresine göre belirlenmesi nedeniyle, bu hükmün uygulanmasında da haftalık çalışma süresinin esas alınması gerektiğine dair bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 798.

⁵⁰¹ Yargıtay’ın 2020 tarihli bir kararında “...İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 5/2 maddesinde “Çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılacağı düzenlenmiştir.” Fazla çalışma süresi haftalık olarak hesaplanır. Bu nedenle haftalık toplam çalışma süresi hesaplandıktan sonra artan kısım, yarım saatin altında ise yarım saate, yarım saati aşıyor ise bir saate yuvarlanır. Somut uyumsuzlukta; mahkeme hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının haftanın 6 günü çalıştığı, haftanın beş günü 8.45-17.30 ya da 13.15-22.00 saatleri arasında günlük 8 saat 45 dakika çalışma süresi olduğu, bir saat ara dinlenme süresinin mahsubu ile günlük fiili çalışma süresinin 7 saat 45 dakika olduğu, günlük çalışma süresinin yuvarlama neticesi 8 saat kabul edilmesi gerektiği, haftanın bir günü ise 8.45-22.00 saatleri arasında iki saat ara dinlenme süresi kullanarak 11 saat 15 dakika çalıştığı yuvarlama ile bu gün 11 saat çalıştığının kabul edilmesi gerektiği, bu hesaplama göre davacının haftada 6 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir. Bilirkişi, 7 saat 45 dakika çalışmayı günlük 8 saate yuvarlamak suretiyle fazla çalışma süresini 6 saat hesaplamış ise de bu hesaplama yanlıştır. Günlük çalışma süreleri ayrı ayrı yuvarlandıktan sonra yuvarlanan rakamlar toplanarak sonuca gidilemez. Haftalık toplam çalışma süresi hesaplandıktan sonra artan kısım, yarım saatin altında ise yarım saate, yarım saati aşıyor ise bir saate yuvarlanır. Açıklanan nedenle; davacının, haftanın beş günü 7 saat 45 dakika; bir günü 11 saat 15 dakika çalışma yaptığı, haftalık çalışma süresinin 50 saat, fazla çalışma süresinin ise 5 saat olduğu kabul edilmesi gerekirken hatalı hesap yapan bilirkişi raporuna itibar edilerek haftada 6 saat fazla çalışma yapıldığının kabul edilmesi de doğru olmayıp ayrıca bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde belirtilerek, Yönetmelik’te yer alan hükmün haftalık çalışma süresi açısından uygulanması ve haftalık çalışma süresi hesaplandıktan sonra çalışma süresinin yuvarlanması gerektiği

İşçinin fazla saatlerle çalışmasının karşılığı olan zamlı ücreti, Kanun'da belirlenen bu oranlara göre belirlenecektir. Kanun'da öngörülen bu hükümlerin nispi emredici nitelikte olduğu, dolayısıyla fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin zamlı ücretlerin işçi lehine artırılmasının mümkün olduğu belirtilmelidir⁵⁰².

Yargıtay tarafından fazla çalışma ücreti hesabının aylık esasa göre değil de haftalık fazla çalışma süresi üzerinden yapılması gerektiği belirtilmektedir⁵⁰³. Fazla çalışmanın belirlenmesine ilişkin Kanun'da haftalık çalışma süresi ölçüt alındığından, haftalık çalışma süresinin tespiti ile haftalık fazla çalışma süresinin belirlenmesi ve yine bu belirlenen süreye göre zamlı ücretin tespit edilmesi gerekir.

Zamlı ücretin belirlenmesi açısından yer altı maden işlerinde çalışan işçilere yönelik farklı bir düzenleme yapıldığı görülmektedir. İşK md.41/9'da yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, Kanun'un 42 ve 43. maddeleri dışında fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtilmiştir. Yani bu işçilere İşK md.41 uyarınca olağan fazla çalışma yaptırılması söz konusu değildir. Yine bu işçiler açısından fazla çalışmanın karşılığı zamlı ücret md.41/10'da ayrıca düzenlenmiş ve bu işçilere verilecek zamlı ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %100'den az olmamak üzere artırılarak ödeneceği belirtilmiştir⁵⁰⁴. Benzer bir düzenleme ayrıca Yönetmelik md.4/5'te yapılmıştır.

2.2.4.1.2. Ücretin Ödenmesi, Faiz ve Zamanaşımı

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.10'da "*İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir.*" düzenlemesi yapılmıştır⁵⁰⁵. Dolayısıyla fazla saatlerle çalışma ücretinin ödenmesi açısından söz konusu maddelerin de değerlendirilmesi gerekir.

belirtilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 23.01.2020, E. 2016/31104, K. 2020/1135, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁰² Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 26; Süzek / Başterzi, s. 884; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 790; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1314; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 45; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 296; Tunçomağ / Centel, s. 177; Ekmekçi / Yiğit, s. 475; Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, s. 7; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 69; Sümer, s. 638; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 53; Eyrenci, Forum, s. 176; Kabul, s. 119; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, s. 38; Mülâyim / Kayık Aydınalp, s. 419.

⁵⁰³ Kararda bu husus "*...Fazla çalışma ücretinin hesabında, haftalık fazla çalışma süresinin tespiti ile yine haftalık fazla çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılması gerekirken aylık esasa göre hesaplama yapılması bir başka hata olup, kararın bu nedenle de bozulması gerekmektedir...*" şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 19.09.2017, E. 2017/8388, K. 2017/18514, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁰⁴ Ekmekçi / Yiğit, s. 476; Senyen – Kaplan, s. 554-555; Demircioğlu / Centel / Kaplan, s. 134; Yer altı maden işlerinde çalışan işçilere olağan fazla çalışma yaptırılmayacak olmakla birlikte, yaptırılması durumunda fazla çalışma ücretinin genel kural uyarınca %50 zamlı olarak değil de en az %100 zamlı şekilde ödenmesi gerektiği hakkında bkz. Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 791; Arslan Ertürk, s. 183-184.

⁵⁰⁵ Akyiğit, s. 1680; Astarlı, s. 219.

İşK md.32/5'te ‘‘Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.’’ düzenlemesi yer almaktadır⁵⁰⁶. Fazla saatlerle çalışma ücretinin de maddede yer alan düzenleme uyarınca aksi kararlaştırılmadığı sürece en geç ayda bir ödeneceğinin belirtilmesi gerekir⁵⁰⁷. Fazla saatlerle çalışma ücreti, fazla saatlerle çalışma yapılan dönemdeki ücretle birlikte ödenir ve ilgili ücretin ödeme tarihinde muaccel hale gelir⁵⁰⁸.

İşK md.32'de işçinin ücretinin özel olarak açılan banka hesabına ödenmesine dair Yönetmelik çıkarılacağı belirtilmiş ve bu kapsamda Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik⁵⁰⁹ çıkarılmıştır⁵¹⁰. Yönetmelik md.10'da 04.06.2025 tarihinde yapılan değişiklikle birlikte, İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işyerleri açısından, işçi sayısının en az 3 olması halinde, işveren tarafından yapılacak her türlü ödemenin kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarının bankalar aracılığıyla ödenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Fazla saatlerle çalışma ücreti esasen bir ücret alacağı olması nedeniyle İşK md.32 son fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımı süresine tabidir⁵¹¹. Ayrıca fazla saatlerle çalışma ücreti açısından temerrüt halinde İşK md.34/1 gereğince mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır⁵¹². Yargıtay da söz konusu maddede düzenlenen ücretin geniş anlamda ücret olduğunu ve fazla çalışma ücretinin gününde ödenmemesi durumunda mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanması gerektiğini belirtmektedir⁵¹³.

Faizin işleyemeye başlayacağı tarihin de belirlenmesi gerekir⁵¹⁴. Yargıtay bu konuda ‘‘...Dairemizin yerleşik uygulaması uyarınca, işçi muaccel alacaklarını tek tek belirtmek kaydıyla ihtarname ile işvereni temerrüde düşürebilir. Söz konusu ihtarnamede alacak miktarlarının belirtilmesi gerekmez. Dava tarihinden önce yürütülen arabuluculuk süreci sonucunda anlaşma yapılamadığına dair düzenlenen son tutanak bu bağlamda

⁵⁰⁶ Karacan Çetin, s. 169.

⁵⁰⁷ Akyiğit, s. 1685; Karacan Çetin, s. 170.

⁵⁰⁸ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1318, Yazarlar tarafından zamanaşımı süresinin de bu tarihte işlemeye başlayacağı belirtilmiştir.; Akyiğit, s. 1685; Karacan Çetin, s. 170.

⁵⁰⁹ RG: 18.11.2008/27058.

⁵¹⁰ Karacan Çetin, s. 199.

⁵¹¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1318; Astarlı, s. 220; Karacan Çetin, s. 229; Odaman, Esneklik, s. 77-78.

⁵¹² Akyiğit, s. 1684; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1318; Astarlı, s. 220; Karacan Çetin, s. 221; Sümer / Kayırgan, s. 806; Odaman, Esneklik, s. 78.

⁵¹³ Yarg. 22. HD, T. 14.11.2019, E. 2016/23184, K. 2019/21107, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵¹⁴ Fazla saatlerle çalışma ücretinin, ücretin ödenmesi gereken zamanda ödenmemesi durumunda ayrıca ihtar gerek olmadan işverenin temerrüde düşeceği ve faizin de bu tarihte işlemeye başlayacağına dair bkz. Akyiğit, s. 1685; Benzer yönde bkz. Karacan Çetin, s. 227; İşverenin temerrüde düşürülmesi ve faiz başlangıcı hakkında bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1318; Sümer / Kayırgan, s. 806.

değerlendirildiğinde dava konusu alacakların dava tarihinden önce arabuluculuk aracılığıyla talep edilmesi karşısında davalı işverenin arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrüde düştüğünün kabulü gerekmektedir. Bu sonuç davalı işverenin usulüne uygun davet edilmesine rağmen arabuluculuk görüşmelerine katılmadığı durumlarda da geçerlidir...” şeklinde karar vererek temerrüt tarihi açısından belirlemeler yapmıştır⁵¹⁵.

2.2.4.1.3. Fazla Saatlerle Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçerisinde Ödenmesi

Özellikle uygulamada karşımıza çıkan bir durum olan, fazla saatlerle çalışma ücretinin işçinin ücretine dâhil olduğuna dair sözleşme hükümlerinden de bahsetmek gerekir. Kanun’da veya Yönetmelik’te fazla saatlerle çalışma ücretinin işçinin temel ücretine dâhil olduğunun kararlaştırılabileceğine dair bir hüküm yoktur⁵¹⁶. Ancak taraflar arasında bu yönde anlaşmalar yapılmakta ve iş sözleşmelerine fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretinin işçinin temel ücretine dâhil olduğuna dair hükümler konulmaktadır. Bu durumun geçerli kabul edilip edilemeyeceği ve fazla saatlerle çalışma ücretinin bu durumda nasıl belirleneceği irdelenmelidir. Yargıtay bu konuda “...Sözleşme özgürlüğü kuralı uyarınca yasal sınırlar içinde kalan fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümleri kural olarak geçerlidir. Dairemiz; yerleşik hâle gelen ilkeleri ile fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olarak kararlaştırılmış olmasına sınırlı olarak değer vermektedir. Bu bağlamda sözleşme hükümlerinin geçerliliğine getirilen iki temel sınırlama mevcuttur. Bunlardan ilki, 4857 sayılı Kanun’un 41 inci maddesi gereği fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı; diğeri ise kararlaştırılan aylık temel ücretin asgari ücretin üzerinde olması gerekliliğidir. Bir başka anlatımla Dairemiz, ücret seviyesinin yüksekliğini kaydın geçerliliğinin tespitinde dikkate almaktadır...” şeklinde açıklayarak tarafların bu konuda anlaşmalarının geçerli olduğunu belirtmektedir⁵¹⁷. Yine aynı kararda “...Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir...” şeklinde belirtilerek, fazla çalışma ücretinin hesaplanması noktasında haftalık 5,2 saat fazla çalışmanın indirilmesi gerektiğine

⁵¹⁵ Yarg. 9. HD, T. 18.05.2022, E. 2022/5485, K. 2022/6290, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵¹⁶ Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 50.

⁵¹⁷ Yarg. 9. HD, T. 28.11.2023, E. 2023/14002, K. 2023/18296, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 12.01.2023, E. 2022/16869, K. 2023/281; Yarg. 9. HD, T. 12.01.2023, E. 2022/16871, K. 2023/283, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

hükmedilmiştir⁵¹⁸. Görüldüğü üzere kararda, fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümlerinin geçerli olduğu belirtilmiş ancak bu konuda farklı sınırlamalar olduğuna değinilmiştir.

Yargıtay, fazla çalışma ücretinin aylık ücret içerisinde olduğuna dair sözleşme hükümlerine, 270 saatle sınırlı olarak geçerlilik vermektedir⁵¹⁹. Yani fazla çalışmanın Kanun’da öngörülen 270 saatlik sınırından kaynaklı olarak, ancak 270 saate kadar olan fazla çalışmaların aylık ücrete dâhil olabileceğini kabul etmektedir. Bu konuda Yargıtay’ın ayrıca, fazla çalışmanın temel ücrete dâhil olduğuna dair hükmün yer aldığı sözleşmede tarih bulunması gerektiğini belirttiği ve tarih bulunmaması durumunda bu hükmü geçerli kabul etmediği görülmektedir⁵²⁰. Yine işçinin ücretinin bu fazla çalışmaları karşılayacak düzeyde olması ve asgari ücretin üzerinde olması gerektiği belirtilmektedir⁵²¹. Yargıtay tarafından bu uygulama kabul edilse de, kararlarda bazı sınırlamaların belirlendiği ve her durumda geçerli kabul edilmediği görülmektedir⁵²².

⁵¹⁸ Yarg. 9. HD, T. 28.11.2023, E. 2023/14002, K. 2023/18296, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵¹⁹ Yargıtay tarafından bu konuda “...İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir...” şeklinde belirtilmektedir. Yarg. 9. HD, T. 22.11.2017, E. 2017/7072, K. 2017/18832, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Konuya dair benzer nitelikteki başka bir kararda Yargıtay tarafından “...iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 19.09.2024, E. 2024/8741, K. 2024/12074, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Kararın detaylı incelemesi açısından bkz. Özkaraca, Ercüment, “Temel Ücrete Dâhil Edilen 270 Saatlik Fazla Çalışmanın Hesabı (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk Dergisi**, S. 169, Eylül 2024, ss. 2-9, s. 2 vd.

⁵²⁰ Yarg. 9. HD, T. 01.03.2021, E. 2021/1390, K. 2021/5207, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵²¹ Yargıtay tarafından “...İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizce söz konusu hükümlerin 270 saatle sınırlı olarak geçerli olduğu kabul edilmektedir. İş sözleşmesinde bu tür bir hüküm bulunması halinde, işçinin aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat fazla çalışma ücretinin işçinin ücreti içinde ödendiği sonucuna varılmalıdır. Sözleşmedeki kuralın geçerli olabilmesi için kararlaştırılan ücretin, asgari ücrete ilave olarak aylık 22,5 saat fazla çalışmanın zamlı kısmını aşacak şekilde belirlenmesi gerekir...” şeklinde belirtilerek, işçinin ücretinin aylık 22,5 saat fazla çalışmanın zamlı kısmını karşılayacak seviyede olması gerektiği açıklanmıştır. Yarg. 9. HD, T. 15.09.2020, E. 2016/22288, K. 2020/7779, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 12.01.2023, E. 2022/16869, K. 2023/281, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵²² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2019 yılında vermiş olduğu bir kararının karşı oyunda ise “...Fazla çalışmaların ücrete dâhil edilmesi uygulamasının hukuki bir dayanağı olmadığı gibi çalışma barışına olumsuz etkileri olabilecektir. Bu yolla temel ücret daha düşük tutulmuş olmakta ve içinde bir miktar fazla çalışma da ödenmek suretiyle işçilik maliyetleri azaltılmaktadır...İşçinin ücretinin aynı sektörde benzer iş ve işyerlerinde çalışanlara göre düşük gösterilmesi ve fazla çalışma ücrete dâhil edilerek emsal ücret seviyesine getirilmesi ile işveren önemli bir avantaj elde etmiş olmaktadır. Uygulamanın yaygınlaşması ile büyük ölçüde ilerde fazla çalışma ücreti ödeme yükümlülüğü ortadan kalkmakta ve çalışma normlarına bütünüyle uyan işverenler yönünden rekabet eşitsizliği doğmaktadır...” ifadelerine yer verilmiş ve ayrıca salt asgari ücretin aşıp aşılmadığının denetimi ile yetinilmemesi gerektiği, daha detaylı bir denetim gerektiği hususları açıklanmıştır. Yarg. 9. HD, T. 22.01.2019, E. 2016/19514, K. 2019/1920, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Konuya dair Yargıtay uygulaması doktrinde de irdelenmiştir⁵²³. İşçinin ücretine fazla çalışma ücretinin dâhil olduğunun kararlaştırılmasının mümkün olduğu gibi, fazla sürelerle çalışma ücretinin de dâhil olduğunun kararlaştırılmasının mümkün olabileceği belirtilmektedir⁵²⁴.

Doktrinde, fazla çalışma ücretinin işçinin asıl ücretine dâhil olduğuna dair uygulamanın, işçinin haftalık çalışma süresini 45 saatin üzerine çıkaracağı, dolayısıyla bu sonucun İşK md.63'e aykırı olduğu ifade edilmektedir⁵²⁵. İşK md.63 gereği çalışma süresinin haftalık en fazla 45 saat olabileceği açıktır. Fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil edildiğine dair uygulama ile yıllık 270 saatlik, yani aylık 22,5 saat⁵²⁶ ve haftalık 5,2 saatlik fazla çalışma

⁵²³ Konuya dair Yargıtay uygulaması hakkında detaylı açıklamalar ve kararlar için bkz. **Çil**, Uygulama, s. 172-177; **Sümer / Kayırgan**, s. 785 vd.; Şahlanan, Fevzi, “Yıllık 270 Saate Kadar Fazla Çalışmaların Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümünün Haftalık Ya Da Aylık Periyotlarla Uygulanması (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk Dergisi**, S. 428, Mart 2017, ss. 2-5, (Şahlanan, Ücret), s. 2-5; Konuya dair ayrıca bkz. **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca**, s. 793-797; **Süzek / Başterzi**, s. 887-888; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 297; **Tunçomağ / Centel**, s. 177-178; **Caniklioğlu S.**, s. 99-100; **Karacan Çetin**, s. 155-159; **Soyer**, Değerlendirme, s. 63-64; **Ulucan**, Fazla Çalışma, s. 187, Yazar, satış temsilcileri açısından fazla çalışmayı irdelerken, fazla çalışma ücretinin aylık ücret içerisinde olduğunun taraflarca kararlaştırılabileceğini ifade etmiştir.; **Astarlı**, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 50 vd., Yazar, sözleşme özgürlüğü kapsamında, işçinin aylık ücretine fazla saatlerle çalışma ücretinin de dâhil olduğunun kararlaştırılabileceğini belirtmektedir. Ancak bunun için edimler arasında açık bir oransızlık bulunmaması gerektiğini de açıklamıştır.; **Kabul**, s. 120-121; **Sümer**, s. 638-640; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 478-481; Ertan, Emre, “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 34, 2015, ss. 103-124, s. 104 vd.; **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 354-355; **Baycık**, Seminer, s. 278 vd.; **Sur**, s. 137-138; Tekin, Oğuzhan, “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dâhil Edilmesi Sorunu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, C. 3, S. 2, 2015, ss. 75-94, s. 84 vd.; **Mülayim / Kayık Aydınalp**, s. 435-438; Uygulamanın eleştirisi açısından bkz. **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 14-15, **Akyiğit**, s. 1679-1680, Yazar fazla saatlerle çalışmanın karşılığının zamlı ücret dışında serbest zaman da olabileceğini belirtmekle, sözleşmenin başında karşılığının hep ücret olacağının belirlenmesinin yerinde olmadığını ve böyle bir anlaşmanın ancak her bir ücret döneminde ve sadece o dönem (hafta, ay) için geçerli olabileceğini belirtmektedir. Yani işçinin serbest zaman seçim hakkının elinden alınmaması gerektiğini vurgulamaktadır.; **Çil**, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 67, Yazar, iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğuna dair yapılan düzenlemenin geçerli olmaması gerektiğini belirtmekle birlikte, tarafların sözleşmeyle çalışma gün ve saatlerini açıkça kararlaştırmaları ve işçiye buna göre ücret ödeneceğini düzenlemeleri halinde bu yöndeki iradelerine değer verilmesi gerektiğini belirtmektedir.; **Çil**, Fazla Çalışma Ücreti, s. 272 vd., Fazla çalışmanın temel ücret içerisinde ödenmesi yönündeki uygulamanın, fazla çalışma ücretlerinin azaltılmasını sağlamaya yönelik yapıldığı ve hukuki dayanağı bulunmadığı belirtilmiştir.; Aşçı, Mehmet Saim, “Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 66, 2020, ss. 1527-1540, s. 1532 vd., Yazar, fazla çalışma ücretinin aylık ücret içinde yer alacağına dair sözleşme hükümlerine geçerlik tanınmaması gerektiğini ifade etmektedir.

⁵²⁴ **Astarlı**, s. 217-218, Yazar hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma ücretinin, işçinin temel ücretine dâhil olabileceğini belirterek farklı olasılıklar hakkında açıklama yapmıştır.; Fazla çalışmanın temel ücrete dâhil edilmesinin kabul edilmemesi gerektiği, ancak fazla sürelerle çalışmanın dâhil edilebileceği, fazla sürelerle çalışmanın dâhil edilmesinde ise sınırsız bir geçerlilik tanımamak gerektiği hakkında bkz. Alp, Mustafa, “Fazla Çalışmaları Ücrete Dâhil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 68, 2021, ss. 11-44, s. 35-36; Konuya dair eleştiriler açısından bkz. **Ünal Adınır**, Üst Düzey Yöneticiler, s. 130-131.

⁵²⁵ **Alp**, s. 28.

⁵²⁶ Yargıtay’ın 2018 tarihli bir kararında “... sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir. İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğine göre 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22.5 saat, her ay için kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir...” şeklinde belirtilerek, 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu ulaşılan aylık 22,5 saatlik fazla çalışma

ücretinin işçinin ücretinin içinde olduğu kabul edilmektedir⁵²⁷. Yargıtay kararlarında belirtilen bu durum, yani haftalık 5,2 saatlik fazla çalışmanın karşılığının ücretin içerisine dâhil olduğuna dair uygulama ile haftalık çalışma süresi 50,2 saate çıkmaktadır⁵²⁸. İşK md.63 gereği taraflar haftalık çalışma süresini 45 saatin üzerinde belirleyemezken, Yargıtay'ın bu uygulaması neticesinde haftalık çalışma süresinin 50,2 saat olması neticesinin İşK m.63'e aykırı olduğu doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir⁵²⁹.

Fazla çalışma ücretinin temel ücrete dâhil olduğunun kararlaştırılması durumunda, işçinin fazla çalışmasının karşılığı olarak seçebileceği serbest zamanın nasıl değerlendirileceği sorunu ortaya çıkabilir. Yargıtay'ın 2019 tarihli bir kararında “...davacının imzaladığı bireysel iş sözleşmesinin 9. maddesinde fazla mesainin ücrete dâhil olduğu kararlaştırılmıştır. İş sözleşmesinin 10. maddesinde de fazla mesai karşılığı serbest zaman kullandırılabilirliği şeklindeki hüküm; fazla mesainin ücrete dâhil olması, yıllık 270 saatle sınırlı olduğundan, 270 saati aşan fazla mesai ücretine ilişkin olup, fazla mesainin ücrete dâhil olduğuna ilişkin sözleşme maddesini hükümsüz kılmaz...” şeklinde bir belirleme yapılmıştır⁵³⁰. Her ne kadar kararda, fazla çalışma ücretinin ücrete dâhil edilmesine ilişkin hükmün geçerli olacağı belirtilmişse de esasen işçinin serbest zaman seçme hakkını seçememesine yol açan bir durum olduğu açıktır. Doktrinde bu konuda, fazla saatlerle çalışmanın karşılığının zamlı ücret

açısından ücretin dâhil olduğu tespit edilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 24.10.2018, E. 2017/15763, K. 2018/23086, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵²⁷ Yargıtay bu konuda “...Daire uygulamasına göre ücrete dâhil olduğu kararlaştırılan 270 saatlik fazla çalışmanın da haftalık 5,2 saate tekabül ettiği dikkate alınarak hesaplamanın buna göre yapılması gereklidir...” şeklinde belirtmektedir. Yarg. 9. HD, T. 02.02.2016, E. 2014/26257, K. 2016/2330, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yine benzer nitelikte başka bir kararda “...sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir...” şeklinde belirtilerek, haftalık 5,2 saatlik fazla çalışmanın ücretin içerisinde ödendiği kabul edilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 12.01.2023, E. 2022/16870, K. 2023/282, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer şekilde başka bir kararda “...Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması halinde, yıllık 270 saatlik/aylık 22,5 saatlik/haftalık 5,2 saatlik fazla çalışma süresinin ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir...” şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 13.10.2020, E. 2016/27834, K. 2020/11697, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>

⁵²⁸ Alp, s. 28; Fazla çalışma ücretinin temel ücret içerisinde ödenmesinin kararlaştırılması durumunda bu hükmün geçerliliğinin, Birlik Hukukunda Çalışma Süreleri Direktifi uyarınca haftalık çalışma süresini 48 saat ile sınırlayan düzenlemelere göre 48 saate kadar geçerli kabul edilmesi gerektiği ve buna ilişkin açıklamalar açısından bkz. **Ünal Adınır**, Üst Düzey Yöneticiler, s. 126.

⁵²⁹ Alp, s. 28-29, Yazar ayrıca fazla çalışmanın istisna olmasının amaçlandığını belirterek, fazla çalışma ücretinin asıl ücrete dâhil olduğuna dair sözleşme hükümlerinin geçerli kabul edilmesini bu yönüyle de eleştirmiş, ve bu hükümlerin geçersiz kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir.; Konuya dair detaylı açıklamalar, bu hükümlerin geçerli sayılmasına yönelik diğer eleştiriler ve hangi hallerde geçerli sayılabileceğine dair detaylar için bkz. Alp, s. 11 vd.

⁵³⁰ Yarg. 9. HD, T. 28.02.2019, E. 2016/622, K. 2019/5052, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

dışında serbest zaman da olabileceği ifade edilmekte ve işçinin serbest zamanı seçme hakkının elinden alınmaması gerektiği açıklanmaktadır⁵³¹.

Fazla saatlerle çalışma ücretinin temel ücret içerisinde ödeneceğine dair anlaşmalar, günlük 11 saat aşan ya da gece 7,5 saati aşan çalışmalar gibi Kanun'da yasaklanan çalışmaları kapsamamaktadır⁵³². Yargıtay da bu konuda, bu çalışmaların yasak çalışma olduğunu belirterek, ücrete dâhil olduklarına dair değerlendirme ile fazla çalışma ücretine hükmetmeyen mahkeme kararının bozulmasına karar vermiştir⁵³³.

2.2.4.2. Serbest Zaman

İşK md.41/4'te, fazla saatlerle çalışma yapan işçinin bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman kullanabileceği düzenlenmiştir. Buna göre işçi, fazla çalışma açısından fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. Kanun'un aynı maddesinin 5. fıkrasında, işçinin hak ettiği serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanacağı ayrıca belirtilmiştir⁵³⁴.

Serbest zamana ilişkin belirlenen bu sürelerin nispi emredici nitelikte olduğu ve artırılmasının mümkün olduğu belirtilmelidir⁵³⁵. İşçinin fazla saatlerle çalışmasının karşılığı olan ücretin sözleşmeyle artırılması ancak serbest zamana ilişkin bir düzenleme yapılmaması durumunda serbest zamanın da artırılması gerekip gerekmediği ise ayrıca irdelenmelidir. Doktrinde, fazla saatlerle çalışma ücretinin artırılmasının serbest zamanın da artırıldığı

⁵³¹ Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 14-15; Akyiğit, s. 1679-1680.

⁵³² Ertan, s. 116-117; Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 60-61; Çil, Fazla Çalışma Ücreti, s. 300; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 127-128.

⁵³³ Yüksek Mahkeme kararında “...Davacı istinaf dilekçesinde 2011 yılından sonra aylık 270 saate kadar olan çalışmaların ücrete dâhil olduğu yönünde değerlendirme ve hesaplama yapılmasının hukuka aykırı olduğunu ileri sürmüştür. 4857 Sayılı İş Kanununun 41/8. Maddesinde fazla çalışma süresi toplamının 1 yılda 270 saatten fazla olamayacağına ilişkin düzenleme haftalık 45 saati aşan çalışmalara özgü olduğundan yasadaki yasak çalışma kabul edilen 11 saati aşan çalışmalar ile gece çalışmalarında 7,5 saati aşan süreler yönünden yılda 270 saatlik sınırlamanın hukuki geçerliliği olmadığı kabul edildiğinden ve Röntgen ve Radyom ile Daimi Çalışan İşçiler Bakımından Günlük Azami Çalışma Süresi ile İlgili Nizamname gereğince, davacı işçinin çalışması yasak çalışma olarak nitelendirildiğinden davacı açısından yıllık 270 saatlik sınırlamanın uygulanması mümkün olmayıp, davacının bu yöndeki istinaf başvurusunun kabulü ile yıllık 270 saatlik sınırlamaya tabi olmaksızın fazla çalışma ücretine hak kazandığı anlaşılmıştır...” ifadelerine yer vermiştir. Yarg. 9. HD, T. 15.02.2021, E. 2020/5953, K. 2021/3837, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵³⁴ Serbest zamana dair açıklamalar için bkz. Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 21 vd.; Akyiğit, s. 1685 vd.; Soyer, s. 802 vd.; Soyer, Toplantı, s. 193-194; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 799-800; Süzek / Baştterzi, s. 888-890; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1320-1323; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 298-299; Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 45; Tunçomağ / Centel, s. 177, s. 181; Senyen – Kaplan, s. 558; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 73 vd.; Astarlı, s. 220-230; Sümer, s. 659-660; Ekmekçi / Yiğit, s. 476-477; Eyrenci, Forum, s. 177-178; Kabul, s. 123 vd.; Yuvalı, s. 72-73; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, s. 40-41; Odaman, Esneklik, s. 60 vd.; Köseoğlu / Kabul, s. 250-252; İşçi, s. 471 vd.

⁵³⁵ Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar, s. 22; Akyiğit, s. 1686; Soyer, s. 802; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1322; Astarlı, s. 224; Süzek / Baştterzi, s. 890; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 799; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, s. 40; İşçi, s. 472.

anlamına gelmeyeceği belirtilmektedir⁵³⁶. Ancak bu konuda aksi yönde bir görüş olarak, her ikisinin de birlikte artırıldığını kabul etmek gerektiği ifade edilmektedir⁵³⁷. Tarafların sözleşmede sadece fazla saatlerle çalışma ücretinin artırılmasını öngörmeleri durumunda, taraf iradelerinin esas alınması ve sadece fazla saatlerle çalışma ücretinin artırıldığının kabul edilmesi daha uygun olur. Taraflar sözleşme ile fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olan ücret ya da serbest zamandan sadece birinin artırılmasını kararlaştırabilirler⁵³⁸.

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.6'da da serbest zamana ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Yönetmelik'te serbest zamanın belirlenmesi açısından, Kanun'da yer alan esaslar belirtilmiş ve işçinin hak ettiği serbest zamanı, 6 ay içinde işverene önceden yazılı olarak başvurması koşuluyla kullanacağı düzenlenmiştir. Yine aynı maddede serbest zamanın; işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve işçinin ücretinde bir kesinti olmadan kullanılacağı belirtilmiştir. Görüldüğü üzere Kanun'dan farklı olarak Yönetmelik'te, serbest zamanın kullanılmasına ilişkin işçinin işverene yazılı olarak başvurması koşulu aranmıştır⁵³⁹.

Belirtildiği üzere İşK md.41/5 gereği işçi, hak ettiği serbest zamanı çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Yönetmelik md.6/3'te ayrıca işçinin Kanun'dan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zamanın kullandırılmayacağı belirtilmiştir.

Yargıtay kararlarında günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma oluşturduğuna dair belirlemeler yapıldığı ve fazla çalışmaya dair sonuçların uygulandığı ancak bu çalışmaların esasında fazla çalışma olmadığı açıklanmıştı. Yargıtay tarafından, günlük 11 saati aşan çalışmaların karşılığının verilmesi gerektiği ve bu karşılığın fazla çalışma ücreti veya serbest zaman olabileceği belirtilmektedir⁵⁴⁰. Günlük 11 saati aşan çalışmalar açısından Fazla Çalışma Yönetmeliği gereği fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulandığından, fazla çalışmanın

⁵³⁶ **Soyer**, s. 802, Yazara göre fazla saatlerle çalışma ücretinin sözleşme ile artırılması durumu, sözleşmeden aksi anlaşılmadıkça serbest zamanın da artırıldığı anlamına gelmeyecektir. Ancak zamlı ücretin değil de genel olarak fazla saatlerle çalışmanın karşılığının artırılması öngörülmüşse, bu durumda serbest zaman da artırılmış olur.; Ayrıca bkz. **İşçi**, s. 473.

⁵³⁷ **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 298.

⁵³⁸ **Soyer**, s. 802; **İşçi**, s. 473.

⁵³⁹ Yazılı başvurunun geçerlilik şekli olmadığı görüşü için bkz. **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 23; **Akyiğit**, s. 1688; **Çil**, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 73; **Astarlı**, s. 222; Bu konuda Kanun'daki hükme öncelik tanınması ve Yönetmelik'te yer alan yazılı başvuru koşulunun aranmaması gerektiğine dair görüş için bkz. **Süzek / Baştırzi**, s. 889; Benzer yönde ayrıca bkz. **İşçi**, s. 474.

⁵⁴⁰ Yargıtay konuya dair "...Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir..." şeklinde karar vermektedir. Yarg. 9. HD, T. 09.11.2020, E. 2017/1930, K. 2020/15399; Yarg. 9. HD, T. 21.12.2017, E. 2017/27553, K. 2017/22015; Yarg. 9. HD, T. 18.12.2017, E. 2015/17720, K. 2017/21436; Yarg. 9. HD, T. 12.01.2016, E. 2014/27423, K. 2016/447, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

karşılığı olarak hem fazla çalışma ücreti hem de serbest zaman uygulaması söz konusu olabilir⁵⁴¹. Zira Yönetmelik'te, fazla çalışma açısından Kanun'da yapılan düzenlemeye atıf yapıldığına göre, hem fazla çalışma ücreti hem de serbest zamana ilişkin düzenlemeye atıf yapılmıştır.

Fazla saatlerle çalışmanın karşılığının işçiye zamlı ücret olarak ödenmesi, uygulamada daha sık karşımıza çıkan bir durumdur. Ancak görüldüğü üzere Kanun'da ve Yönetmelik'te, zamlı ücret dışında serbest zamana ilişkin de düzenleme yapılmıştır. Fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret yerine serbest zamanın kullanılması konusunda seçme yetkisinin işçide olduğu belirtilmelidir⁵⁴². Kanun bu konuda seçme yetkisini işçiye vermiş olduğundan, işveren tek taraflı olarak zamlı ücret yerine serbest zamanın uygulanmasına karar veremez⁵⁴³.

İş sözleşmesinin başlangıcında işçinin fazla saatlerle çalışmalarının karşılığı olarak serbest zaman kullanacağını kararlaştırılıp kararlaştırılamayacağı hususunun da irdelenmesi gerekir. Belirtildiği üzere fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olarak serbest zamanı seçme yetkisi işçidedir. Doktrinde fazla saatlerle çalışmanın karşılığının esas olarak zamlı ücret olduğu ve sözleşmenin başlangıcında değil de her bir fazla saatlerle çalışma açısından çalışmanın yapıldığı dönemde işçinin bu seçimi yapacağı belirtilmektedir⁵⁴⁴. Dolayısıyla taraflarca yapılan iş sözleşmesinde fazla saatlerle çalışmanın karşılığının sürekli olarak serbest zaman olacağına dair bir belirlemenin yapılmasının mümkün olmadığı ve işçinin zamlı ücret ya da serbest zamana dair seçim hakkının devam edeceği belirtilmelidir. Benzer şekilde, fazla saatlerle çalışmanın karşılığının serbest zaman olacağına dair toplu iş sözleşmesi hükümlerinin de işçi açısından bağlayıcı olmayacağı, seçim hakkının işçide olduğu ifade edilmektedir⁵⁴⁵.

⁵⁴¹ Günlük çalışma sınırının aşılması durumunda serbest zamana hak kazanılabileceği hakkında bkz. **İşçi**, s. 472.

⁵⁴² **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 22; **Akyiğit**, s. 1687; **Soyer**, s. 803; **Soyer**, Toplantı, s. 193; **Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara**, s. 800; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 298; **Çil**, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 73; **Astarlı**, s. 221; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1320-1321; **Astarlı**, Fazla Saatlerle Çalışma, s. 63; **Sümer**, s. 660; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 476; **Kabul**, s. 124; **Narmanlıoğlu**, Fazla Çalışma, s. 40; **Çil**, Fazla Çalışma Ücreti, s. 298; **Köseoğlu / Kabul**, s. 250; **Tekin**, s. 78; **İşçi**, s. 474.

⁵⁴³ **Soyer**, s. 802-803; **Soyer**, Toplantı, s. 193; **Astarlı**, s. 221; **Süzek / Baştırzi**, s. 888; **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1321; **Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan**, s. 298; **Eyrenci**, 4857 Sayılı İş Kanunu, s. 45; **Akyiğit**, s. 1687; **Tunçomağ / Centel**, s. 177; **Eyrenci**, Forum, s. 177; **Yuvalı**, s. 72; **İşçi**, s. 474.

⁵⁴⁴ **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 22-23; **Akyiğit**, s. 1687; **Soyer**, s. 803; **Süzek / Baştırzi**, s. 889; **İşçi**, s. 474.

⁵⁴⁵ **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 22-23; **Akyiğit**, s. 1687; **Soyer**, s. 803; **Süzek / Baştırzi**, s. 889; **İşçi**, s. 474.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

FAZLA SAATLERLE ÇALIŞMANIN İSPATI

3.1. İspat Yükü

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya yönelik ispat yükünün ve ispata ilişkin diğer esasların açıklanması önem arz eder. Uygulamada daha sık karşımıza çıkması ve Yargıtay kararlarında daha fazla yer alması nedeniyle, ispat konusunda, fazla çalışma açısından değerlendirme yapılacak ve kararlar bu bağlamda ele alınacaktır.

İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler irdelendiğinde, fazla çalışmanın ispatına ilişkin ayrıca bir düzenlemenin yer almadığı görülmektedir. Fazla çalışmanın ispatı hususunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nda⁵⁴⁶ da özel bir düzenleme bulunmamaktadır. İş Mahkemeleri Kanunu md.9'da, bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun⁵⁴⁷ uygulanacağı belirtilmiştir⁵⁴⁸. Tüm bu belirtilen hususlar nedeniyle, aksine bir düzenleme yapılmadığı sürece, fazla çalışmasının ispatı açısından HMK'nda yer alan ispat kurallarının değerlendirilmesi gerekir.

Öncelikle fazla çalışmaya ilişkin ispat yükünün nasıl değerlendirileceği belirlenmelidir. İspat yükü üzerine düşen taraf iddiasını ispat etmek zorunda olacağından, fazla çalışma açısından da bu durum önem arz edecektir⁵⁴⁹. HMK md.190/1'de “*İspat yükü, kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir.*” düzenlemesi yer almaktadır⁵⁵⁰. Belirtilen bu düzenleme aşağıda ispata ilişkin yapılan detaylı açıklamaların temelini oluşturmuştur.

İspat konusundaki düzenlemeler değerlendirilirken Türk Medeni Kanunu md.6'da yer alan ispat yükü düzenlemesinin de belirtilmesi gerekir. Söz konusu madde uyarınca, Kanun'da aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandığı olguların varlığını

⁵⁴⁶ RG: 25.10.2017/30221.

⁵⁴⁷ RG: 4.2.2011/27836.

⁵⁴⁸ İş yargılamasındaki boşlukların HMK hükümleri ile doldurulacağı hakkında bkz. Aydemir, Murteza, “İş Hukukunda Belgelerin İtibarsızlığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 47, 2022, ss. 45-75, s. 46.

⁵⁴⁹ Davada çekişmeli vakıaların kimin tarafından ispat edilmesi gerektiği sorusunun ispat yükü olduğuna dair bkz. Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder, **Medeni Usul Hukuku**, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, Ankara, 2014, s. 354; İspat yüküne dair ayrıca bkz. Pekcanitez, Hakan / Atalay, Oğuz / Özekes, Muhammet, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, On İki Levha Yayıncılık, 11. Baskı, İstanbul, 2023, s. 356 vd.

⁵⁵⁰ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 355; Pekcanitez / Atalay / Özekes, s. 358; Karacan Çetin, s. 130; Çil, İspat Yükü ve Deliller, s. 87.

ispatla yükümlüdür⁵⁵¹. Tüm bu düzenlemeler ispat hususunda değerlendirilerek fazla çalışmanın varlığı konusunda bir karara varılacaktır.

Belirtildiği üzere İŞK'da fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler yer almasına rağmen, fazla çalışmanın ispatına ilişkin düzenleme yapılmamıştır. Bu nedenle fazla çalışmanın ispatı açısından genel hükümlere göre ispat kuralları değerlendirilmelidir. Herkes iddiasını ispat etmekle yükümlü olduğundan, kural olarak, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatlamalıdır⁵⁵². İspat yükü kendisinde olan taraf bu iddiasını ispat edemezse, ispat yükü kendisinde olmayan tarafın söz konusu iddianın aksini ispat etmesine gerek yoktur⁵⁵³. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi ispat yükünü taşıdığından, bu iddiasını ispat etmelidir. İşçinin bu iddiasını ispat edemediği durumda ise fazla çalışmanın ispatlanamadığı kabul edileceğinden, işverenin fazla çalışma yapılmadığını ispat etmesine gerek yoktur⁵⁵⁴.

Fazla çalışma yapıldığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamalıdır. İşçi fazla çalışma yaptığını, aşağıda belirtilen ispata ilişkin kurallar çerçevesinde, kural olarak her türlü delille ispat edebilir⁵⁵⁵. İşçinin fazla çalışma yaptığını ispat etmesi durumunda, fazla çalışma yapılmasına rağmen söz konusu fazla çalışmaların karşılığı olan ücretin ödendiği ya da serbest zamanın sağlandığı hususu ise işveren tarafından ispat edilmelidir⁵⁵⁶. Yargıtay 2020 tarihli bir kararında “...İş hukukunda çalışma olgusunu, bu kapsamda fazla mesai yaptığını, tatillerde çalıştığını iddia eden işçi, karşılığı ücretin ödendiğini de işveren kanıtlamalıdır...” şeklinde belirtmiştir⁵⁵⁷. İşveren, fazla çalışmanın karşılığının ödendiğini yazılı delil ile ispat edebilir, tanık beyanı ile ödeme olgusunu ispat edemez⁵⁵⁸. Yargıtay bu hususta ücretin, İŞK md.8/3, 32 ve 37 uyarınca bordro ve benzeri belge veya banka yolu ile ödendiğini işverenin kanıtlaması

⁵⁵¹ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 355; Caniklioğlu S., s. 91; Yıldız, Gaye Burcu, “Fazla Çalışmanın İspatı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, C. 1, S. 25, 2012, ss. 115-122, (Yıldız G.B.), s. 114; Bu madde uyarınca, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bunu ispat etmesi gerektiğine dair bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1307.

⁵⁵² Astarlı, 231; Süzek / Başterzi, s. 881 vd.; Çelik /Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 784; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1307; Caniklioğlu S., s. 91; Karacan Çetin, s. 130 vd.; Tunçomağ / Centel, s. 177; Senyen – Kaplan, s. 555; Sümer, s. 644 vd.; Ekmekçi / Yiğit, s. 487; Şakar, s. 613-614; Kabul, s. 132; Köseoğlu / Kabul, s. 257; Çil, Uygulama, s. 147.

⁵⁵³ Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 360.

⁵⁵⁴ İspat yükü kendisine düşmeyen tarafın, ispat yükü altındaki karşı tarafın iddiasını ispat etmesini beklemeden onun iddiasının aksine deliller gösterebileceğine dair bkz. Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 360.

⁵⁵⁵ Astarlı, 231; Süzek / Başterzi, s. 881-882; Çelik /Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 785; Caniklioğlu S., s. 91-92; Karacan Çetin, s. 130 vd.; Tunçomağ / Centel, s. 177; Senyen – Kaplan, s. 555; Şakar, s. 613-614; Kabul, s. 132; Köseoğlu / Kabul, s. 257; Çil, Uygulama, s. 147; Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 138.

⁵⁵⁶ Konuya dair açıklamalar için bkz. Astarlı, 231; Çelik /Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 784; Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 75; Çil, Şahin, “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 15, 2009, ss. 70-88, (Çil, Ücret), s. 78; Ekmekçi / Yiğit, s. 487; Sümer, s. 644; Karacan Çetin, s. 191; Kabul, s. 132; Köseoğlu / Kabul, s. 257; Sur, s. 133; Özdemir, s. 80; Demir, s. 14.

⁵⁵⁷ Yarg. 9. HD, T. 04.11.2020, E. 2016/30119, K. 2020/14681, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁵⁸ Konuya ilişkin detaylar için bkz. Karacan Çetin, s. 192 vd.; Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s. 522 vd.; Çil, İspat Yükü ve Deliller, s. 99.

gerektiğini, Kanun'un elden ödeme öngörmediği ve işverene belge yükümlülüğü getirdiğini belirterek, tanıkların ücretin elden ödendiğine dair beyanına itibarla sonuca gidilmemesi gerektiğini belirtmiştir⁵⁵⁹.

3.2. İspata İlişkin Esaslar ve İspat Araçları

3.2.1. İspata İlişkin Esaslar

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya yönelik ispat esaslarının neler olduğu ve bu çalışmalar açısından ispat araçlarının nasıl değerlendirileceği önemlidir. Açıklamalarımız fazla çalışmaya ilişkin yapılmış olmakla birlikte, belirtilen ispat esaslarının fazla sürelerle çalışma açısından da kullanılmasının mümkün olduğu söylenebilir. Konu Yargıtay kararları çerçevesinde, fazla çalışmanın ispatı ve buna ilişkin ispat araçlarının neler olduğunun irdelenmesi şeklinde ele alınacaktır. Dolayısıyla Hukuk Muhakemeleri Kanunu çerçevesinde deliller detaylı şekilde incelenmeyecek, fazla çalışmanın ispatı açısından delillerin irdelenmesi ile ispat konusunda açıklamalar yapılacaktır⁵⁶⁰.

Belirtildiği üzere İş Kanunu'nda fazla çalışmanın ispatı açısından ayrı bir düzenleme yapılmamıştır. Konu ispata yönelik genel kuralların değerlendirilmesi ile çözümlenecektir. Her şeyden önce, fazla çalışmaya yönelik iddiaların ve bu iddiaları ispata yarayacak delillerin değerlendirilmesi açısından açıklamalarda bulunulmalıdır. İş Mahkemeleri Kanunu md.7/1'e göre, iş mahkemelerinde basit yargılama usulü uygulanır. HMK md.319'a göre, basit yargılama usulünde, iddianın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı dava açılmasıyla, savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin mahkemeye verilmesiyle başlar. Yine HMK md.318'e göre; taraflar dilekçeleri ile birlikte, tüm delillerini açıkça ve hangi vakıanın delili olduğunu da belirterek bildirmek; ellerinde bulunan delillerini dilekçelerine eklemek ve başka yerlerden getirilecek belge ve dosyalar için de bunların bulunabilmesini sağlayan bilgilere dilekçelerinde yer vermek zorundadır. Dolayısıyla, basit yargılama usulü uygulanan iş mahkemelerinde açılacak fazla çalışma talebine yönelik davalarda, fazla

⁵⁵⁹ Yargıtay kararında konuya dair “...Tanıkların "elden ödenirdi" beyanı davacının kabulü olmadığı sürece sonuca etkili değildir. Bu nedenle mahkemece fazla mesai ücretlerinin elden ödendiğine yönelik tanık beyanlarına itibar edilerek davacının fazla mesai ücret isteminin reddine karar verilmesi hatalıdır...” şeklinde belirlemeler yapmıştır. Yarg. 9. HD, T. 16.10.2018, E. 2015/22530, K. 2018/18460, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD, T. 25.10.2017, E. 2015/17892, K. 2017/22850, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yüksek Mahkeme başka bir kararında “...Ücretin ödendiğinin ispatı işverene aittir. Bu konuda işçinin imzasını taşıyan bir ödeme belgesi yeterli ise de, para borcu olan ücretin ödendiğinin tanıkla ispatı mümkün değildir...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 22. HD, T. 18.06.2019, E. 2016/33455, K. 2019/13251, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁶⁰ İspata ve delillere ilişkin detaylı açıklamalar için bkz. **Kuru / Arslan / Yılmaz**, s. 351 vd.; **Pekcanitez / Atalay / Özkes**, s. 337 vd.; Fazla çalışmanın ispatı açısından delillerin değerlendirilmesine yönelik detaylar için bkz. **Karacan Çetin**, s. 131 vd.

çalışmanın ispatına ilişkin deliller, dilekçeler aşamasında gösterilir⁵⁶¹. Ancak Yargıtay uygulaması, borcu söndüren nitelikte⁵⁶² ve davaya konu borcun ödendiği gösteren makbuz, ibraname gibi belgelerin sonradan sunulması durumunda da mahkemece değerlendirilmesi gerektiği yönündedir⁵⁶³.

HMK md.194'te tarafların somutlaştırma yükü ve dayandıkları delillerin hangi vakıaları ispat için gösterildiğinin açıklanması zorunluluğu düzenlenmiştir⁵⁶⁴. Söz konusu maddenin ilk fıkrasında belirtildiği üzere, tarafların dayandıkları vakıaları ispata elverişli biçimde somutlaştırmaları gerekir⁵⁶⁵. Aynı maddenin 2. fıkrasında tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri gerektiği düzenlenmiştir. Fazla çalışma yaptırıldığını iddia eden işçi, dava açarken söz konusu bu iddiasını somutlaştırmalı ve çalışma düzenini açıklayarak fazla çalışma iddiasını göstermelidir. Yine buna ilişkin delillerin davacı işçi tarafından gösterilmesi gerekir⁵⁶⁶. Çalışma düzeninin açıklanmadığı ve tarafın iddiasını somutlaştırmadığı durumlarda, Yargıtay tarafından, soyut

⁵⁶¹ Kuru, Baki / Aydın, Burak, **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, 2021, s. 242; **Pekcanitez / Atalay / Özkes**, s. 476; Yılmaz, Halil, “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, 2011, ss. 191-207, (Yılmaz H., İş Yargılaması), s. 190, s. 198-199; Bulut, Uğur, “Yargıtay Uygulamasında "Borcu Söndüren Belge" ve İleri Sürülmesi Bakımından Usuli Sorunlar”, **İzmir Barosu Dergisi**, S. 2, Ağustos 2022, ss. 113-157, s. 122-125.

⁵⁶² Konuya ilişkin detaylı açıklamalar ve Yargıtay uygulamasına yönelik eleştiriler için bkz. **Bulut**, s. 131 vd.

⁵⁶³ Yarg. 22. HD, T. 03.05.2018, E. 2017/12438, K. 2018/10428, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde başka bir kararda ise “...*Davanın hukuksal niteliği ve somut olayın özelliği gereği davalı, temyiz aşamasında dava konusu borcu söndüren nitelikte bir belge vermişse, bu belge üzerinde gerekli inceleme yapılmak suretiyle bir karar verilmesi gerekir. Diğer bir anlatımla, yargılama aşaması henüz tamamlanmamış ise böyle durumda, borcu itfa eden belge değerlendirmeye alınmalıdır. Gerçekten de, yargılamada davayı inkâr eden davalının savunması, borcun bulunmadığı savunmasını da kapsar. O nedenle, davalının borcun ne sebeple bulunmadığını açıklama ve iddianın aksine delillerini ikame etme hakkının ortadan kalktığından söz edilemez. Belirtilen nedenlerle, temyiz aşamasında sunulan ve borcu söndüren bir belgenin varlığı karşısında savunmanın genişletilmesi yasağından söz edilemeyeceğinin kabulü de zorunludur...*” şeklinde hüküm kurulmuştur. Yarg. 9. HD, T. 25.02.2021, E. 2020/2579, K. 2021/4905; Yarg. HGK, T. 24.02.2016, E. 2014/735, K. 2016/166, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>, Karara ilişkin karşı oy yazısında ise “...*kamu düzenine ilişkin olmayan davada, hem HUMK da hem de HMK da öngörülen delil ibraz sistemine uymayan, süresi içinde ileri sürülmediği gibi hakim in ihtarına rağmen ibraz edilmeyen, davalının savunmasının en önemli delili olan ödeme belgesinin temyiz aşamasında ibraz edilmesi halinde dikkate alınmayacağı...*” belirtilmiştir.

⁵⁶⁴ Somutlaştırma yükü ve delillerin gösterilmesi

Madde 194: “(1) *Taraflar, dayandıkları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır.*

(2) *Tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur.*”

⁵⁶⁵ Somutlaştırma yüküne ilişkin bkz. **Pekcanitez / Atalay / Özkes**, s. 354-356; Fazla çalışma iddiasının somut olması gerektiğine dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1307; **Çil**, İspat Yükü ve Deliller, s. 87, Yazar, iş davalarında; işçinin işe giriş çıkış tarihleri, ücretinin ve unvanının ne olduğu, iş sözleşmesinin kim tarafından ne sebeple ve hangi tarihte feshedildiği ve çalışma koşullarının açıklanması gerektiğini ve davaya konu tazminat ve alacakların miktarlarının gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir.

⁵⁶⁶ Delillerin gösterilmesine ilişkin bkz. **Kuru / Arslan / Yılmaz**, s. 361-363; Delillerin gösterilmesi ve deliller ile ispatı gereken vakıalar arasında bağ kurulmasının somutlaştırma yükünün bir gereği olması hakkında bkz. **Çil**, İspat Yükü ve Deliller, s. 87; Özkes, Muhammet, “HMK Bakımından Dava Dilekçesinde Eksiklik Halinde Yapılması Gereken İşlemler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, Özel Sayı, ss. 263-300, s. 275, s. 289-297.

nitelikteki fazla çalışma ücreti talebinin reddi gerektiği belirtilmektedir⁵⁶⁷. Yargıtay, talebin somutlaştırılmaması ile soyut olarak fazla çalışma ücreti talebinde bulunulması ve söz konusu talebe ilişkin delilin somutlaştırılmaması durumunda, tanık beyanlarının davacının hangi iddiasını desteklediğinin belirlenemeyeceğini ifade etmektedir.

Somutlaştırma yükünün yerine getirilmemesi durumunda Yargıtay, hâkimin davayı aydınlatma ödevi kapsamında, yeni bir vakıa meydana getirmeden somut olmayan hususların belirlenmesini davacıdan istemesi gerektiğini belirtmektedir⁵⁶⁸. Böylece söz konusu taleplerin açıklanması sağlanmalıdır. Somutlaştırma yükü esasen davaların hızlı yürümesi, uyuşmazlığın daha sağlıklı çözülmesi açısından da gereklidir. Davacının iddiasını somut bir şekilde ortaya koyması ve davalının da bu iddiaya ilişkin savunma yapabilmesi için, iddianın açık ve somut olması önemlidir. Davacı tarafça soyut olarak talepte bulunulmamalı, çalışma şekli ile günlük ve haftalık çalışma süresine ve yine hangi hafta tatili ve genel tatillerde çalışıldığına dair somut açıklamalar yapılmalıdır.

Kanuni düzenlemeler dışında uygulama açısından önemli olan ve Yargıtay kararlarında kendisine yer bulan bazı ispat esaslarının da değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay ilke kararlarında açıklanan ve ispat açısından her somut uyuşmazlığın özelliğine göre değerlendirilmesi gereken esaslar, fazla çalışmanın ispatı açısından ayrıca irdelenmelidir.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda, Yargıtay kararlarında sıklıkla işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmalarının delil niteliğinde olduğu vurgulanmaktadır. Fazla çalışmanın ispatı açısından Yargıtay'ın kararlarında belirttiği genel yaklaşımı “...Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. 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.

⁵⁶⁷ Yargıtay bu konuda “...davacı vekili dava dilekçesinde, çalışma saatlerini belirtmeksizin genel ifadeler ile fazla çalışma ücreti ile ... bayram ve genel tatil ücreti talep etmiş, söz konusu alacaklara ilişkin olarak haftanın kaç günü hangi saatler arasında çalıştığını belirtmemiş, çalışma düzenini açıklamamıştır. Ayrıca, anılan alacaklarla ilgili talebini somutlaştırması için Mahkemece verilen süreye rağmen de çalışma düzeni ile ilgili herhangi bir açıklamada bulunmamıştır. Bu hâlde hükme esas alınan davacı tanıklarının çalışma düzenine ilişkin beyanlarının, davacının hangi iddiasını desteklediği denetlenememektedir...” şeklinde karar vermiştir. Yarg. 9. HD, T. 06.02.2023, E. 2022/15113, K. 2023/1590, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 11.03.2019, E. 2015/33595, K. 2019/5193, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁶⁸ Yarg. 9. HD, T. 24.12.2020, E. 2018/456, K. 2020/20143, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığı ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir. Tahakkuku aşan fazla çalışma hesaplandığında, bordrolarda yer alan fazla çalışma ödeme tutarları mahsup edilmelidir...’’ şeklindedir⁵⁶⁹. Yargıtay’ın fazla çalışmanın ispatı konusunda incelenmesi gerektiğini belirttiği bu hususlar, fazla çalışma ücreti alacağına ilişkin kararlarda sıklıkla vurgulanmaktadır⁵⁷⁰.

Fazla çalışma kural olarak her türlü delille ispat edilebilir⁵⁷¹. İşçi fazla çalışma iddiasını yazılı delil ile ispatlayabileceği gibi tanık delili ile de ispatlayabilir⁵⁷². Dolayısıyla fazla çalışma yapıldığı iddiasının yazılı delille ispatının zorunlu olmadığı ortadadır.

Fazla çalışmanın ispatı açısından işyeri kayıtları, işçinin işe giriş çıkışlarını gösteren belgeler önem arz eder. İspat açısından her şeyden önce işyeri kayıtlarının dikkate alınması gerekir. İşçinin işe giriş çıkışına yönelik olarak tutulan kayıtlar, iş sözleşmesinde yer alan hükümler, işverenden sadır belgelerin hepsinin ispat açısından değerlendirilmesi gerekir. Fazla

⁵⁶⁹ Yarg. 9. HD, T. 18.11.2019, E. 2016/8503, K. 2019/20065; Yarg. 9. HD, T. 26.10.2022, E. 2022/10211, K. 2022/13259; Yarg. 22. HD, T. 26.03.2018, E. 2015/29737, K. 2018/7756, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁷⁰ Yarg. 9. HD, T. 28.06.2022, E. 2022/5402, K. 2022/8364, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 01.07.2020, E. 2016/19455, K. 2020/6892, Yarg. HGK T. 01.11.2017, E. 2015/1433, K. 2017/1254, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁷¹ Yargı kararlarında belirtilen, işçinin imzasını taşıyan bordro, işyeri kayıtları, tanık beyanları, keşif ve bilirkişi delillerinin fazla çalışmanın ispatına ilişkin delil olduğu hakkında bkz. **Yıldız G. B.**, s. 115; İş yargılamasında deliller açısından bkz. Bozkurt, H. Argun, “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 8, 2007, ss. 55-65, s. 61-62; Fazla Çalışmanın ispatı konusunda nelerin delil olabileceğine ilişkin detaylar için bkz. **Köseoğlu / Kabul**, s. 257-258; İspat konusunda tanık, bordrolar, puantaj kayıtları, işyeri giriş-çıkış kayıtları, gps kayıtları, log kayıtları, işyeri iç yazışmaları, nöbet defterleri gibi hususların delil olabileceğine ilişkin bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 488; İşçinin her türlü delille ve bu kapsamda; tanık, bordro, puantaj cetveli, işyeri kayıtları, genel vakıalar, bilirkişi raporu, keşif, yemin, ikrar, banka kayıtları, ilgili kurum ve kuruluşların bilgisine başvurmak vs. ile ispat yükümlülüğünü yerine getirebileceğine dair bkz. **Demir**, s. 14; Fazla çalışmanın ispatında öncelikle yazılı delillerin, işyeri kayıtlarının dikkate alınması gerektiğine dair bkz. Aydemir, Murteza, “Ücret Niteliğindeki İşçi Alacağı Davalarında Tanık Deliline Dayanılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 43, 2020, ss. 77-104, (**Aydemir**, Tanık), s. 86.

⁵⁷² Yarg. 9. HD, T. 17.02.2021, E. 2020/7185, K. 2021/4181, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

çalışmanın ispatı açısından önem arz eden ve değerlendirilmesi gereken diğer bir ispat aracı da bordrolardır.

Fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir olduğuna göre yazılı delil bulunmaması durumunda doğrudan fazla çalışmanın ispatlanamadığı sonucuna varılamaz. Yazılı delillerle fazla çalışma yapıldığının ispatlanamaması durumunda tanık delili ile bir sonuca gidilebilir⁵⁷³. Uygulamada da fazla çalışma açısından tanık deliline başvurulması sıklıkla karşımıza çıkar. Fazla çalışmaya ilişkin uyuşmazlıklarda, tanık deliline dayanılması ve bu hususta mahkemece tanıkların dinlenilmesi ile bir sonuca gidilmesi mümkündür⁵⁷⁴.

İşyerine ve işçinin çalışmasına ilişkin belge düzenlenmesi yükümlülüğü işverendedir. İşK md.37’de işverenin işçiye, ücret hesabını gösterir ve fazla çalışma gibi ücrete yapılan eklemeler ile vergi, sigorta primi gibi kesintilerin de gösterildiği bir ücret hesap pusulası vermesi gerektiği belirtilmiştir. Görüldüğü üzere İş Kanunu’nda işverene, ücret hesap pusulası düzenleme ve bunu işçiye verme yükümlülüğü açıkça düzenlenmiştir⁵⁷⁵. Usulünce düzenlenmiş bu tür belgelerin işverenden sadır olan yazılı delil niteliğinde olduğu ise Yargıtay tarafından belirtilmektedir⁵⁷⁶.

Fazla çalışmanın belgelenmesi hususunda da işverenin belge düzenleme ve bunu saklama yükümlülüğü vardır. Fazla Çalışma Yönetmeliği’nin 10. maddesinde, işverenin, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerinin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenleme ve bu belgenin imzalı bir nüshasını saklama zorunluluğu olduğu açıkça düzenlenmiştir. Ayrıca fazla çalışmaya ilişkin ödemelerin ücret bordrolarında ve işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilmesi gerektiği yine aynı maddede belirtilmiştir. Yine Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.9’da işverenin, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorunda olduğu düzenlenmiştir⁵⁷⁷.

Görüldüğü üzere belirtilen tüm bu düzenlemeler, işçinin çalışma şartlarına ilişkin belgelerin düzenlenmesi açısından işverene bazı yükümlülükler yüklemektedir⁵⁷⁸. Belge

⁵⁷³ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1307.

⁵⁷⁴ Tanıkların taraflarca gösterilmesi gerektiği, mahkemenin tanık olarak gösterilmeyen kişileri resen tanık olarak dinleyemeyeceğine dair bkz. Kuru / Arslan / Yılmaz, s. 416.

⁵⁷⁵ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 306; Sözer, Ali Nazım, “Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler”, *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, C. 13, S. 51, 2016, ss. 1345-1382, s. 1350-1351; Ücret hesap pusulasını işçinin imzalamış olmasının ücretin ödendiği anlamına geleceği hakkında bkz. Çil, Ücret, s. 77-78; Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s. 522.

⁵⁷⁶ Yarg. 9. HD, T. 23.09.2008, E. 2007/27217, K. 2008/24515, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁷⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1307; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 306; Senyen – Kaplan, s. 556.

⁵⁷⁸ Hüseyinli, Namık / Ünal, Emre: “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı Işığında, Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 1, 2024, ss. 44-71, s. 53-54; İşverenin belgeleme yükümlülüğünün ispat hukukuna doğrudan etkisi olmayacağı ve işçinin

düzenleme ve saklama yükümlülüğünün işverende olması, işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkinin doğası gereğidir. Söz konusu bu belgelerin tutulması ve saklanması yükümlülüğünün işverende olmasının bir sonucu olarak, fazla çalışma alacağına ilişkin bir davada, bu belgelerin mahkeme dosyasına sunulması ve fazla çalışmanın ispatı konusunda değerlendirilebilmesi, işveren tarafından bu belgelerin sunulmasına bağlıdır⁵⁷⁹. İşçinin, bu belgelerin tutulmaması ve saklanmaması hususunda sorumlu tutulması ve sadece bu sebeple ispat konusunda aleyhine sonuca gidilmesi mümkün değildir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu tarafından 2017 tarihinde verilen bir kararda, işverenin kayıt tutma yükümlülüğüne ilişkin “...İş Kanununda kayıt tutma yükümlülüğü genellikle işverene verilmiştir. Bordro tanzimi, mesai saatleri düzenleme, yıllık ücretli izin defteri tutma, çalışma belgesi verme gibi işçi alacakları konusunda işveren kayıtlarına dayanıldığında, bu kayıtları tutma zorunluluğu olan işverenin bu belgeleri mahkemeye ibraz etme zorunluluğu vardır. İşverenin ibraz etmemesi halinde ise 6100 sayılı Kanun’un 220. maddesi uyarınca işlem yapılması gerekmektedir...” şeklinde karar verilmiştir⁵⁸⁰. Kararda fazla çalışmanın her türlü delille ispat edilebileceği belirtildikten sonra, işe giriş çıkış kayıtlarının olmadığı dönem yönünden doğrudan fazla çalışma alacağına hak kazanılmadığı sonucuna ulaşılmaması ve dosya kapsamında yer alan diğer delillerin değerlendirilmesi gerektiği “...Somut uyuşmazlıkta yerel mahkemenin ilk kararı ile tanık beyanları doğrultusunda davacının tüm çalışma süresine ilişkin hesaplanan fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil alacakları hüküm altına alınmış, uyulan ilk bozma kararı sonrasında da getirtilen işe giriş çıkış kayıtları esas alınarak ve sadece kayıtların bulunduğu döneme ilişkin fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil alacakları hüküm altına alınmıştır. İşe giriş çıkış kayıtlarının bulunmadığı dönem yönünden ise belirtilen alacaklara hak kazanılmadığı değerlendirilmiştir. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edildiği üzere, fiili bir olgu söz konusu olduğundan, fazla çalışmalar her türlü delille ispat

işveren kayıtlarına dayanarak ispat yükünü yerine getirmiş sayılamayacağına dair bkz. Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 100.

⁵⁷⁹ Yüksek Mahkeme tarafından bu konu “...Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı İş Kanununun 8 ve 37. maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, İş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümüne yardımcı nitelikte olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacıyla da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, işçinin ücret, sigorta prami, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir...” şeklinde açıklanmıştır. Yarg. 9. HD, T. 04.03.2010, E. 2010/4168, K. 2010/5808, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁸⁰ Yarg. HGK, T. 22.11.2017, E. 2017/2891, K. 2017/1420; Yarg. HGK, T. 18.01.2017, E. 2014/1718, K. 2017/67, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

edilebilir. Bu itibarla, yerel mahkemece, işe giriş çıkış kayıtlarının bulunmadığı dönem yönünden değerlendirme yapılmaması isabetli değildir. Diğer taraftan, yerel mahkemece işe giriş çıkış kayıtlarının sunulmamasının davacı aleyhine yorumlanması da, 6100 sayılı Kanun'un 220. maddesi ile de bağdaşmamaktadır...'' şeklinde ifade edilmiştir.

Yargıtay'ın 2019 tarihli bir kararında da HMK md.220 belirtilerek, işverenin kayıtları sunamaması durumunda davacının iddiaları doğrultusunda karar verileceği belirtilmiştir⁵⁸¹. Ancak doktrinde, işçinin fazla çalışmanın ispatı noktasında işveren kayıtlarına dayanması durumunda doğrudan HMK md.220 hükmünün uygulanması ve kayıtların sunulmaması nedeniyle işçinin fazla çalışma iddiasını ispatladığı sonucuna ulaşılmasının doğru olmadığı belirtilerek, Yargıtay'ın bu yöndeki görüşü eleştirilmiştir⁵⁸².

Kararda da belirtildiği üzere kayıt tutma yükümlülüğü işverende olduğuna göre, söz konusu kayıtların tutulmamasının işçi aleyhine yorumlanması kanunla bağdaşmaz⁵⁸³. Ayrıca işçinin işe giriş çıkış kayıtlarının olduğu dönem bakımından, söz konusu bu kayıtlara itibarla çalışma süresinin ve fazla çalışmanın belirlenmesi yerindedir. Ancak söz konusu kayıtların olmadığı dönemde, kayıt olmamasının doğrudan fazla çalışma yapılmadığı veya fazla çalışmanın hesaplanmasının mümkün olmadığı şeklinde değerlendirilmesi doğru değildir⁵⁸⁴. Fazla çalışmanın belirlenmesi için, işe giriş-çıkış kayıtları dışında başkaca delillerin varlığının da değerlendirilmesi ve bu delillerle ispat yapılması mümkündür⁵⁸⁵. Dolayısıyla fazla çalışmanın ispatı açısından diğer delillerin de değerlendirilmesi ile bir sonuca gidilmesi daha isabetli olacaktır.

Fazla çalışma açısından önemli durumlardan biri de, işyerindeki çalışma düzeninin belirlenmesidir. İşyerindeki çalışma düzeninin ve işçinin çalışma saatlerinin yeterince

⁵⁸¹ Yarg. 22. HD, T. 03.04.2019, E. 2016/5341, K. 2019/7442, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁸² İşverenin belgeleme yükümlülüğü ile işçinin ispat yükü ilişkisi hakkında detaylar için bkz. Ünal Adınır, s. 1303-1307; HMK md.220'nin uygulanmasının sınırlı hallerde mümkün olabileceği hakkında bkz. Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler, s. 100 vd.

⁵⁸³ Çil, Toplantı, s. 95, Yazar işverenin kayıt tutma ve işçiye belge verme yükümlülüğünün ispat yükünün yer değiştirmesi sonucunun doğurmadığını yani işçinin sadece işveren kayıtlarına dayandığını belirtmesi ile ispat yükünü yerine getirmiş sayılmayacağını belirtmektedir. Ancak her iki taraf da iddialarını tanıkla ispat etmeye çalıştığında ve her iki taraf tanıklarının beyanları birbiri ile çeliştiğinde, belge ve kayıt tutma yükümlülüğüne uymayan işveren aleyhine çözüme gidilebileceğini ayrıca belirtmiştir. Çil, Uygulama, s. 149

⁵⁸⁴ Yargıtay 2018 tarihli bir kararında "...davalı işverence işyeri kaydı sunulmayan 05/05/2010-08/12/2010 tarihleri arasındaki dönem bakımından tanık beyanlarına göre fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve hafta tatili günleri hesaplanarak bu dönem için yapılacak hesaplama dan takdiri indirim yapılmalı, davacının bu dönemde ayda iki hafta tatilinde çalıştığı kabul edilmeli; işverence kayıt sunulan 08/12/2010-06/04/2013 tarihleri arasındaki dönem için ise her hafta için tek tek kayıtlara göre alacaklar hesaplanarak yapılacak hesaplama kayıtlara dayandığından takdiri indirim yapılmamalıdır..." şeklinde belirtmiştir. Yarg. 22. HD, T. 21.06.2018, E. 2018/7790, K. 2018/15596, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁸⁵ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1307-1309.

irdelenmeden fazla çalışmaya ilişkin değerlendirme yapılması mümkün değildir⁵⁸⁶. Bu hususta örneğin, işyerinin 24 saat açık bir işyeri olup olmadığı, işyerinde vardiya sisteminin bulunup bulunmadığı, bulunması durumunda vardiyaların nasıl olduğu, vardiya başlangıç ve bitiş saatleri gibi durumların belirlenmesi gerekir. Bu şekilde somut uyuşmazlık açısından davacı işçinin çalışma düzeninin tespiti ile fazla çalışmaya dair değerlendirme yapılması yerinde olur⁵⁸⁷. İşyerinin çalışma düzeninin tespitinde işyeri kayıtlarına bakılacağı gibi, hâkim tarafından tanıklara bu hususun sorulması ile de çalışma düzeni açığa çıkarılmalıdır. Yargıtay da işyerindeki çalışma düzeninin yeterince aydınlatılmadan karar verilmemesini ve işyerinin kaç saat açık olduğu, vardiya sisteminin bulunup bulunmadığı gibi hususların açıklığa kavuşturulması ile bir karar verilmesi gerektiğini belirtmektedir⁵⁸⁸.

Fazla çalışmanın ispatı noktasında işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğunun, bunun dışında ayrıca herkesçe bilinen genel bazı vakıaların da göz önünde tutulması gerektiği Yargıtay kararlarında sıklıkla vurgulanmaktadır⁵⁸⁹. Bu durumda da ispat yükünü taşıyan taraf, iddiasını işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna dayandırarak ispat etmeye çalışabilir.

Fazla çalışmanın ispatı ve karşılığının belirlenmesi noktasında önemli bir husus da işçinin gerçek ücretinin belirlenmesidir. İşçinin fazla çalışma ücreti alacağının var olduğu tespit edilen durumlarda, bu alacağın belirlenmesi açısından, işçinin ücretinin belirlenmesi önemli olmaktadır. Dolayısıyla taraflar arasında ücrete ilişkin bir uyuşmazlık olması durumunda, öncelikle bu uyuşmazlığın giderilmesi ile fazla çalışmaya ilişkin alacağın belirlenmesi gerekir⁵⁹⁰. Yargıtay kararlarında da, taraflar arasında işçinin ücreti konusunda uyuşmazlık bulunması durumunda, tanık beyanlarının da gözetilerek emsal ücret araştırması yapılması ve ücret konusunda bir sonuca varılması gerektiği belirtilmektedir⁵⁹¹.

⁵⁸⁶ Yargıtay'ın ispata ilişkin esas aldığı kriterlerden birinin işyerindeki çalışma düzeni olduğu hakkında bkz. **Canıklıoğlu S.**, s. 98; **Köseoğlu / Kabul**, s. 263.

⁵⁸⁷ Yüksek Mahkeme “...Mahkemece işyeri kayıtları getirilmeli ve günde kaç vardiya olduğu hususu vardiya kayıtları ve diğer belgelerden belirlenmelidir...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 17.02.2009, E. 2008/36158, K. 2009/2641, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁸⁸ Yarg. 9. HD, T. 11.11.2020, E. 2017/19073, K. 2020/15847, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁸⁹ Ekin, Ali, “İşçilik Alacakları Bağlamında İşyeri Kayıtlarının Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 2, 2024, ss. 1819-1849, (Ekin, İşyeri Kayıtları), s. 1846.

⁵⁹⁰ **Mollamahmutoglu / Astarlı / Baysal**, s. 1310; İşçinin ücretine dair uyuşmazlık olması durumunda ücret araştırması yapılması gerektiğine ilişkin kararlar ve ücret araştırması yapılarak gerçek ücretin nasıl belirleneceğine dair detaylar için bkz. **Çil**, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s. 83-172; Ayrıca bkz. **Mülayim / Kayık Aydınalp**, s. 432; **Demir**, s. 20.

⁵⁹¹ Yargıtay bu konuda “...İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir...” şeklinde hüküm kurmuştur. Yarg. 9. HD, T. 03.02.2020, E. 2016/12423, K. 2020/1222, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 28.10.2020, E. 2017/17890,

Gerçek ücretin tespit edilmesi, fazla çalışma ücretinin doğru şekilde belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. İşçinin fazla çalışma ücreti alacağının gerçek ücreti üzerinden ödenmemesi durumunda, gerçek ücretinin tespit edilmesi gerekir. Gerçek ücret belirlenince, bu ücrete göre fazla çalışma ücretinin hesaplanması ve tahakkuk eden miktarın mahsubu ile bir sonuca varılması gerektiği⁵⁹² Yargıtay tarafından belirtilmektedir⁵⁹³.

3.2.2. İspat Araçları

3.2.2.1. Yazılı Delil ile İspat

3.2.2.1.1. Ücret Bordroları

3.2.2.1.1.1. Ücret Bordrolarının Delil Niteliğinin Değerlendirilmesi

Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi her şeyden önce bunu ispat etmelidir. İşçinin, fazla çalışma yaptığını yazılı delil ile ispat etmesi mümkündür. Fazla çalışmanın ispatı açısından yazılı delil ile ispat araçlarının neler olabileceği ve bunların nasıl değerlendirilmesi gerektiği hususu önemlidir. Öncelikle işçinin özlük dosyasında yer alan ve fazla çalışmaya delil teşkil edebilecek her türlü belgenin mahkemece dava dosyasına dâhil edilmesi gerekir. Sonrasında bu belgelerin niteliğinin değerlendirilmesi ve fazla çalışma açısından yazılı delil olabilecek olanların ispat açısından belirlenmesi gerekir.

Yargıtay kararlarında vurgulandığı üzere, yazılı delil niteliği olan ve fazla çalışmanın ispatı konusunda önemi bulunan işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir⁵⁹⁴. Dolayısıyla çalışma sürelerine ilişkin puantaj kayıtları, işyeri iç yazışmaları, iş sözleşmesinde yer alan hükümler, işverenden sadır diğer belgeler delil niteliği açısından mahkemece değerlendirilebilecek belgelerdir. Bunun dışında özellikle ücret bordroları yazılı delil olarak önemli bir yere sahiptir. İşçinin ücret bordrolarının

K. 2020/1374; Yarg. 9. HD, T. 20.10.2020, E. 2016/28629, K. 2020/12687; Yarg. 9. HD, T. 22.06.2022, E. 2022/7219, K. 2022/8488, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁹² Ekmekçi / Yiğit, s. 494; Demir, s. 20.

⁵⁹³ Yargıtay konuya dair “...Davacı işçinin ücreti konusunda taraflar arasında uyuşmazlık söz konusu olup bordrolarda geçen ücretten daha fazla ücret ödendiği hususu yargılama ile ispatlanmıştır. Böyle olunca imzalı ücret bordrolarındaki tahakkuklar gerçek ücret yerine düşük ücretten yapıldığından tahakkuk bulunan bordro döneminin dışlanması yerine imzalı bordrolarda geçen fazla çalışma saati sayısı ile sınırlı olmak üzere ancak gerçek ücretten hesaplama yapılarak ve mahsup yöntemi uygulanmak suretiyle yeniden hesaplama yapılmalı ve her iki alacak bakımından sonucuna göre hüküm kurulmalıdır...” belirlemelerini yapmıştır. Yarg. 9. HD, T. 28.10.2020, E. 2017/18044, K. 2020/14032, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 11.06.2020, E. 2016/21010, K. 2020/5439; Yarg. 9. HD, T. 09.12.2020, E. 2016/32886, K. 2020/17949, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁹⁴ Yarg. 9. HD, T. 18.11.2019, E. 2016/8503, K. 2019/20065; Yarg. 22. HD, T. 23.05.2019, E. 2017/22508, K. 2019/11470, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

mahkemece değerlendirilmesi ve söz konusu bu bordroların imzalı olup olmaması gibi hususların ayrıca incelenerek fazla çalışma açısından bir sonuca varılması gerekir⁵⁹⁵.

Fazla Çalışma Yönetmeliği md.10'da, işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin normal çalışmalarına ait ücretleriyle birlikte, İşK md.32 ve 34 uyarınca ödeneceği belirtilmiştir. Yine aynı maddede bu ödemelerin ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında gösterileceği düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere, işçilerin fazla çalışma ücretleri, ücret bordrosunda ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilecek olup, bu hususta ücret bordrosunun delil niteliği olacağı aşîkardır⁵⁹⁶. Bordrolara ilişkin esaslar özellikle Yargıtay kararları ile şekillenmiş olup, bu hususta kararlar çerçevesinde değerlendirmeler yapılmalıdır.

Yargıtay tarafından “...Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir...” belirlemeleri yapılmaktadır⁵⁹⁷.

İşçinin imzasını taşıyan, ihtirazi bir kayıt içermeyen ve fazla çalışmaya ilişkin tahakkuk bulunan ücret bordroları, fazla çalışma ücretinin ödendiğinin delili niteliğindedir⁵⁹⁸. Yargıtay kararlarında belirtilen bu duruma göre, imzalı ücret bordrolarının ihtirazi kayıt içermemesi ve

⁵⁹⁵ Ekmekçi / Yiğit, s. 490.

⁵⁹⁶ Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 306; Astarlı, s. 231; Ücret hesap pusulasının delil niteliğine ilişkin bkz. Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti, s. 549 vd.

⁵⁹⁷ Yarg. 9. HD, T. 18.06.2020, E. 2016/17146, K. 2020/5907, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 22. HD, T. 02.07.2019, E. 2017/23154, K. 2019/14765; Yarg. 9. HD, T. 01.10.2020, E. 2020/3047, K. 2020/10198; Yarg. 22. HD, T. 23.05.2019, E. 2017/22508, K. 2019/11470; Yarg. 22. HD, T. 26.03.2018, E. 2015/29737, K. 2018/7756; Yarg. 9. HD, T. 23.01.2020, E. 2016/12839, K. 2020/1063; Yarg. 9. HD, T. 26.10.2022, E. 2022/10211, K. 2022/13259; Yarg. 22. HD, T. 18.06.2019, E. 2016/33455, K. 2019/13251; Yarg. 9. HD, T. 29.09.2021, E. 2021/8504, K. 2021/13277; Yarg. 9. HD, T. 22.06.2022, E. 2022/7219, K. 2022/8488; Yarg. 9. HD, T. 29.03.2019, E. 2015/32990, K. 2019/7188, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁵⁹⁸ Süzek / Baştırzi, s. 882; Sözer, s. 1365; Çil, Uygulama, s. 156; İmzalı ve ihtirazi kayıt içermeyen bordrolarda yer alan dönemin fazla çalışmaya ilişkin hesaplamada dışlanması gerektiği hakkında bkz. Ekmekçi / Yiğit, s. 490; İşçinin imzasını taşıyan bordronun sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğinde olduğuna dair bkz. Sümer, s. 644; Demir, s. 16; İmzalı, tahakkuklu ve ihtirazi kayıt içermeyen bordroların Yargıtay kararları uyarınca kesin delil niteliğinde kabul edildiğine ilişkin bkz. Aydemir, s. 55; İmzalı, tahakkuklu ve ihtirazi kayıt içermeyen bordro bulunması durumunda tanık beyanı ile sonuca gidilemeyeceğine dair bkz. Aydemir, Tanık, s. 90.

fazla çalışmaya ilişkin tahakkuk bulunması durumunda, işçi tarafından bordroda gösterilenden daha fazla çalışma yapıldığı iddiasının yazılı delil ile ispat edilmesi gerekir. Ancak ihtirazi kayıt konulması halinde, daha fazla çalışma yapıldığı iddiası her türlü delille ispat edilebilir⁵⁹⁹. İşçinin imzalı ücret bordrosuna ihtirazi kayıt koyup koymaması farklı sonuçlara yol açacağından, öncelikle bu hususun incelenmesi gerekir. Bordro işçi tarafından imzalanmış olmakla birlikte ihtirazi kayıt konulmuşsa, imzalı olmasına rağmen fazla çalışmaya ilişkin itiraz bulunması nedeniyle, yazılı delille ispat aranmadan her türlü delille ispatın mümkün olduğu gözden kaçırılmamalıdır⁶⁰⁰.

Belirtildiği üzere, işçinin imzasını taşıyan ve ihtirazi kayıt içermeyen bordroda yer alan fazla çalışma alacağının ödendiği sonucu ortaya çıkar. Ancak işçi tarafından imzalı ücret bordrolarında yer alan imzalara itiraz edilmesi durumunda, öncelikle bu itiraz üzerinde durulmalıdır⁶⁰¹. Bordrodaki imzalara itiraz durumunda, mahkemece öncelikle imza incelemesi yaptırılması gerekir⁶⁰². Yapılan inceleme sonucunda imzaların işçiye ait olmadığı ortaya çıkarsa, işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilir. Yani bordronun sahteliği ispat edilirse, söz konusu bordronun delil olarak değerlendirilmesi mümkün olmayacağından,

⁵⁹⁹ Yargıtay kararlarında bu duruma dair “...İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir...” açıklamalarına yer verilmektedir. Yarg. 22. HD, T. 15.11.2018, E. 2017/17565, K. 2018/24492, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 23.03.2017, E. 2017/8424, K. 2017/4718; Yarg. 9. HD, T. 22.09.2020, E. 2020/1903, K. 2020/8749; Yarg. 9. HD, T. 21.02.2022, E. 2022/1492, K. 2022/2055, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay’ın 2021 tarihli bir kararında “...Somut uyumsuzlukta, davalı vekili tarafından bilirkişi raporuna itiraz dilekçesi ekinde imzalı bordrolar ibraz edilmiş olup bu bordrolarda fazla çalışma ücreti ile hafta tatili ücreti tahakkukları olduğu görülmektedir. Yukarıda da izah edildiği üzere imzalı bordro ile tahakkuk bulunan ayların fazla çalışma ile hafta tatili hesaplamasından dışlanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 07.06.2021, E. 2021/5730, K. 2021/9965, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1309-1310; Süzek / Başterzi, s. 882; Ekmekçi / Yiğit, s. 490-491; Sümer, s. 645; Yıldız G. B., s. 115-116; Çil, Uygulama, s. 156.

⁶⁰⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1309-1310; Süzek / Başterzi, s. 882; Sümer, s. 645; Yıldız G. B., s. 115-116; Çil, Uygulama, s. 156; Ekmekçi / Yiğit, s. 493; Demir, s. 17.

⁶⁰¹ Ekin, İşyeri Kayıtları, s. 1836.

⁶⁰² Yarg. 22. HD, T. 08.03.2016, E. 2014/34243, K. 2016/6957, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Konuya ilişkin 2018 tarihli kararda “...Davacı vekili dava dilekçesinde iddia ettiği ve temyiz dilekçesinde tekrar ettiği üzere maaş bordrolarının bazılarındaki imzaların müvekkiline ait olmadığını beyan etmektedir. Davacı tarafın bordrolardaki imzaların kendisine ait olmadığı yönündeki itirazı dikkate alınmamıştır. Mahkemece yapılacak ilk iş, hangi ay bordrolarındaki imzanın davacıya ait olmadığını açıklattırılarak söz konusu bordro asılları davalı şirketten getirtilerek, davacının daha önce resmi kurumlara vermiş olduğu imza örnekleri toplanıp, davacının imza incelemesine esas olacak şekilde imza örnekleri de mahkeme huzurunda alındıktan sonra alanında uzman bilirkişiye imza incelemesi yaptırılarak, bu belgelerin gerçekten davacı tarafından imzalanıp imzalanmadığı hususu duraksamasız belirlenmelidir...” şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 26.03.2018, E. 2015/29737, K. 2018/7756, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

işçi fazla çalışma iddiasını her türlü delille ispat edebilir⁶⁰³. İmzaların işçiye ait olduğunun tespit edilmesi durumunda ise, işçi, bordroda görünenden daha fazla çalışma yaptığını ancak yazılı delil ile ispat edebilir⁶⁰⁴.

Ücret bordrolarının imzalı olması durumunda, imzaya itiraz olup olmadığına göre değerlendirme yapılacaktır. Ücret bordrosunda işçinin imzasının bulunmaması durumunda ise, işçi, bordroda gösterilenden daha fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir⁶⁰⁵. İşçi tarafından bordronun imzalanıp imzalanmadığının önemi de, fazla çalışmanın ispatı açısından bu noktada ortaya çıkar. Yargıtay’a göre, imzasız bordrolarda fazla çalışmaya ilişkin tahakkuk bulunsu dahi, bordroda gösterilen fazla çalışma saati açısından işçi, tanık dâhil her türlü delile başvurarak daha fazla çalışma yapıldığını ispat edebilir⁶⁰⁶. Bordroda ödendiği görülen fazla çalışma ücreti ise hesaplanan fazla çalışma ücretinden mahsup edilir⁶⁰⁷.

Bordroların işçi tarafından imzalanmamış olmasına rağmen, bordro karşılığı ücretin banka kanalıyla ödenmiş olması durumunun nasıl değerlendirileceği ayrıca irdelenmelidir. Yargıtay önceki tarihli kararlarında, bordronun imzasız olması ancak ödemenin banka kanalıyla yapılması durumunda, daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiğini belirtmekteyken⁶⁰⁸ güncel tarihli kararlarında bu görüşünü terk etmiş gözükmemektedir⁶⁰⁹. Yargıtay’ın yakın dönem kararlarında, banka kanalıyla ödeme yapılması durumunda yazılı delille ispat gerekmediği⁶¹⁰ ve fazla çalışmanın her türlü delille ispatlanabileceği

⁶⁰³ Yıldız G. B., s. 115.

⁶⁰⁴ Ekin, İşyeri Kayıtları, s. 1836.

⁶⁰⁵ Sümer, s. 644; Demir, s. 17; İmzasız bordroların bağlayıcılığı ve delil mahiyeti bulunmadığı, ancak makbuz niteliği taşıyabileceği hakkında bkz. Aydemir, s. 60.

⁶⁰⁶ Yargıtay konuya dair “...Somut uyuşmazlıkta, davacı fazla çalışma alacağının eksik ödendiğini iddia etmektedir. Bordrolarda tahakkuk yer alsın da davacının imzası bulunmadığından, fazla çalışmanın tanık delili de dâhil olmak üzere her türlü delille ispatı mümkündür. Mahkemece, imzasız tahakkuk içeren bordroların dönem dışlanması yerine dosya içeriğine göre hesaplama yapılarak ödemelerin mahsubu cihetine gidilmemesi hatalıdır...” şeklinde karar vermiştir. Yarg. 9. HD, T. 28.06.2022, E. 2022/5402, K. 2022/8364, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁰⁷ Yüksek Mahkeme konuya dair “...Bordrolarda tahakkuk bulunmasına rağmen bordroların imzasız olması halinde ise, varsa ilgili dönem banka ve tüm ödeme kayıtları celp edilmeli ve ödendiği tespit edilen miktarlar yapılan hesaplama mahsup edilmelidir...” açıklamasını yaparak, mahsup yapılması gerektiğini belirtmiştir. Yarg. 22. HD, T. 26.03.2018, E. 2015/29737, K. 2018/7756, Yarg. 22. HD, T. 18.06.2019, E. 2016/33455, K. 2019/13251, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁰⁸ Yarg. 7. HD, T. 20.04.2016, E. 2015/6270, K. 2016/8661, Yarg. 9. HD, T. 31.03.2016, E. 2014/37757, K. 2016/8037, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay’ın bu görüşüne dair açıklamalar için bkz. Çil, Toplantı, s. 101.

⁶⁰⁹ Yargıtay konuya dair yeni kararlarında “...İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür...” şeklinde görüş bildirmektedir. Yarg. 9. HD, T. 04.12.2019, E. 2016/10174, K. 2019/21612; Yarg. 9. HD, T. 01.10.2020, E. 2020/3047, K. 2020/10198; Yarg. 22. HD, T. 21.06.2018, E. 2018/7790, K. 2018/15596, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶¹⁰ Yargıtay’ın görüşüne ilişkin ayrıca bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1310-1311; Çil, Toplantı, s. 101-102; Çil, Uygulama, s. 159; Sümer, s. 645; Ekmekçi / Yiğit, s. 492-493.

belirlenmektedir⁶¹¹. Kararlarda, işçinin söz konusu ödemelere ihtirazi kayıt koymasının mümkün olmadığına da gözetilmesiyle bu yönde bir görüş bildirildiği görülmektedir. Dolayısıyla, bordronun imzasız olduğu ve işçinin ücretinin bu şekilde banka kanalıyla ödendiği durumlarda Yargıtay tarafından, fazla çalışmanın her türlü delille ispatlanabileceği kabul edilmekte olup, banka kanalıyla ödendiği tespit edilen fazla çalışma ücretinin, hesaplanan fazla çalışma ücretinden mahsubu yapılarak bir sonuca varılması gerektiği belirtilmektedir⁶¹².

İmzasız bordroların karşılıklarının banka kanalıyla ödendiği durumlarda fazla çalışmanın ispatı konusunda, Yargıtay'ın bu son görüşünün daha isabetli olduğunu belirtmek gerekir⁶¹³. Banka kanalıyla yapılan ödemelerde işçi tarafından, bordro içeriğine ve yapılan ödemeye ilişkin herhangi bir ihtirazi kayıt konulması mümkün değildir. İşçinin söz konusu parayı bankadan çekerken kaç saatlik fazla çalışma karşılığı olduğunu görmesi mümkün olmadığı gibi herhangi bir ihtirazi kayıt koyarak parayı çekme imkânı da söz konusu değildir. Dolayısıyla sadece ödemenin banka kanalıyla yapılıyor olması, söz konusu bordroda yer alan hususların kabul edildiği ve herhangi bir itiraz edilmediği sonucunu doğurmamalıdır⁶¹⁴.

Ücret bordrosunun işçi tarafından ihtirazi kayıt konulmadan imzalanması durumunda, fazla çalışma açısından yazılı delil aranması gerektiği açıklanmıştır. Ancak Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu kararlarında görüleceği üzere, bu sonuca gidilebilmesi için, sadece ödenen fazla çalışma ücreti miktarının bordroda gösterilmiş olması yeterli değildir. Kaç saatlik fazla çalışma yapıldığı ve bunun sonucunda ne kadar zamlı ücret ödendiğine ilişkin tahakkukun bordroda bulunması gerekir. Yargıtay 2020 tarihli bir kararında, kaç saatlik fazla çalışma açısından ödeme yapıldığının belirtilmemesi durumunda, zamlı ücret ödenip ödenmediğinin denetlenemeyeceği gerekçesiyle tanık beyanlarına göre bir sonuca gidilmesi gerektiğini açıklamıştır⁶¹⁵. Kararda da belirtildiği üzere, böyle bir durumda tanık beyanlarına göre haftalık

⁶¹¹ Yarg. 9. HD, T. 22.03.2022, E. 2022/1484, K. 2022/3905, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶¹² Yarg. 22. HD, T. 18.06.2018, E. 2015/34710, K. 2018/14919; Yarg. 9. HD, T. 02.07.2020, E. 2016/19739, K. 2020/7049; Yarg. 9. HD, T. 23.01.2020, E. 2016/12839, K. 2020/1063; Yarg. 9. HD, T. 10.10.2018, E. 2015/26388, K. 2018/17978, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>;

⁶¹³ Yargıtay'ın eski görüşünün eleştirisi için bkz. **Doğan Yenisey**, s. 124; **Özdemir**, s. 92; Yargıtay'ın içtihat değişikliğine gitmesinin yerinde olduğuna dair bkz. **Aydemir**, Tanık, s. 93; Doktrinde de banka kanalıyla ödeme yapılmış olmasının yazılı delille ispatı gerektirmediği belirtilmektedir. **Çelik / Caniklioglu / Canbolat / Özkara**, s. 788; Doğan Yenisey, Kübra, “Yargı Kararları Işığında Bireysel İş İlişkisi Çerçevesinde İşçinin Hakları”, **Emeğin Hukuku Kurultayı, 27-28 Mayıs 2015, TBB Yayını**, Ankara 2016, ss. 279-309, (**Doğan Yenisey**, Seminer), s. 290.; Doktrinde bu konuda ayrıca; Yargıtay'ın bu görüşünün her durumda doğru kabul edilmemesi gerektiği, banka kanalıyla yapılan ödemede ücret bordroları imzalı olmasa dahi işverenin puantaj kaydı gibi somut delillerle işçinin daha fazla çalışma yapmadığını ortaya koyması durumunda, fazla çalışmaya ilişkin tanık beyanlarına göre sonuca gidilmemesi ve yazılı delil aranması gerektiğine ilişkin bir görüş de belirtilmektedir, bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 492.

⁶¹⁴ **Mülayim**, İspat, s. 148.

⁶¹⁵ Yarg. 9. HD, T. 24.12.2020, E. 2020/8257, K. 2020/20093, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

fazla çalışma saati hesaplanmalı ve sonrasında bordroda yer alan fazla çalışma ücreti mahsup edilerek bir sonuca varılmalıdır.

Yargıtay kararlarına göre, ücret bordrosunun ihtirazi kayıt konulmadan işçi tarafından imzalandığı ancak fazla çalışma sütununda fazla çalışmaya ilişkin tahakkuk olmayan, yani boş olan veya “0” yazan durumlarda, imzalı ücret bordrolarında gösterilenden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği kuralı uygulanmayacaktır. Kararlarda, bordroda yer alan fazla çalışma sütununun boş olması durumunda, fazla çalışmanın ispatı için yazılı delil gerekmeyeceği ve tanık beyanı ile sonuca gidilebileceği belirtilmiştir⁶¹⁶. Böyle bir durumda, yani fazla çalışma sütununun boş bırakılması halinde, bu durumun fazla çalışmanın yapılmadığını göstermeyeceği doktrinde de belirtilmektedir⁶¹⁷. Fazla çalışma sütununda “0” yazılarak hiç fazla çalışmanın yapılmadığı gösterilen bordrolar da bu şekilde değerlendirilmektedir. İşçi, bu şekilde düzenlenen bir bordro açısından, fazla çalışma yapıldığını her türlü delille ispat imkânına sahiptir⁶¹⁸.

3.2.2.1.1.2. Yargıtay Kararları Uyarınca Ücret Bordrolarına İlişkin Bordro Hilesi ve Sembolik Tahakkuk Kavramlarının Değerlendirilmesi

Uygulamada karşımıza çıkan, Yargıtay kararlarıyla şekillenen ve bordrolara ilişkin özellik arz eden bazı hususların da açıklanması gerekir. İşçinin temel ücretinin bölünerek hem temel ücretinin hem de diğer işçilik alacaklarının tahakkuk ettirilmesi suretiyle tüm alacaklarının ödendiği izlenimi uyandıran ve görünüşte sorunsuz görünen bordrolar düzenlenebilmektedir⁶¹⁹. Şekli olarak sıkıntısız gibi görünen bu bordrolarda, işçinin fazla çalışma ücreti ve diğer alacakları ödenmiş gibi gösterildiğinden, hukuki uyumsuzluk durumunda söz konusu alacakların ödenmediği iddiası bertaraf edilmeye çalışılmaktadır. Yargıtay kararlarında “bordro hilesi” veya “hileli bordro” olarak ifade edilen bu durumda, her ne kadar

⁶¹⁶ Yargıtay konuya dair kararında “...Davacının çalışılan süre ile ilgili ücret bordrolarının tamamı dosyaya sunulmuş olup bordroların bir kısmında fazla çalışma ücreti tahakkuku yer alsa da bazı bordrolarda fazla çalışma bölümünde “0” rakamı yazılıdır. Bu durumda fazla çalışma tahakkuku içermeyen bordro dönemleri için tanık beyanlarına göre hesaplama yapılmalıdır...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 16.12.2019, E. 2017/13171, K. 2019/22452, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 22. HD, T. 29.05.2017, E. 2017/8459, K. 2017/12501, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶¹⁷ Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 29; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca s. 788.

⁶¹⁸ Astarlı, s. 232; Ekmekçi / Yiğit, s. 494; Sümer, s. 644; Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma, s. 36; Çil, Toplantı, s. 101; Çil, Uygulama, s. 158; İşyerinde fazla çalışma yaptırmayan ve bunu belgelemeye çalışan işverenin, Yargıtay kararları çerçevesinde bu imkânının kalmadığı gerekçesiyle bu görüşün eleştirisi için bkz. Aydemir, s. 58-59.

⁶¹⁹ Ekmekçi / Yiğit, s. 495; Çil, Toplantı, s. 102; Çil, Uygulama, s. 160.

işçilik alacakları ödenmiş gibi gözükse de, gerçekte temel ücret dışında herhangi bir işçilik alacağı ödenmediğinden, fazla çalışma ücretinin her türlü delille ispat edilmesi mümkündür⁶²⁰.

Yargıtay 2020 tarihli bir kararında, işçiye ödenen temel ücretin bölünmesi ve diğer işçilik alacaklarının ödenmiş gibi gösterilmesi suretiyle bordro düzenlenmesi durumunda, fazla çalışma ücretinin ispatı noktasında tanık beyanlarına göre bir sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir⁶²¹. Kararda da belirtildiği üzere, işçinin imzasını içermeyen bordroların her zaman düzenlenmesi mümkün olduğundan, fazla çalışma ücretinin ödendiği sonucuna gidilmeden önce bordro hilesi⁶²² konusunda yeterli araştırma yapılmalıdır⁶²³.

Belirtildiği üzere hileli bordro durumunda, fazla çalışma açısından tahakkuk bulunmakta ve sanki bu tahakkuk ettirilen miktar işçiye fazla çalışma ücretinin karşılığı olarak ödenmiş gibi gösterilmektedir. Ancak gerçekte fazla çalışma ücretinin ödenmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Böyle bir durumda, yani bordro hilesinin söz konusu olduğu durumlarda, gerçek ücret üzerinden fazla çalışma ücretinin tespit edilmesi gerekir. Bordroda yer alan fazla çalışma ücretinin ise mahkemece tespit edilen fazla çalışma ücretinden mahsup edilmesi veya söz konusu dönemin hesaplamadan dışlanması mümkün değildir⁶²⁴. Zira işçiye ödenen herhangi bir fazla çalışma ücreti bulunmamakta ve aslında sadece temel ücreti ödenmektedir. Dolayısıyla bordroda yer alan fazla çalışma ücreti mahsup edilerek fazla çalışma ücretinin hesaplanması hatalı olur⁶²⁵.

Hileli bordro durumunda, işçinin gerçek ücreti tespit edildikten sonra imzalı bordroda görünen fazla çalışma saati ile sınırlı olarak fazla çalışma ücreti hesaplanır⁶²⁶. Böyle bir durumda her ne kadar işçinin gerçek ücreti üzerinden fazla çalışma ücreti hesaplanmamış olsa

⁶²⁰ Yarg. 9. HD, T. 19.06.2019, E. 2017/11110, K. 2019/13720, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶²¹ Yarg. 9. HD, T. 05.11.2020, E. 2016/29803, K. 2020/14940, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde başka bir kararda “...Mahkemece, fazla çalışma alacağı davalı işveren tarafından tahakkuk ettirilerek ödendiği gerekçesiyle reddedilmiş ise de; tahakkuk ettirilerek fazla çalışma adı altında ödenen kalemlerin davacının gerçek ücretini oluşturduğu, nitekim aylık ücret olarak tahakkuk ettirilip ödenen miktarların, davacı tanıkları ve emsal ücret araştırması ile doğrulanan ücret miktarının dahi altında kaldığı anlaşılmaktadır. Bu nedenle, bordrolara itibar edilmeksizin, davacı tanık beyanları ile doğrulanan fazla çalışma ücreti alacağının makul oranda taktiri indirim konusunda bir değerlendirmeye tabi tutularak sonucuna göre hüküm altına alınması gerektiğinin düşünülmemesi isabetsizdir...” şeklinde açıklamalar yapılmıştır. Yarg. 9. HD, T. 28.09.2015, E. 2014/11074, K. 2015/26460, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶²² Konuya dair ve Yargıtay’ın görüşüne ilişkin ayrıca bkz. **Çil**, Toplantı, s. 102; **Aydemir**, s. 57-58, Yazar bordro hilesi durumunda bunun TBK md.39 kapsamında iptal edilebilirlik yaptırımı çerçevesinde değerlendirilmesi ve hâkimin kendiliğinden bu durumu dikkate alamaması gerektiğini belirtmektedir.

⁶²³ Yarg. 9. HD, T. 29.05.2017, E. 2015/18042, K. 2017/9182, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶²⁴ Yarg. 22. HD, T. 03.07.2017, E. 2015/16312, K. 2017/15745, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶²⁵ **Çil**, Toplantı, s. 103; **Çil**, Uygulama, s. 160; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 495; **Baycık**, Seminer, s. 312; **Demir**, s. 19.

⁶²⁶ Yarg. 9. HD, T. 19.11.2018, E. 2015/24677, K. 2018/20791, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

da fazla çalışma saatleri açısından imzalı bir bordro söz konusudur⁶²⁷. Dolayısıyla bordroda yer alan fazla çalışma saatleri bağlayıcı olup, daha fazla saatte fazla çalışma yapıldığı yazılı delil ile ispat edilebilir⁶²⁸.

Bordrolar açısından sıklıkla karşımıza çıkan diğer bir durum ise, bordrolarda her ay belli ve sembolik miktarda fazla çalışmanın tahakkuk ettirilmesi ve bunun karşılığının işçiye ödenmesidir⁶²⁹. Burada esasen gerçek fazla çalışma süresini yansıtmasa da bordrolarda şeklen fazla çalışma tahakkuku bulunmaktadır. Uygulamada karşımıza çıkan ve Yargıtay kararları ile şekillenen bu vasıftaki bordrolar açısından fazla çalışmanın ispatının ne şekilde olacağı önem arz eder.

Yargıtay konuya ilişkin 2018 tarihli kararında “...Somut uyuşmazlıkta, davacı pompacı olup çalışma sisteminin günlük ikili vardiya şeklinde ve çalışma saatlerinin gündüz vardiyasının 07.00-16.30, gece vardiyasının 16.30-07.00 arasında olduğu, vardiya dönüşlerinde gece vardiyasında çalışanın bütün gün çalıştığı özellikle davalı tanığı anlatımlarından anlaşılmaktadır. Dosya içeriğinde bulunan imzalı ücret bordrolarında fazla mesai tahakkuklarının bulunduğu, ancak bu tahakkukların davacının çalışma düzenine göre ortaya çıkan ve hak ettiği gerçek fazla mesai alacağı karşısında sembolik olarak kaldığı, gerçek durumu yansıtmadığı dosya kapsamından anlaşılmıştır. Bu nedenle, Mahkemece davacı tarafça ispat edilen fazla mesai miktarının hesabı yapılmak suretiyle, aylık bordrolardaki tahakkuk ettirilen fazla mesai ücretine ilişkin miktarlarda her ay itibariyle hesap edilen fazla mesai miktarlarından mahsup edilerek ve tanık beyanlarından hareketle fazla çalışma ücret alacağının hesaplanmış olduğu nazara alınarak hakkın özünü zedelemeyecek oranda bir takdiri indirim yapılmak suretiyle hüküm kurulması gerekirken yanlış değerlendirmeye fazla mesai alacaklarının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde hüküm kurmuştur⁶³⁰. Konuya dair benzer kararlarda da Yargıtay tarafından, fazla çalışma tahakkukunun her ay sembolik olarak yapıldığı sonucuna varılması durumunda, işçinin gerçek

⁶²⁷ Çil, Toplantı, s. 101; Bordro hilesi olan durumlarda bordronun imzalı olup olmamasının veya ihtirazi kayıt ileri sürülüp sürülmemesinin önemli olmadığına dair görüş için bkz. Ekmekçi / Yiğit, s. 495.

⁶²⁸ Konuya dair bir Yargıtay kararında “...imzalı bordroda fazla çalışma saati bulunması halinde, tanık anlatımları ile belirlenen çalışma saatlerine göre değil, bordroda yazılı olan fazla çalışma saati esas alınarak ve davacının belirlenen gerçek ücreti üzerinden hesaplama yapılması gerekmektedir. Bu durumda imzalı bordrolarda belirtilen çalışma saatlerinden daha fazla çalışma iddiasının ancak yazılı kayıt ile ispat edilebileceği, yazılı kayıtlara göre ispat halinde bordrodaki tahakkukların mahsubunun gerektiği, yazılı kayıt yoksa çalışma saati içeren imzalı bordroların aksinin tanık delili ile ispat edilemeyeceği esasının göz ardı edilmesi yerinde değildir. Hal böyle olunca imzalı bordro bulunan dönem bakımından yukarıda belirtildiği gibi bordroda yazılı olan fazla çalışma saati esas alınarak ve davacının belirlenen gerçek ücreti üzerinden hesaplama yapılması ve ödenen tahakkukların denetime elverişli şekilde mahsup edilmesi...” şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 22.06.2022, E. 2022/7219, K. 2022/8488, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶²⁹ Ekmekçi / Yiğit, s. 494; Çil, Uygulama, s. 156-157.

⁶³⁰ Yarg. 22. HD, T. 25.06.2018, E. 2017/12969, K. 2018/15662, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

fazla çalışma süresinin tespit edilmesi, bordroda ödenmiş olan kısmın mahsup edilmesi suretiyle fazla çalışma ücreti alacağının hesaplanması gerektiği belirtilmiştir⁶³¹. Dolayısıyla söz konusu kararlarda açıklandığı üzere, her ne kadar fazla çalışmaya ilişkin bordroda tahakkuk bulunsu ve bunun karşılığı fazla çalışma ücreti ödense de, gerçek fazla çalışma miktarını yansıtmayan bu tahakkuk ve ödemeler nedeniyle bordroda yazılı bu dönemin dışlanması yoluna gidilmemelidir⁶³². Gerçek fazla çalışma süresi belirlenerek fazla çalışma ücreti hesaplanmalı, söz konusu bordroda yazılı fazla çalışma ücreti bu ücretten mahsup edilerek sonuç fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır⁶³³.

Sembolik tahakkuk adı verilen bu durum yine işverenlerin, fazla çalışma ücretinin dava edilmesinin önüne geçmek amacıyla, sembolik miktarda ve her ay maktu olarak birkaç saatlik fazla çalışmayı tahakkuk ettirmeleri ve ödemeleri durumudur⁶³⁴. Sembolik tahakkukun var olduğu durumlarda işçinin gerçek fazla çalışma süresinin tespit edilmesi gerekir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, söz konusu sembolik tahakkuk yapılan dönemin dışlanması yoluna gidilmemesi gerektiğidir. Diğer önemli nokta ise, yukarıda hileli bordro olarak belirtilen durumdan farklı olarak sembolik tahakkuk durumunda, bordroda tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücreti, tespit edilen gerçek fazla çalışma ücretinden mahsup edilir. Hileli bordrodan farklı olarak sembolik tahakkuk durumunda, bordroda yer alan ve tahakkuk ettirilen fazla çalışma ücreti ödenmiştir. Dolayısıyla sembolik tahakkukta, ödenen bu fazla çalışma ücretinin mahsup edilmesi suretiyle gerçek fazla çalışma ücretinin tespit edilmesi gerekir.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda, imzalı ücret bordrosunda yer alan fazla çalışmanın esasında daha fazla olduğu iddiasının yazılı delille ispatlanması gerektiği belirtilmişti. Sembolik tahakkuk durumunda ise yazılı delil aranmayacağı açıklanan kararlardan anlaşılmaktadır⁶³⁵. Fazla çalışma tahakkuku bulunan imzalı ücret bordrolarında yer alan fazla çalışma saatlerinin sembolik düzeyde kalmaması durumunda ise ilk kural olan, bordroda yer alan fazla çalışma saatinden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı delil ile ispatlanması

⁶³¹ Yarg. 22. HD, T. 24.12.2019, E. 2016/26652, K. 2019/24208; Yarg. 9. HD, T. 07.04.2016, E. 2014/37967, K. 2016/8728; Yarg. 9. HD, T. 23.01.2020, E. 2016/12008, K. 2020/1047, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶³² Yargıtay konuya dair “...işverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilir...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 08.06.2020, E. 2016/27594, K. 2020/5017, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶³³ **Ekmekçi / Yiğit**, s. 494; **Çil**, Uygulama, s. 157; Sembolik tahakkuk durumunda, her ne kadar bordroda işçinin imzası bulunsu dahi işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlayabilecek olup, bordroda ödendiği belirtilen tutar hesaplanan fazla çalışma ücretinden mahsup edilmelidir. Bu konuda bkz. **Sümer**, s. 645-646.

⁶³⁴ Bu durumun Yargıtay’ın ilke kararlarının kötüye kullanılması niteliğinde olduğu ve bu nedenle böyle bir durumda dönem dışlaması yerine mahsup yapılması gerektiği hakkında bkz. **Çil**, Toplantı, s. 100; **Çil**, Uygulama, s. 157.

⁶³⁵ Yargıtay’ın bu görüşünün eleştirisi için bkz. **Aydemir**, s. 57; **Aydemir**, Tanık, s. 91-92.

gerektiği kuralına göre hareket edilir⁶³⁶. Böyle bir durumda, yazılı delil bulunmaması halinde bordroda yer alan fazla çalışma tahakkukunun aksinin tanık delili ile ispatlanması mümkün değildir.

3.2.2.1.2. Yazılı İşyeri Kayıtları ve Teknik Cihazlar

Yargıtay kararlarında fazla çalışmanın ispatı konusunda; işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmalarının delil niteliğinde olduğu belirtilmektedir. İşçinin işyerine giriş çıkışını gösteren belgeler gibi işveren tarafından düzenlenen ve çalışma şartlarını belirlemeye yarayan belgeler işyeri kayıtları içerisinde⁶³⁷.

Yargıtay'a göre görev emirleri, çizelgeler, puantaj kaydı gibi belgeler fazla çalışmanın ispatında kullanılabilecek yazılı delillerdir⁶³⁸. Söz konusu bu kayıtlar, işyerindeki çalışma düzenini göstermesi açısından önemli olup, fazla çalışma açısından ispata yarayan belgelerdendir.

Çalışma sürelerine ilişkin puantaj kayıtları, iş sözleşmesi, işverenden sadır belgelerin her birinin fazla çalışmanın ispatı açısından değerlendirilmesi gerekir. Örneğin iş sözleşmesinde yer alan fazla çalışmaya ilişkin hükümler değerlendirilmeden ispat konusunda bir sonuca ulaşılması hatalı olur.

Puantaj kayıtları, yani yazılı olarak tutulan işçinin işe giriş-çıkış kayıtları, işyeri kayıtları içerisinde önemli bir yer tutar⁶³⁹. Fazla çalışmanın ispatı açısından imzalı puantaj kayıtlarının değerlendirilmesi ve işçinin işe giriş-çıkış saatlerinin tespit edilerek fazla çalışmaya ilişkin bir sonuca varılması gerekir⁶⁴⁰. İşçi tarafından imzalı puantaj kayıtlarında yer alan imzalara itiraz edilmesi durumunda ise mahkemece öncelikle bu itiraz üzerinde durulmalıdır. İmza itirazlarına ilişkin bir sonuca varılmadan fazla çalışmaya ilişkin bir karar verilmesi doğru olmaz. Dolayısıyla puantaj kayıtlarında yer alan imzalara itiraz üzerine, gerektiğinde imza incelemesi

⁶³⁶ Yarg. 9. HD, T. 29.06.2022, E. 2022/7219, K. 2022/8488, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶³⁷ **Mülayim**, İspat, s. 151; **Yıldız G. B.**, s. 116-117 Yazara göre işyeri kayıtları ile işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları gibi işverence işyerine ilişkin düzenlenmiş ve işyerindeki çalışma düzenini belirleyen her türlü belgeler kastedilmektedir. Bu kapsamda değerlendirilebilecek diğer hususların ise, Yargıtay kararlarında da belirtilen takograf kayıtları ile İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği md.10'da belirtilen, işçilerin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptığı saatleri gösteren ve işverence düzenlenecek belge olabileceği belirtilmektedir.; Fazla çalışmanın ispatı açısından yazılı delillerin neler olabileceğine dair ayrıca bkz. **Demir**, s. 15; **Aydemir**, Tanık, s. 86.

⁶³⁸ Yarg. 9. HD, T. 16.09.2021, E. 2021/7181, K. 2021/12103, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶³⁹ İşe giriş-çıkış gösteren imza çizelgesinde, işçinin işe geliş ve çıkış saatlerinin yazılması, işçinin ve işverenin imzasının bulunması gerektiği hakkında bkz. **Ekin**, İşyeri Kayıtları, s. 1829-1830.

⁶⁴⁰ **Aydemir**, s. 55; Yargıtay kararlarında, puantaj kayıtlarının tanık beyanlarına göre daha öncelikli değerlendirildiğine dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 498; Puantaj kayıtlarının varlığı halinde ispat için bu kayıtlara itibar edilmesi gerektiğine dair bkz. **Çil**, Uygulama, s.147.

yaptırılarak bu durumun aydınlatılması gerekir⁶⁴¹. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir kararında da bu durum belirtilmiş ve davacının imza itirazı üzerinde durulması, imzaların davacıya gösterilmesi ve gerektiğinde imza incelemesi yaptırılarak, imzanın davacıya ait olup olmadığı belirlendikten sonra sonucuna göre mahkemece bir karara varılması gerektiği belirlenmiştir⁶⁴². İmza itirazı konusunda, hem bordroda yer alan imzalar açısından hem de puantaj kayıtlarında yer alan imzalar açısından durum böyledir. Her ikisinde de imzalara itiraz durumunda, öncelikle imza itirazının değerlendirilmesi gerekir.

İmza itirazı sonrasında, puantaj kayıtlarında yer alan imzaların işçiye ait olduğu ortaya çıkarsa, söz konusu kayıtların delil olarak değerlendirilmesi ve bunların gözetilmesi ile bir sonuca varılması gerekir. İmzaların işçiye ait olmadığının ortaya çıkması durumunda ise söz konusu kayıtlara itibarla bir sonuca gidilmesi mümkün değildir, bu durumda fazla çalışma iddiasının tanık dâhil her türlü delille ispatı mümkün hale gelir⁶⁴³.

Puantaj kayıtlarının, işçinin çalışma süresinin tamamını kapsamadığı durumlarda, kapsanan süre bakımından bu kayıtlara göre çalışma süresi belirlenmelidir. Yargıtay'a göre, imzalı puantaj kayıtlarında yer alan çalışma dönemi bakımından tanık beyanları ile bir sonuca gidilmesi doğru olmaz⁶⁴⁴. Puantaj kayıtlarında yer almayan çalışma dönemi bakımından ise tanık beyanlarına göre çalışma süresi belirlenebilir⁶⁴⁵.

⁶⁴¹ Ekin, İşyeri Kayıtları, s. 1840-1841.

⁶⁴² Yarg. 22. HD, T. 02.10.2019, E. 2017/24311, K. 2019/17945, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁴³ Ekin, İşyeri Kayıtları, s. 1841.

⁶⁴⁴ Yüksek Mahkeme bu konuda “...Bilirkişi raporunda, tanık beyanları ve puantaj kayıtları birlikte değerlendirilerek hesaplama yapılmış ise de, söz konusu işyeri (Puantaj) kayıtları karşısında bu karma hesaplama biçimi doğru değildir. Sadece puantaj kayıtlarına göre fazla mesai hesabı yapılması gerekirken, karma hesaplama yapılması hatalıdır...” kararına hükmetmiştir. Yarg. 9. HD, T. 18.04.2016, E. 2015/336, K. 2016/9663, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁴⁵ Yargıtay tarafından 2017 tarihli bir kararda “...davacının imzasını taşıyan çalışma çizelgelerinin bulunduğu dönemler bakımından, bu çizelgeler esas alınarak fazla çalışma tespit edilmeli, imzalı çizelge veya çalışma çizelgesi bulunmayan dönemler için ise; tanıklar tekrar dinlenerek, davacıyla hangi dönemde ve hangi görevinde ne kadar süre ile birlikte çalıştıkları ve davacının tüm görev dönemleri yönünden ayrı ayrı çalışma saatleri tanıklara sorularak davacının yaptığı bütün görevlerindeki çalışma saatleri ayrı ayrı belirlenmeli...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 18.12.2017, E. 2015/17720, K. 2017/21436, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Konuya dair başka bir kararda “...Mahkeme tarafından yapılacak iş, denetime elverişli bir rapor ile puantaj kayıtları gün gün değerlendirilerek davacının haftalık bazda bu puantaj kayıtlarına göre fazla mesai süresini belirleyerek sonuca gitmektir. Hesaba elverişli puantaj kaydı bulunmayan günler ve dönemlerin varlığının tespiti halinde yukarıdaki ilke kararına göre tanık beyanlarına göre sonuca gidilecektir...” şeklinde bir sonuca ulaşılmıştır. Yarg. 9. HD, T. 12.01.2016, E. 2014/27423, K. 2016/447, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yine benzer şekilde Yargıtay tarafından “...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...” kararına hükmedilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 06.07.2020, E. 2017/35098, K. 2020/8783, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay HGK tarafından ise konuya ilişkin yukarıda açıklanan kararlardan farklı bir karar verilmiş ve kayıtlı olan dönemin, kayıtlı olmayan döneme emsal olabileceği belirtilmiştir. Kararda bu durum “...fiili bir olgu söz konusu olduğundan, fazla çalışmalar her türlü delille ispat edilebilir. Bu itibarla, yerel mahkemece, işe giriş çıkış kayıtlarının bulunmadığı dönem yönünden değerlendirme yapılmaması isabetli değildir. Diğer taraftan, yerel mahkemece işe giriş çıkış kayıtlarının sunulmamasının davacı

İşyerine giriş çıkışı gösteren belgeler açısından sadece yazılı puantaj kayıtlarının değerlendirilmesi doğru olmaz. Bunun dışında, işe giriş-çıkış kayıtlarının elektronik ortamda tutulması da mümkündür. İşçilerin işe giriş ve çıkışlarını kart sistemi ile veya parmak izi sistemi ile yapması yani bazı teknik cihazların kullanılması söz konusu olabilir⁶⁴⁶. Belirtilen bu kayıtların fazla çalışmanın tespiti açısından delil olarak değerlendirilmesi mümkündür⁶⁴⁷. İşçinin işe girerken kart veya parmak izi sistemi ile girmesi ve çıkarken de yine bu şekilde çıkması durumunda, çalışma saatleri bu sistemdeki veriler ile tespit edilebilir. Söz konusu elektronik ortamda tutulan işe giriş-çıkış kayıtlarının değerlendirilmesi ile fazla çalışma yapılıp yapılmadığının belirlenmesi mümkündür⁶⁴⁸.

Yargıtay tarafından da bu kayıtların mahkemece değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiş ve kartla giriş-çıkış sisteminde işçinin imzası alınmadığından bu kayıtlara itibar edilemeyeceğini belirten ilk derece mahkemesi kararı bozulmuştur⁶⁴⁹. Söz konusu kararda; sistem kayıtlarının davacı asile sorulması ve beyanının alınması, gerekirse keşif yapılarak kayıtlara itibarın değerlendirilmesi ve bunun sonucuna göre fazla çalışma açısından bir karara varılması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay yine benzer bir kararında, turnike kayıtlarına itibar etmeyen ilk derece mahkemesi kararını bozmuş ancak söz konusu kayıtların değiştirildiği iddiasının bulunması durumunda, bu hususun değerlendirilmesi gerektiğini ve bu yönde bilgisayar uzmanından teknik rapor alınması ile sonuca gidilmesi gerektiğini belirtmiştir⁶⁵⁰. Dolayısıyla kayıtların güvenilirliği konusu da ayrıca değerlendirilmelidir. Söz konusu kayıtlar çoğunlukla bilgisayar sisteminde oluşturulmakta ve yine bilgisayar ortamında tutulmaktadır. Tutulan kayıtlara dışarıdan müdahalenin mümkün olduğu ve bunun tespit edildiği durumlarda, kayıtların güvenilir olmayacağı açık olduğundan, bu kayıtlara itibar edilmemesi gerekir⁶⁵¹. Teknik cihazlara işveren tarafından dışarıdan müdahale edilebilir olduğu durumlarda, işçinin bu

aleyhine yorumlanması da, 6100 sayılı Kanun'un 220. maddesi ile de bağdaşmamaktadır. Açıklanan maddi ve hukuki olgular ışığında, yerel mahkemece, işe giriş çıkış kayıtlarının bulunmadığı dönem yönünden, dosya kapsamında mevcut deliller değerlendirilmeli, çalışma düzeninin aynı olması prensibinden hareketle, kayıtlı dönemin, kayıtlı olmayan dönem için emsal olabileceği de gözetilmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir...” şeklinde açıklanmıştır. Yarg. HGK, T. 22.11.2017, E. 2017/2891, K. 2017/1420, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Konuya ilişkin bkz. **Çil**, Uygulama, s. 149-150.

⁶⁴⁶ Bu kayıtların hepsinin puantaj kayıtları içerisinde değerlendirilmesine dair bkz. **Demir**, s. 15.

⁶⁴⁷ Bu sistemlerin delil olarak kabul edilebilmesi için, kayıtların üzerinde sonradan değişiklik yapılamayacak nitelikte olması gerektiğine dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 499; Bu kayıtların yazılı delil niteliğinde olduğu ancak güvenilir olmadığı durumlarda itirazın değerlendirilmesi gerektiğine dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1307.

⁶⁴⁸ **Ekin**, İşyeri Kayıtları, s. 1843.

⁶⁴⁹ Yarg. 9. HD, T. 04.05.2016, E. 2015/1800, K. 2016/11217, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵⁰ Yarg. 9. HD, T. 27.11.2018, E. 2016/14145, K. 2018/21671, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵¹ **Ekin**, İşyeri Kayıtları, s. 1843-1844.

durumu ileri sürmesiyle mahkemece bu hususta inceleme yaptırılması ve buna göre bir sonuca gidilmesi gerekir. Yargıtay da kararlarında bu hususta değerlendirme yapılması gerektiğini belirterek, gerekirse bilirkişi incelemesi yaptırılması gerektiğini ifade etmektedir. Yargıtay'ın konuya ilişkin başka bir kararında, parmak izi sistemi ile çalışılan bir işyerinde, işçinin işten ayrılmamasına rağmen parmak izi okutturularak işten ayrıldığı izlenimi verildiği iddiasına ilişkin değerlendirme yapılmış ve kayıtlarda oynama yapılıp yapılamayacağının bilirkişi incelemesi ile tespit ettirilmesi gerektiği belirtilmiştir⁶⁵². Görüleceği üzere kararda, söz konusu kayıtların değiştirilmesi hususunun bilirkişi incelemesi ile değerlendirilmesi gerektiği ve değiştirilebileceğinin tespit edilmesi durumunda ise tanık beyanlarının değerlendirilerek bir sonuca varılması gerektiği belirlenmiştir.

Fazla çalışmanın ispatı açısından e-posta kayıtlarının ve yazışmalarının delil niteliği konusu da ayrıca incelenmelidir⁶⁵³. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017 tarihli kararında konuya dair “...Dosya içeriğine göre, davacının delil olarak mail kayıtlarına dayandığı, bir kısım mail kayıtlarını dosyaya sunduğu, bir kısmını ise temyiz aşamasında bir klasör halinde dosyaya sunduğu görülmüştür. 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 ve tanık beyanları ile dosya içerisindeki tüm delillerle birlikte değerlendirildikten sonra davacının fazla çalışma alacağı bulunup bulunmadığı tespit edilerek çıkacak sonuca göre bir karar verilmelidir...” ifadelerine yer vermiştir⁶⁵⁴. Kararda görüldüğü üzere, e-posta kayıtlarının tanık beyanları ve diğer delillerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği ve ayrıca işçinin sisteme işyeri dışından ulaşım sağlayamayacağının tespiti halinde değerlendirme yapılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla e-posta kayıtları fazla çalışmanın ispatı noktasında delil olabilecekse de dosyanın içeriği ve diğer delillerin birlikte değerlendirilmesi gerektiği belirtilebilir⁶⁵⁵.

⁶⁵² Yarg. 22. HD, T. 22.10.2019, E. 2016/22009, K. 2019/19618, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵³ E-posta yazışmalarının delil niteliğinin değerlendirilebilmesi için, sisteme dışardan kişilerin ulaşmıyor olması ve sonradan değişiklik yapılamıyor olması gerektiği hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 499.

⁶⁵⁴ Yarg. 22. HD, T. 07.07.2017, E. 2017/6756, K. 2017/16638, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵⁵ Yargıtay'ın 2021 tarihli bir kararında “...Ancak dosya içeriği, tanık beyanları ve işyeri elektronik posta yazışmaları birlikte değerlendirildiğinde davacının normalde mesaisinin 08.00-19.00 saatleri arasında olduğu, haftanın üç gününde ise 08.00-21.00 saatleri arasında, pazar günü de 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Davacının açıklanan çalışma şekline göre fazla çalışma alacağının hesaplatılıp hüküm kurulması gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır...” ifadelerine yer verilmiştir. Yarg. 9. HD,

3.2.2.1.3. Emsal Dosyalar ve Diğer Kayıtların Değerlendirilmesi

Fazla çalışmanın ispatı açısından çalışma düzeninin doğru şekilde tespiti önemlidir. Bu bağlamda emsal dosyaların, çalışma düzeninin tespitinde kullanılabilme ihtimali üzerinde durulmalıdır. İşyerinde çalışan diğer işçilerin aynı işverene karşı açmış oldukları dava dosyalarının ve bu dosyalarda yer alan belirlenmelerin, başka bir işçinin dosyası açısından değerlendirildiği Yargıtay kararları mevcuttur⁶⁵⁶. Yargıtay'ın burada tek başına emsal dosyaları değerlendirme yapmadığı ve diğer delilleri, tanık beyanlarını, davacı işçinin çalışma düzenine ilişkin açıklamalarını birlikte değerlendirerek bir sonuca vardığı görülmektedir. Emsal dosyaya ilişkin bir Yargıtay kararında, husumetli tanık beyanlarının fazla çalışmanın ispatı açısından tek başına yeterli olmaması nedeniyle, çalışma düzeninin belirlenmesi ve fazla çalışmanın ispatı konusunda emsal dosya içeriğinin dikkate alındığı görülmektedir⁶⁵⁷.

Yargıtay HGK tarafından verilen 2012 tarihli bir kararda, davacı tarafın, fazla çalışmanın ispatı açısından tanık beyanları dışında emsal dosyalara da dayanmış olduğu ve delil olarak bildirilen dosyaların tanık beyanlarıyla birlikte değerlendirilmesinin gerektiği belirtilmiştir⁶⁵⁸. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, emsal dosyaların delil niteliği tespit edilirken, diğer deliller ve özellikle tanık beyanları ile birlikte değerlendirilmesi gerektiğidir. Her ne kadar kararda açıkça ifade edilmese de, emsal dosyaların delil olarak değerlendirilmesi açısından; emsal dosyalardaki işçilerin unvanı, görev tanımı, yaptıkları işler, çalışma düzenleri, dosyalardaki delil durumları gibi farklılık arz edebilecek hususların irdelenmesi gerektiği de belirtilebilir. Davalı işverenin aynı olması ya da işçilerin görevlerinin benzer ya da aynı olmasının yeterli olmayabileceği üzerinde durulmalıdır. Dolayısıyla dosyalardaki delil durumunun ya da işçilerin unvanlarının, çalışma düzenlerinin farklı olması gibi hususlar nedeniyle dosyaların farklılaşabileceği gözetilerek, dosyaların emsal nitelikte olmama ihtimali mahkemece değerlendirilmelidir. Emsal dosyalar değerlendirmeye alınırken, diğer delillerle birlikte ve dosya içerikleri irdelenerek bir sonuca varılması yerinde olacaktır. Dosyaların emsal dosya niteliğinde olduğunun belirlenmesi durumunda, delil olarak değerlendirilmesi mümkün olur.

T. 20.10.2021, E. 2021/10517, K. 2021/14525, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arاما/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵⁶ Yarg. 22. HD, T. 18.10.2018, E. 2017/15522, K. 2018/22521; Yarg. 22. HD, T. 16.02.2016, E. 2016/752, K. 2016/3965; Yarg. 9. HD, T. 18.03.2010, E. 2008/28632, K. 2010/7290, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arاما/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵⁷ Yarg. 22. HD, T. 25.06.2019, E. 2017/23017, K. 2019/14055, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arاما/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 22. HD, T. 13.11.2019, E. 2017/25111, K. 2019/21044, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arاما/mahkeme-kararlari>.

⁶⁵⁸ Yarg. HGK, T. 14.11.2012, E. 2012/9-844, K. 2012/794, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arاما/mahkeme-kararlari>.

Yargıtay HGK'nin 2011 tarihli bir kararında, emsal dosyalar açısından var olan çelişkiler ile tanık beyanlarındaki çelişkilerin giderilmesi ve emsal dosyalar da gözetilerek karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir⁶⁵⁹. Kararın karşı oy yazısında ise, emsal dosya ile mevcut dosya arasında içerik ve mevcut delil durumunun farklı olduğu ve söz konusu davanın kendi şartları içerisinde değerlendirilmesi ve diğer dosyanın emsal dosya olarak kabul edilmesinin mümkün olmadığı vurgulanmıştır⁶⁶⁰. Karşı oyda vurgulanan; dosya içeriklerinin, davacıların yaptıkları işlerin, unvanlarının, dosyalardaki delil durumlarının farklı olabileceği gibi hususların irdelenmesi gerektiği ve doğrudan emsal dosya olarak kabul edilmemesi gerektiği belirlemeleri yerindedir.

Davacı işçinin, davalı işveren aleyhine açılan benzer nitelikteki başka bir davada tanık olarak verdiği beyanlarının, davacı olduğu kendi dosyası açısından bağlayıcı olup olmayacağı da önemlidir⁶⁶¹. Yargıtay'ın 2019 tarihli bir kararında, davacı işçinin başka bir dosyada işyerindeki çalışma düzenine ilişkin tanık olarak yeminli şekilde beyanda bulunmasının kendisini bağlayacağı belirtilmiştir⁶⁶². Kararda ayrıca, dava konusu olayda husumetli tanık beyanlarının başka delillerle desteklenmediği üzerinde durulmuş ve davacının çalıştığı işyeri, yaptığı işin niteliği, işin gerektirdiği çalışma düzeni, emsal dosyada davacı işçinin tanık olarak verdiği beyanın birlikte değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

İşK md.67'de, günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin işçilere duyurulacağı belirtilmiştir. Bunun dışında bazı işyerlerinde işyerinin açık olduğu saatleri belirten duyuruların asılması söz konusu olabilmektedir. Söz konusu bu duyurular tek başına işçinin çalışma saatlerinin saptanmasına yönelik yazılı delil niteliğinde kabul edilemez. İşyerine asılan bu duyurular çoğu zaman müşterilerin işyerinin açılma ve kapanma saatlerini bilmesi amacıyla. Söz konusu duyurular işçiler açısından olsa dahi sonucun değişmeyeceğini kabul etmek gerekir.

⁶⁵⁹ Yarg. HGK, T. 05.10.2011, E. 2011/9-506, K. 2011/588, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁶⁰ Yargıtay HGK kararında karşı oyda bu konuda "...Görüldüğü gibi her iki dosyadaki davacıların yaptıkları işler, unvanları, hesaplama yapılan dönemler ve özellikle delil durumu tamamen farklıdır. Dosyaya sunulmuş olan bilirkişi raporundan her iki davanın içerik ve delil durumu itibarıyla tamamen farklı oldukları hemen göz çarpmaktadır. Özetle belirtmek gerekirse; dosya içeriği, giderilmesi gereken bir çelişki bulunmadığını açıkça göstermektedir. Kaldı ki, her dava kendi dosyası içindeki delillere göre çözümlenmeli; davalar kendi şartları içerisinde değerlendirilmeli; böylece hatalı ve eksik bir uygulama var ise yanlışlığa devam edilmemelidir (Yargıtay 20.HD, 01.12.2005, 9033-14608; Yargıtay 9.HD. 29.11.2006, 26319-31341). İçerik ve delil durumu itibarıyla tamamen farklı olduğu dosyaya ibraz edilmiş olan bilirkişi raporu fotokopisinden açıkça anlaşılan davanın, inceleme konusu dava yönünden emsal kabul edilmesi mümkün değildir. Bir tek davalısı aynı olan farklı iki dosya arasındaki çelişkinin giderilmesinin mahkemeden istenmesi eldeki dosyanın diğer dosyadan farklı olan somut delillerinin gözden kaçmasına da neden olabilir. Bu durum ise 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 27.maddesinde düzenlenen hukuki dinlenilme hakkının ihlali anlamına gelir..." şeklinde belirtilmiştir. Yarg. HGK, T. 05.10.2011, E. 2011/9-506, K. 2011/588, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁶¹ Bu konuda bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 503; **Sümer**, s. 650.

⁶⁶² Yarg. 22. HD, T. 04.11.2019, E. 2016/21093, K. 2019/20173, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Sadece işyerinin açılma ve kapanma saatlerinin duyurulmuş olması, işçinin çalışma saatinin ispatlanması açısından yazılı delil olarak değerlendirilemez. Dolayısıyla işyerinin çalışma saatlerini gösteren duyurular, fazla çalışmanın ispatı açısından ancak diğer delillerle birlikte değerlendirilerek bir sonuca varılmasını sağlayabilir⁶⁶³.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü kayıtları, iş müfettişinin tuttuğu raporlar da fazla çalışmanın ispatı açısından değerlendirilebilir. İşK md.91’de, çalışma hayatıyla ilgili mevzuatın uygulanmasının denetleneceği ve teftiş edileceği belirtilmiştir. Bu denetleme ve teftişin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılacağı yine aynı maddede yer almaktadır. Kanun’un 92. maddesinin son fıkrasında ise, çalışma hayatını izleme, denetleme ve teftişe yetkili iş müfettişleri tarafından tutulan tutanakların aksi kanıtlanıncaya kadar geçerli olduğu belirtilmiştir. Görüldüğü üzere Kanun’da, bu kayıtların aksi ispat edilmediği sürece geçerli olduğu açıkça düzenlenmiştir⁶⁶⁴. Buna göre, söz konusu bu kayıtlar işyerindeki çalışma düzenine, yapılan işin niteliğine ve fazla çalışmaya ilişkin delil niteliğine haiz olabilir. Tutanağa delil olarak dayanılması durumunda, tutanağın doğru olmadığını iddia eden taraf bunu ispat etmelidir⁶⁶⁵. Aksi durumda kanun gereği tutanak geçerli sayılacaktır. Dolayısıyla söz konusu kayıtların çalışma düzenine ilişkin değerlendirilmesi ve fazla çalışma açısından delil olması mümkündür⁶⁶⁶. Yargıtay da bu hususta Bölge Müdürlüğü raporlarının delil niteliğini gözetmiş ve çalışma düzeni ile fazla çalışmanın, bu raporlarda belirtilen şekilde tespitini değerlendirmiştir⁶⁶⁷.

⁶⁶³ Çil, Toplantı, s. 94-95; Çil, Uygulama, s. 149.

⁶⁶⁴ Bu durumun adi yasal karine oluşturduğu hakkında bkz. Çil, İspat Yüğü ve Deliller, s. 88.

⁶⁶⁵ Yılmaz, Halil, “Çalışma Hayatının Denetiminde Yetkili Kişiler Tarafından Düzenlenen Tutanakların İspat Gücü”, *İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 1, S. 2, 2013, ss. 61-74, (Yılmaz H.), s. 64; Tutanakların hukuki niteliğinin değerlendirilmesi ve aksinin ispatı konusunda detaylı bilgi için Yılmaz H., s. 70 vd.; Ayrıca bkz. Bozkurt, s. 61.

⁶⁶⁶ Tutanakların hem işçi hem de işveren açısından ispat aracı olabileceğine dair bkz. Karacan Çetin, s. 206; Müfettiş tarafından tutulan tutanaklarla, Yargı kararları çerçevesinde çalışma düzeniyle ilgili tespit edilebilen hususlardaki örneklere ilişkin bkz. Yılmaz H., s. 65.

⁶⁶⁷ Yarg. 9. HD, T. 10.11.2016, E. 2016/34978, K. 2016/19619, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay kararında “...İşyerinin Bölge Çalışma Müdürlüğünde olağan denetimler sonucu hazırlanmış olan inceleme raporları da getirilmelidir...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 17.02.2009, E. 2008/36158, K. 2009/2641, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Başka bir kararda “...Mahkemece davalı iş yerinde iddia edildiği şekilde yapılan bir teftiş olup olmadığı araştırılarak varsa teftiş sonucu düzenlenen raporun tüm ekleri ile birlikte celbinin sağlanması ve davacının ibraz ettiği raporun da tamamın İlgili ... istenerek dosya içerisine eklenmesi ve tüm deliller hep birlikte değerlendirilerek bir karar verilmesi gerekmektedir...” şeklinde belirtilerek, tutanakların değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yarg. 22. HD, T. 26.03.2018, E. 2015/29737, K. 2018/7756, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

3.2.2.2. Tanıkla İspat

3.2.2.2.1. Tanık Beyanlarının Değerlendirilmesi

İşçinin fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispatlaması mümkün olduğundan, fazla çalışma yaptığını tanık delili ile de ispatlayabilir⁶⁶⁸. Yargıtay kararlarında bu durum “...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. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır...” şeklinde belirtilmektedir⁶⁶⁹.

Yargıtay kararlarında sıklıkla vurgulandığı üzere yazılı deliller dışında; tarafların gösterdiği tanıkların beyanları, işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğu gibi hususlar da değerlendirilerek fazla çalışma konusunda bir sonuca gidilebilir. Ancak yazılı deliller ve puantaj kayıtları olan dönemler açısından bu kayıtların değerlendirilmesi ile sonuca ulaşılması, tanık beyanlarına göre değerlendirme yapılmaması gerekir⁶⁷⁰. Bu durum Yargıtay tarafından da belirtilmekte ve puantaj kaydı olan dönem için bu kayıtların, olmayan dönem açısından ise tanık beyanlarının dikkate alınması gerektiği ifade edilmektedir⁶⁷¹.

⁶⁶⁸ Tanık deliline ilişkin detaylı açıklamalar bkz. **Kuru / Arslan / Yılmaz**, s. 415 vd.; **Pekcanitez / Atalay / Özkes**, s. 414 vd.; **Aydemir**, Tanık, s. 79 vd.; Tanık beyanlarının her zaman gerçeği yansıtmaması ve bazı hallerde tek tanık beyanının dahi yeterli görülmesinin sorun olduğuna dair bkz. **Alpagut**, s. 70; Tanıkla ispatın kural olarak ancak yazılı delil olmaması halinde mümkün olabileceği hakkında bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 488; Tanıkla ispat konusunda ayrıca bkz. **Çil**, Uygulama, s. 150 vd.

⁶⁶⁹ Yarg. 9. HD, T. 16.12.2018, E. 2015/25462, K. 2018/22543; Yarg. 9. HD, T. 28.06.2022, E. 2022/5402, K. 2022/8364; Yarg. 22. HD, T. 23.05.2019, E. 2017/22508, K. 2019/11470; Yarg. 9. HD, T. 20.05.2019, E. 2016/2003, K. 2019/11470; Yarg. 22. HD, T. 26.03.2018, E. 2015/29737, K. 2018/7756; Yarg. 9. HD, T. 29.09.2021, E. 2021/8504, K. 2021/13277; Yarg. 9. HD, T. 09.01.2023, E. 2022/17302, K. 2023/28, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁷⁰ **Ekin**, İşyeri Kayıtları, s. 1839-1840; **Ekmekçi / Yiğit**, s. 500; Yazılı delilin varlığı halinde tanık dinlenmeyeceğine dair bkz. **Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal**, s. 1307; Çalışma dönemine dair kayıtların olduğu durumda tanık beyanlarına başvurulamayacağı; Yargıtay kararlarında, puantaj kayıtlarının olması durumunda bu kayıtlara öncelik verilmesinin belirtildiğine dair bkz. **Sümer**, s. 646-648; **Demir**, s. 21.

⁶⁷¹ Yargıtay’ın 2021 tarihli bir kararında bu durum “...puantaj kaydı olan dönemlerin puantaj kaydına göre, kayıt olmayan dönemlerin ise şimdiki gibi tanık beyanlarına göre hesaplanıp hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 29.09.2021, E. 2021/9386, K. 2021/13243, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yine başka bir kararda “...Davalı işveren bazı dönemler için puantaj kaydı sunmuştur. Davacının fazla mesai alacağı talebi bakımından davalı işyerinin sunmuş olduğu puantaj kayıtları dikkate alınmaksızın tanık beyanları ile sonuca gidilmiş olması da hatalıdır. Mahkemece puantaj sunulan dönem için puantajlar, varsa puantaj sunulmayan dönem için ise tanık beyanları ile sonuca gidilmeli, bu yapılırken de belgelerle ispat edilen dönem için de takdiri indirimle gidilemeyeceği de gözden kaçırılmamalıdır...” açıklamaları yapılmıştır. Yarg. 9. HD, T. 22.11.2017, E. 2017/7072, K. 2017/18832, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin yakın tarihli bir kararında da “...Fazla çalışma ve hafta tatili ücretinin hesabında turnike kayıtlarının bulunduğu dönemlerin söz konusu kayıtlar esas alınarak; kayıt bulunmayan dönemlerin ise tanık beyanlarına göre değerlendirilmesi gerekirken bu husus da dikkate alınmaksızın eksik inceleme ile hesaplama yapılması hatalı olmuştur...” şeklinde

İşyeri kayıtları açısından, söz konusu bu belgelerin düzenlenmesi ve belgelerin tutulması yükümlülüğü işverenin üzerindedir. Sadece bu belgeler ile ispatın kabul edilmesi ve bu belgelerin de düzenlenmemesi durumu, işçinin aleyhine bir sonuca gidilmesine yol açabilir. Bu belgelerin düzenlenmemesi veya saklanmamasının sorumluluğu işçide olmadığına göre, kendisinden kaynaklanmayan bir sebebe dayalı olarak aleyhine sonuca gidilmesi doğru olmaz. Dolayısıyla fazla çalışmanın tanık dâhil her türlü delille ispatının mümkün olduğunun kabulü bu açıdan önemlidir.

Tanık beyanları değerlendirilirken, tanığın, davacı işçinin çalışma düzeni hakkında bilgisi olup olmadığı irdelenebilir. Bu konuda tanıkların, davacı işçi ile aynı dönemde birlikte çalışıp çalışmadıklarının incelenmesi gerekir⁶⁷². Tanık işçi, davacı işçiden daha önce işyerinden ayrıldıysa, davacının tüm çalışma dönemi açısından tanıklık yapamaz ve beyanları kendi çalışma dönemi içerisinde değerlendirilir. Tanığın, davacı işçinin çalışma düzenini ve saatlerini bilebileceği dönem hem kendisinin hem de davacı işçinin beraber aynı işyerinde çalıştığı dönemdir⁶⁷³. Dolayısıyla tanığın işyerindeki çalışma döneminin belirlenmesi ve beyanlarının buna göre değerlendirilmesi önemlidir. Tanık beyanlarının, davacı işçinin tüm çalışma süresi açısından geçerli olacak şekilde değerlendirilmesi doğru olmaz⁶⁷⁴. Yargıtay 2018 yılında vermiş olduğu bir kararında, tanıkların beyanlarına kendi çalıştıkları dönemle sınırlı olarak itibar edilebileceğini belirtmiştir⁶⁷⁵.

Yargıtay'ın konuya ilişkin 2019 tarihli bir kararında, davacı tanıklarının sigortalı hizmet döküm cetvellerinin getirtilerek işyerinde çalıştıkları dönemin belirlenmesi ve ortak çalışma dönemiyle sınırlı olarak fazla çalışmaya ilişkin hesaplama yapılması gerektiği belirtilmiştir⁶⁷⁶.

belirtilerek konu açıklanmıştır. Yarg. 9. HD, T. 20.02.2023, E. 2023/624, K. 2023/2477, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁷² **Ekmekçi / Yiğit**, s. 501.

⁶⁷³ **Çil**, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 68; **Çil**, Uygulama, s. 151; Tanığın çalışmadığı bir döneme ilişkin beyanının kabul edilmemesi gerektiğine dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 501.

⁶⁷⁴ **Demir**, s. 23; **Aydemir**, Tanık, s. 100; Bu görüşün mutlak biçimde kabul edilmesinin tanık beyanlarının değerlendirilmesinde zorluklara neden olacağı, işçinin tüm çalışma döneminin kapsayan tanık bulmasının zor olduğu ve bu durumun işçi aleyhine sonuç yaratacağı hakkında bkz. **Özdemir**, s. 86.

⁶⁷⁵ Yarg. 9. HD, T. 24.01.2018, E. 2015/8363, K. 2018/1164, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Başka bir kararda ise “...davacı tanıklarının işyeri çalışma düzenini kendi çalışma süreleri ile sınırlı olarak bilebilecekleri, bu durumda davacının fazla çalışma yaptığını, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını sadece bu tanıkların çalışma süresi kadar ispatlayabildiği mahkemece değerlendirilmeden alacakların tüm çalışma dönemi için hüküm altına alınması hatalıdır...” açıklaması yapılmıştır. Yarg. 9. HD, T. 04.11.2020, E. 2016/30119, K. 2020/14681, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁷⁶ Yarg. 22. HD, T. 01.07.2019, E. 2016/17382, K. 2019/14694, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde başka bir kararda ise “...fazla çalışmanın ispatı konusunda davacı tanık beyanları esas alınmış olmakla birlikte, dosya içeriğinden dinlenen davacı tanıklarının, davacı ile tüm çalışma döneminde birlikte çalışmadıkları anlaşılmaktadır. Tanığın çalışma düzenine ilişkin bilgisinin işyerinde çalıştığı süre ile sınırlı olduğu hususu göz ardı edilmemelidir. Bir diğer deyişle, her bir tanık açısından davalı işverende çalışmadıkları ve dolayısı ile davacının çalışma şeklini bilemeyeceği dönem için beyanı esas alınmamalıdır. Hal böyle olunca davacı tanıklarının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre davalı

Yargıtay'ın yine bu konuda vermiş olduğu bir kararında, davacı ile davacı tanıklarının birlikte çalıştıkları tespit edilen dönem açısından davacı tanık beyanlarında belirtilen fazla çalışmaların ispat edildiği kabul edilerek hesaplama yapılması gerektiği, birlikte çalışmadıkları dönem açısından ise, davalı tanık beyanlarına göre hesaplama yapılması gerektiği açıklanmıştır⁶⁷⁷.

Tanık delili ile fazla çalışmanın ispatında, beyanlarına başvurulacak tanıkların seçilmesi hususu bu nedenle önem arz edebilir. Her ne kadar tanık delili ile fazla çalışmanın ispatı mümkün olsa da, tanıkların beyanları kendi çalışma dönemleri ile sınırlı olarak değerlendirileceğinden, eğer davacı işçinin çalışma süresi tanıkların çalışma sürelerinden daha fazlaysa, her bir döneme denk gelen farklı kişilerin tanıklıklarına başvurulması gerekebilir. Dolayısıyla dava açılırken, davacı işçinin bu durumu gözeterek tanıklarını belirlemesi faydalı olacaktır.

Yargıtay tarafından, tanık beyanlarının değerlendirilmesi noktasında, beyanların görgüye dayalı olması gerektiği hususu da kararlarda belirtilmektedir. Yargıtay'ın 2019 tarihli kararında bu durum “...*Mahkemece, davacı tanık beyanlarına itibar edilerek davacının fazla çalışma yaptığı kabul edilerek alacak hüküm altına alınmış ise de, davacının çalışma saatleri ve şekline ilişkin davacı tanıklarının beyanları görgüye dayalı olmayıp, daha çok soyut ve duyuma dayalıdır. Bu itibarla, davacı işçi fazla çalışma yaptığını somut delillerle kanıtlamadığından bu alacak talebinin reddi yerine, kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...*” şeklinde belirtilmiştir⁶⁷⁸.

Tanıkla ispat konusunda dikkat edilmesi gereken durumlardan biri, tanığın, işyerinin çalışma düzenini bilen veya bilmesi mümkün olan nitelikte biri olması gerektiğidir⁶⁷⁹. Fazla çalışmanın ispatı konusunda tanık beyanları ile sonuca gidilebilmesi için tanıkların, davalı işyerindeki fiilî çalışma düzenini bilmesi gerekir⁶⁸⁰. Hem işyerindeki fiilî çalışma düzeninin hem de davacı işçinin çalışma şartlarının bilinmesi önemlidir. Bu noktada hangi tanıkların işyerindeki fiilî çalışma düzenini bilen tanıklar olduğunun tespit edilmesi gerekir⁶⁸¹. Örneğin

işyerinde davacı ile birlikte çalıştıkları süre belirlenmeli ve belirlenen bu süreler için fazla çalışmanın ispatlandığı kabul edilmelidir. Bu husus gözetilmeden yapılan hesaplama itibar edilmesi bozmayı gerektirmiştir...” ifadeleri kullanılmıştır. Yarg. 9. HD, T. 27.04.2022, E. 2022/4623, K. 2022/5403, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁷⁷ Yarg. 22. HD, T. 15.06.2017, E. 2015/15557, K. 2017/14162, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁷⁸ Yarg. 9. HD, T. 08.07.2019, E. 2016/5788, K. 2019/15101, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁷⁹ Çil, İspat Yükü ve Deliller, s. 97; Ekin, Fazla Çalışma, s. 347.

⁶⁸⁰ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1309; Ekin, İşyeri Kayıtları, s. 1845.

⁶⁸¹ Doktrinde bu konuda, tanığın işyerindeki çalışma koşullarını bilen biri olması gerekliliği ve işyerinin işçisi olmayan birinin tanıklığına itibar edilmemesi, tanık olarak dinlenmemesi gerektiği ifade edilmektedir. Bu konuda bkz. Ekin, Fazla Çalışma, s. 347; İşçinin işinin niteliği gereği işyerinde çalışan tanıkla ispat yapamayacak olduğu durumlarda, ispat konusunda daha toleranslı olunması gerektiğine ilişkin bir görüş doktrinde belirtilmektedir. Bu

her ne kadar işçinin aynı evde yaşayan aile üyeleri işçi ile yakın ilişki içerisinde bulunsun da, işyerindeki çalışma düzenini bilebilecek kişiler değildir⁶⁸². Yargıtay da bu konuda, işçinin eşinin ve ikamet ettiği yerdeki komşularının beyanlarının fazla çalışmanın ispatı konusunda değerlendirilebilecek tanık beyanlarından olmadığı sonucuna varmıştır⁶⁸³. Yargıtay yine davacı işçinin eşinin tanıklığına, işyerinde fiili çalışması olmaması nedeniyle ve davacının kendisi çalışmaya başlamadan önce işyerinden ayrılan başka bir işçinin tanıklığına ise, davacı işçinin çalışma düzenini bilmesinin mümkün olmaması nedeniyle itibar edilemeyeceğini belirtmiştir⁶⁸⁴. Yine benzer şekilde Yargıtay'ın başka bir kararında, işyeri çalışanı olmayan davacı tanıklarının, işyeri çalışma düzenini bilemeyeceği belirtilerek fazla çalışmanın ispatlanamadığı sonucuna varılmıştır⁶⁸⁵.

Yargıtay konuya ilişkin vermiş olduğu bir kararında “...Somut olayda tanık anlatımları doğrultusunda davacının 03.06.2009-22.05.2011 dönemine ilişkin fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı hüküm altına alınmış ise de, dinlenen tanıkların davacının çalışma düzenini bilebilecek kişiler olmadıkları anlaşılmaktadır. Nitekim tanıklardan birisi davacının kız kardeşi olup davacı ile yakın işyerinde çalıştığını, diğer davacı tanığı ise kendisinin ve babasının Rehabilitasyon Merkezinde tedavi gördüğünü, davacıyı bu sebeple tanıdığını ifade etmiş olup, tanıkların davacının çalışma düzenini bilmeleri mümkün değildir. Ayrıca Mahkemenin alt işveren aleyhine açılan ve kesinleşen 2011/151 esas sayılı

konuda yazar, ilaç mümessili olan işçi konusunda açıklamalarda bulunarak ispata ilişkin değerlendirme yapmıştır. Konuya ilişkin bkz. **Özer**, s. 154.

⁶⁸² İşçinin akraba ve arkadaşlarının anlatımlarının görgüye dayalı olmayacağı, beyanlarına ancak işçi ile aynı işyerinde çalışmaları olması durumunda itibar edilebileceği hakkında bkz. **Ekin**, İşyeri Kayıtları, s. 1845; Yargıtay'ın, işyerinin çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıklar olarak eş, baba, dost anlatımlarına göre fazla çalışmanın ispatlanmasını kabul etmediğine dair bkz. **Demir**, s. 25-26; İşçinin işyerinde birlikte çalışması olmayan arkadaşlarının, çalışma saatlerini bilmelerinin mümkün olmadığı, dolayısıyla tanık olarak dinlenmelerinin isabetli olmadığına ilişkin bkz. **Mülayim**, İspat, s. 137; **Aydemir**, Tanık, s. 99.

⁶⁸³ Yargıtay'ın kararında bu durum “...Davacı tanıkları işyeri çalışanları olmayıp işyerindeki fiili çalışma düzenini bilmeleri mümkün değildir. Davacının eşi ve ikamet ettiği yerdeki komşularının beyanları ile fazla mesai ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispat edildiğinin kabulü yerinde değildir. Öte yandan davalı tanıklarının anlatımlarına göre davacının haftada 6 gün 9.30-18.30 saatleri arasında çalıştığı, dini bayramlar haricinde resmi tatillerde çalışıldığı açıklanmış olup her iki isteğin davalı tanık beyanlarına göre hesabı ile sonuca gidilmesi gerekir. Açıklanan nedenle yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 13.03.2019, E. 2015/34440, K. 2019/5653, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁸⁴ Yarg. 22. HD, T. 12.01.2016, E. 2014/27854, K. 2016/389, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁸⁵ Yüksek Mahkeme kararında “...Somut uyumsuzlukta davacı fazla çalışma iddiasını tanık deliline dayanarak ispatlamaya çalışmıştır. Dosyadaki kayıtlar hesaplama için yeterli değildir. Davacı tanıkları işyeri çalışanı değildir. Her ne kadar tanıklarından biri ara sıra davalı işyerinde çalıştığını beyan etmiş ise de bu çalışma sürekli değildir ve işyeri çalışma düzenini ispata yarar değildir. Davalı tanıkları ise çalışma düzenine ilişkin beyanda bulunmamış, bir davalı tanığı davacının haftanın 5 günü çalışan biri olmadığını beyan etmiştir. Bu durumda fazla çalışma iddiası ispatlanamadığından davacının fazla çalışma ücreti talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır...” şeklinde belirterek, tanıkların işyeri çalışanı olmaması nedeniyle fazla çalışmanın ispatlanamadığı sonucuna varmıştır. Yarg. 9. HD, T. 23.02.2016, E. 2014/28448, K. 2016/3675, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

dosyasında da (çalışma süresinin bir kısmına yönelik) fazla çalışma alacağı talebinin reddine karar verildiği anlaşılmaktadır. Belirtilen sebeplerle davacının ispatlanamayan fazla çalışma ücreti ile ulusal bayram genel tatil ücreti taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır...” şeklinde hüküm kurmuştur⁶⁸⁶. Görüldüğü üzere Yargıtay, hem yakın işyerinde çalışan davacının kız kardeşinin, hem de davalı işyerine müşteri olarak gelen kişilerin, işçinin çalışma düzenini bilen kişilerden olmadığını belirtmiştir. Dolayısıyla işyerinde çalışması olmayan ve çalışma düzenini bilmeyen akraba, arkadaş, müşteri gibi tanıkların çalışma düzeni açısından yeterli bilgisi olmadığı kabul edilmelidir⁶⁸⁷.

Belirtilmelidir ki, Yargıtay’ın, işyerinin özelliğine göre komşu işyerinde çalışanların tanıklıklarıyla çalışma sürelerinin belirlenebileceğini kabul ettiği kararı mevcuttur. Yargıtay’ın 2019 yılında vermiş olduğu kararında bu durum “...*Tanıkların işyerinde çalışma düzenini bilebilecek durumda olmaları önemli olup, 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. Somut uyuşmazlıkta, Bostancı İlköğretim Okulu'nun karşısında bulunan kırtasiyede çalışan davacı işçinin günlük ve haftalık çalışma süreleri bakımından, okulun kantininde çalışan işçilerin tanıklığı yeterli görülmelidir...*” şeklinde belirtilmiştir⁶⁸⁸. Kararda belirtildiği üzere, tanıkların işyerindeki çalışma düzenini bilebilecek olmaları önemlidir ve kural olarak işyerinde çalışan işçilerin tanıklıkları fazla çalışmanın ispatı açısından gereklidir. Ancak bazı durumlarda, işyerinin özelliği gereği bu kuralın esnetilmesi ve komşu işyerinde çalışan ve yine işyerindeki çalışma düzenini bilebilecek konumda olan tanıkların beyanlarına göre işçinin çalışma süresinin tespiti mümkün olabilir⁶⁸⁹.

Fazla çalışmaya yönelik iddiaların ve iddiayı ispat açısından tanık beyanlarının değerlendirilmesinde, hayatın olağan akışına aykırılık kavramı da irdelenmektedir⁶⁹⁰.

⁶⁸⁶ Yarg. 22. HD, T. 07.05.2019, E. 2017/21882, K. 2019/9896, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁸⁷ Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 69; Çil, Toplantı, s. 97.

⁶⁸⁸ Yarg. 9. HD, T. 23.09.2019, E. 2019/6622, K. 2019/16305, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁸⁹ Komşu işyeri tanığına itibar edilebileceğine dair bkz. Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 1309; İşçinin çalışma saatleri konusunda bilgi sahibi olan tanık olmaması, işyerinde çalışan tanıkların işveren aleyhine tanıklık yapmaktan kaçınması nedeniyle, işçinin çalışma saatlerini bilen komşu işyeri tanığının ispat konusunda dinlenebileceğine dair bkz. Demir, s. 25; Komşu işyeri çalışanlarının veya işverenlerinin tanıklığına değer verilebileceği ancak işyerlerinin birbirinden çok uzak olması durumunda bu durumun geçerli olmaması gerektiği hakkında bkz. Çil, Toplantı, s. 96; Çil, Uygulama, s. 151.

⁶⁹⁰ Ekonomi, s. 171-172, Yazar, Yargıtay tarafından, uzun süre fazla çalışma yapıldığı iddialarının hayatın olağan akışına ve insan doğasına uygun düşmeyeceği ve işçinin sürekli olarak çalışmasının mümkün olmadığını kabul edildiğini belirtmektedir.; Konuya dair ayrıca bkz. Karacan Çetin, s. 139; Astarlı, s. 233; Süzek / Başterzi, s. 883; Caniklioğlu S., s. 93 vd.; Sümer, s. 650; Ekmekçi / Yiğit, s. 505; Soyer, Değerlendirme, s. 66; Senyen – Kaplan, s. 553; Mülâyim, İspat, s. 142; Gerçek dışı fazla çalışma iddialarının dikkate alınmamasının yerinde olduğu ancak her somut olayın özelliğinin ayrıca değerlendirilmesi gerektiği ve işin niteliği, işyerinin kapasitesi ve işçinin yaptığı işin değerlendirilmesi ile bir sonuca varılabileceğine dair bkz. Eyrenci, Forum, s. 179-180; İş yargılamasında “hayatın olağan akışı” kavramına dair detaylı bilgi için bkz. Öztürk Yılmaz, Berna / Astarlı,

Yargıtay'ın, işçinin çalışma düzenini ve fazla çalışma iddialarını hayatın olağan akışına aykırılık açısından değerlendirdiği ve yine hayatın olağan akışına aykırı tanık beyanları ile bir sonuca gidilmemesine yönelik karar verdiği görülmektedir⁶⁹¹. Yargıtay tarafından ayrıca, işçinin uzun süre boyunca her gün fazla çalıştırıldığına ilişkin kabulün insan doğasına uygun düşmeyeceği, işçinin dinlenme hakkını kullandığı, izinli olduğu, dolayısıyla işe gelmediği günlerin olabileceği, bu nedenle sürekli fazla çalıştığı kabulüyle hesaplanan fazla çalışma ücretinden indirimle gidilmesi gerektiği belirtilmiştir⁶⁹².

Fazla çalışma süresinin tespiti açısından tanık beyanları ile bir sonuca gidilebilirse de, fazla çalışma alacağının ödendiği hususunda salt tanık beyanları ile sonuca gidilemez. Fazla çalışma alacağının ödendiği hususunu işverenin yazılı delil ile kanıtlaması gerektiğinden, tanıkların fazla çalışma ücretinin elden ödendiğine yönelik beyanları ile fazla çalışma alacağının oluşmayacağına karar verilemez⁶⁹³. Yargıtay'ın 2018 yılında vermiş olduğu bir kararında, fazla çalışmanın ödendiği hususunun tanık beyanı ile değil, sadece yazılı belge ile ispatlanabileceği ve tanık beyanlarına göre fazla çalışma ücreti alacağının ödendiği gerekçesiyle fazla çalışmanın reddinin hatalı olduğu belirtilmiştir⁶⁹⁴.

Fazla çalışmanın ispatı açısından, tanık beyanlarının birbiriyle çelişmesi ve çalışma süresinin tespitine ilişkin yeterli olmaması söz konusu olabilir. Davacı ve davalı tanıklarının birbiri ile çelişmesi dışında davacı tanıklarının kendi içerisinde de çelişmesi ve tutarlı olmaması

Muhittin, “İş Yargılamasında "Hayatın Olağan Akışı" Kavramının Rolü”, **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 84, 2025, ss. 39-84, s. 49 vd.

⁶⁹¹ Yargıtay HGK 2017 tarihli bir kararında “...işçinin uzun süre aynı şekilde çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı, işçinin izinli, mazeretli ve tatil günlerinde dinlenme hakkını kullanmadan yıllarca sürekli çalıştığı düşünülmemeyeceği...” şeklinde belirterek işçinin sürekli çalışmasının ve sürekli fazla çalışma yapmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı hususunu değerlendirmiştir. Yarg. HGK, T. 06.12.2017, E. 2015/2698, K. 2017/1557, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay 2003 tarihli bir kararında “...Davacı işçinin beş yıla yakın bir süre için çalıştığı her iş günü 4.5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla mesai alacağı hesaplanmıştır. Bir işçinin her gün fazla mesai yaptığı kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten mazeret, hastalık, izin ve benzeri ihtiyaçlar nedeniyle bir insanın zaman zaman fazla mesai yapmaması ihtimali her zaman mevcuttur. Bu itibarla fazla çalışma alacağından bir indirim yapılarak sonuca gidilmelidir...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 20.11.2003, E. 2003/8682, K. 2003/19629, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yargıtay başka bir kararında, işçinin hiç uyumadan çalışma yaptığı iddiasına yönelik, sürekli olarak bu şekilde çalışma yapıldığına dair iddianın hayatın olağan akışına aykırı olduğunu ve bu yöndeki tanık beyanları ile fazla çalışma ücretinin hesaplanmasının isabetli olmadığını “...Somut olayda; hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanları esas alınarak şoför olarak çalışan davacının toplam 32 saatlik zaman dilimi içerisinde hiç uyumadan çalışma yaptığı kabul edilerek haftalık 19 saat üzerinden hesaplanan fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alınması isabetli olmamıştır. Yapılan hesaplama ve davacının uykusu uyumadan süreklilik arz eden bu çalışma şekli hayatın olağan akışına aykırıdır. Davacının yükleme ve boşaltma sırasında dinlendiği kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı yeniden hesaplanmalıdır...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 22. HD, T. 22.04.2019, E. 2016/11322, K. 2019/9345, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁹² Yarg. HGK, T. 12.12.2018, E. 2015/2360, K. 2018/1904, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁹³ Yarg. 9. HD, T. 16.10.2018, E. 2015/25530, K. 2018/18460, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁹⁴ Yarg. 9. HD, T. 06.12.2018, E. 2015/25462, K. 2018/22543, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

söz konusu olabilir. Çelişki durumunda öncelikle bu çelişkinin giderilmesi gerekir. Trabzon BAM 5. Hukuk Dairesi'nin 2021 tarihli bir kararında, bazı tanıkların yaz kış ayrımı yaparak çalışma saatlerine yönelik beyanda bulunmasına karşılık diğerlerinin bu ayrımı yapmaması ve çalışma saatlerine yönelik beyanlarının birbirinden farklı olması durumunda “...tanıklarının beyanları arasında yaz, kış çalışma düzeni ve mesai saatleri konusundaki çelişki giderilmeli, tanıkların davacı ile birlikte aynı işyerinde çalışıp çalışmadıkları netleştirilmeli...” şeklinde belirtilerek, söz konusu çelişkinin giderilmesi gerekliliği vurgulanmıştır⁶⁹⁵.

Beyanlardaki çelişkinin giderilememesi durumunda, tanık beyanlarından herhangi birine üstünlük tanınması gerekip gerekmediği veya tanınacaksa da neye göre üstünlük tanınacağı sorusu gündeme gelir. Yargıtay HGK'nin 2013 bir kararında, tanık beyanları arasında veya tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu takdirde, sadece tanık sözlerine dayanılarak hüküm tesis edilmesinin mümkün olmadığı ve tanık beyanlarının tutarsız olduğu durumda hâkimin davayı aydınlatma yükümü kapsamında bilirkişi ve keşif deliline kendiliğinden başvurabileceği belirtilmiştir⁶⁹⁶. Yargıtay'ın 2017 tarihli bir kararında ise; delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği, delil ve karşı deliller

⁶⁹⁵ Trabzon BAM 5. HD, T. 20.01.2021, E. 2021/24, K. 2021/86, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁹⁶ Kararda bu durum “...Fiili bir olgu söz konusu olduğundan, kural olarak, işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. Bu kapsamda, iş davalarında sıklıkla başvuru delillerden biri olan tanık beyanı, takdiri bir delildir, hâkimi bağlamaz ancak hâkim, tanık beyanını serbestçe takdir ederken sadece vicdani kanaati ile karar veremez. Tanık beyanları yönünde ya da aksine hüküm tesis edilmesi durumunda, tanık beyanının neden kabul edildiği ya da edilmediği açıklanmalıdır. Belirtilmelidir ki, tanık beyanları arasında veya tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu takdirde, sadece tanık sözlerine dayanılarak hüküm tesis edilmesi mümkün değildir. Bu durumlarda, hâkimin davayı aydınlatma yükümü kapsamında, tanık anlatımları diğer delillerle desteklenmelidir. Taraflarca delil olarak dayanan tanık ifadelerinde tutarsızlık söz konusu ise, davayı aydınlatma yükümü kapsamında hâkim, bilirkişi ve keşif delillerine kendiliğinden başvurabilir (m. 266 ve m. 288), isticvaba kendiliğinden karar verebilir (m. 169,1), davanın her aşamasında, iki tarafın iddiaları sınırı içinde olmak üzere, tarafları dinleyebilir ve gerekli olan delillerin gösterilmesini ve verilmesini emredebilir (m. 31). Özellikle, fazla çalışma iddialarının konu olduğu uyuşmazlıklarda, fiili çalışma olgusunun ispatı söz konusu olduğundan ve İş Hukuku'nun hem kamu hukuku, hem de özel hukuk alanında kalan özellikleri nedeniyle iş yargılamasında hâkimin davayı aydınlatma yükümü daha ağır bastığından, işyerinin kapasitesi, niteliği, işçi sayısı ve davacının yaptığı işler bakımından fazla çalışma yapılması gerekip gerekmediği gibi diğer özel koşullar açıklığa kavuşturulduktan sonra değerlendirme yapılmalıdır. Belirtilmelidir ki, işyeri kayıtları üzerinde bilirkişi incelemesi yaptırılarak işyeri kapasitesinin belirlenmesi ve fazla çalışma yapılmasını gerektiren bir çalışma düzeninin bulunup bulunmadığının tespiti, öncelikle işyerinde üretilen mal ve hizmet miktarının belirlenmesini gerektirir. Sonuç olarak, tanık anlatımlarının işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığını belirleme konusunda yeterli olmadığı durumlarda, hâkimin kendiliğinden başvurabileceği deliller olan bilirkişi ve keşif delillerine başvurması, işçinin fiilen yaptığı işin niteliği, işyeri kayıtlarının incelenmesi, işyerinde keşif yapılarak işyerinin hacmi ve yoğunluğu gibi hususlar belirlenerek sonuca gidilmesi gerekmektedir...” şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. HGK, T. 20.02.2013, E. 2012/9-843, K. 2013/253, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. HGK, T. 14.05.2014, E. 2013/22-1920, K. 2014/666, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>;

değerlendirildiğinde birine üstünlük verilemediği durumlarda, işçinin korunması ve işçi lehine yorum⁶⁹⁷ ilkelerinden hareket edilmesi gerektiğine hükmedilmiştir⁶⁹⁸.

İşçilik alacaklarına ilişkin davalarda sıklıkla karşımıza çıkan tanık delili takdiri bir delil olup, hâkimi bağlamaz⁶⁹⁹. Tanık beyanlarının niteliğini ve karar açısından bağlayıcılığını hâkim takdir etmelidir. Ancak tanık beyanlarına göre veya bu beyanların aksine bir karar verildiğinde, bunun sebebi kararda açıklanmalıdır⁷⁰⁰. Yargıtay HGK tarafından verilen bir kararda, tanık beyanlarının takdiri bir delil olduğu, hâkimi bağlamayacağı, hâkimin tanık beyanını serbestçe takdir edeceği ancak tanık beyanının neden kabul edildiği veya edilmediğinin açıklanması gerektiği belirtilmiştir⁷⁰¹. Yine aynı kararda tanık beyanları arasında veya tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu takdirde, sadece tanık beyanlarına dayanılarak karar verilemeyeceği, bu durumda hâkimin davayı aydınlatma yükümü kapsamında, tanık anlatımlarının diğer delillerle desteklenmesi gerektiği belirtilmiştir.

3.2.2.2.2. Husumetli Tanık Beyanlarının Değerlendirilmesi

İşveren aleyhine dava açan birden fazla işçinin birbirlerine tanıklıkları hususunun ayrıca değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay kararlarında “*husumetli tanık*” olarak ifade edilen bu durumda, fazla çalışmanın ispatı için sadece bu beyanlara göre sonuca gidilemeyeceği belirtilmektedir⁷⁰². Yani tanık beyanlarına göre bir sonuca gidebilmek için, tanıkların davalı işveren aleyhine davalarının olup olmadığının değerlendirilmesi gerekir. Yargıtay’a göre husumetli tanık beyanlarıyla sonuca gidilebilmesi için, fazla çalışmanın ispatı noktasında başka

⁶⁹⁷ İşçi lehine yorum ilkesine dair ayrıca bkz. **Kar**, s. 79 vd.; Süzek, Sarper, “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 34, 2015, ss. 9-25, (Süzek, Yorum), s. 14 vd.

⁶⁹⁸ Yarg. 22. HD, T. 30.10.2017, E. 2017/8927, K. 2017/23475, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁶⁹⁹ **Kuru / Arslan / Yılmaz**, s. 422; Hâkimin, yazılı delilin olmadığı veya söz konusu delilin ispata elverişli olmadığı durumlarda başvurulmuş tanık delilini serbestçe takdir edeceği hakkında bkz. **Yıldız G. B.**, s. 117-118.

⁷⁰⁰ **Mülayim**, İspat, s. 137; Tanık beyanlarının hâkim tarafından serbestçe takdir edileceği ancak beyanların neden kabul edildiği veya edilmediğinin hükümde belirtilmesi gerektiğine dair detaylar için bkz. **Kuru / Arslan / Yılmaz**, s. 422.

⁷⁰¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında “...*Bu kapsamda, iş davalarında sıklıkla başvurulmuş delillerden biri olan tanık beyanı, takdiri bir delildir, hakimi bağlamaz ancak hakim, tanık beyanını serbestçe takdir ederken sadece vicdani kanaati ile karar veremez. Tanık beyanları yönünde ya da aksine hüküm tesis edilmesi durumunda, tanık beyanının neden kabul edildiği ya da edilmediği açıklanmalıdır. Belirtilmelidir ki, tanık beyanları arasında veya tanık beyanı ile diğer deliller arasında çelişki bulunduğu takdirde, sadece tanık sözlerine dayanılarak hüküm tesis edilmesi mümkün değildir. Bu durumlarda, hakimin davayı aydınlatma yükümü kapsamında, tanık anlatımları diğer delillerle desteklenmelidir...*” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. HGK, T. 20.02.2013, E. 2012/9-843, K. 2013/253, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁰² Yarg. 9. HD, T. 10.11.2020, E. 2016/31670, K. 2020/15577, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 22. HD, T. 07.02.2017, E. 2017/1537, K. 2017/1393, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>;

delillerin var olup olmadığı sorgulanmalıdır⁷⁰³. Salt husumetli tanık beyanlarıyla fazla çalışma iddiasının ispatlandığı sonucuna varılmamalıdır⁷⁰⁴.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2019 yılında vermiş olduğu kararında da, benzer iddia ve istemlerle dava açmış olan davacı tanıklarının davacı ile menfaat birlikteliği içinde olmaları nedeniyle, beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiği belirtilmiştir⁷⁰⁵. Söz konusu tanık beyanlarının, fazla çalışma iddiasının ispatı açısından yan delillerle desteklenmesi gerektiği yine aynı kararda vurgulanmıştır. Benzer nitelikte başka bir kararda da bu husus belirtmekle birlikte, yan delillerin neler olabileceği “...Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı aynı veya benzer taleplerle dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma, hafta ve genel tatili alacaklarının ispatında salt davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte yan delil ya da olgularla desteklenen tanık beyanlarına, bu tanıkların davacı ile menfaat birliği içinde hareket etmeleri hâlinde dahi itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, ... müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacakların varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar yan delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir...” şeklinde açıklanmıştır⁷⁰⁶. Dolayısıyla husumetli tanık beyanları olan durumlarda, söz konusu bu delillerin de değerlendirilmesi yerinde olacaktır⁷⁰⁷. Doktrinde de böyle bir durumda, tanık beyanlarının, işyerinin özelliği ve işin niteliği gibi diğer durumlarla birlikte değerlendirilebileceği belirtilmektedir⁷⁰⁸.

Yargıtay tarafından 2018 yılında verilen bir kararda, husumetli tanık beyanlarıyla ispat konusunda, bu beyanları destekleyen başkaca somut delillerin bulunması veya işin mahiyetinin gerektirdiği durumlar ya da herkesçe bilinecek maddi olguların varlığının bulunup bulunmadığının değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir⁷⁰⁹. Yargıtay’ın başka bir kararında,

⁷⁰³ Yarg. 9. HD, T. 15.12.2021, E. 2021/12100, K. 2021/16589; Yarg. 9. HD, T. 21.02.2022, E. 2022/1492, K. 2022/2055, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁰⁴ Konuya dair kararlar ve Yargıtay’ın görüşüne dair açıklamalar için bkz. **Sümer**, s. 649; **Ekin**, İşyeri Kayıtları, s. 1845; Husumetli tanık beyanları açısından başkaca destekleyici delillerin aranmasının isabetli olduğu hakkında bkz. **Alpagut**, s. 70; **Aydemir**, Tanık, s. 98.

⁷⁰⁵ Yarg. HGK, T. 27.06.2019, E. 2016/2306, K. 2019/80, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁰⁶ Yarg. 9. HD, T. 26.10.2022, E. 2022/10211, K. 2022/13259, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 09.01.2023, E. 2022/17302, K. 2023/28, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁰⁷ Yargıtay’ın konuya dair görüşü için bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 503; Yargıtay’ın yan delil ve olgularla birlikte husumetli tanık beyanlarının ispata ilişkin değerlendirilebileceği görüşü açısından ayrıca bkz. **Sümer**, s. 649; **Demir**, s. 24.

⁷⁰⁸ **Çil**, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 68-69; Tanık husumetli de olsa işyerindeki genel çalışma koşullarına ilişkin beyanların dikkate alınması gerektiğine dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 503.

⁷⁰⁹ Yarg. 22. HD, T. 21.02.2018, E. 2017/43396, K. 2018/4178, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

işyerindeki çalışma olgusunun tespitinde, işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığının önemli olduğu ve bu kişilerin tanıklıklarına olan güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığının araştırılması gerektiği ifade edilmiştir⁷¹⁰. Kararda, tanıklık hususunda HMK md.250 ve 254’de yer alan düzenlemeler belirtilmiştir. HMK md.254’te “*Dinleme sırasında öncelikle tanıktan adı, soyadı, doğum tarihi, mesleği, adresi, taraflarla akrabalığının veya başka bir yakınlığının bulunup bulunmadığı, tanıklığına duyulacak güveni etkileyebilecek bir durumu olup olmadığı sorulur.*” düzenlemesi yer almaktadır. Bu düzenleme uyarınca tanığın dinlenmesinden önce söz konusu bilgilerin tanığa sorulması gerekir. Tanıklığına duyulan güveni etkileyebilecek bir hal olarak da davalı işveren aleyhine kendisinin herhangi bir davası olup olmadığı sorulmaktadır. Kararda da söz konusu Kanun maddeleri belirtildikten sonra, davalı işveren aleyhine dava açanlar tanık olarak dinlenmişse, bu işçilerin tanıklığına ihtiyatlı yaklaşılması gerektiği belirtilmiştir.

Yargıtay kararlarında, tek başına husumetli tanık beyanlarına göre sonuca gidilmemesi gerektiği istikrarlı olarak belirtilmektedir. Söz konusu kararlarda, davacı işçinin başka delil sunamaması durumunda, sadece husumetli tanık beyanıyla fazla çalışma ücreti alacağını ispatlayamayacağı sonucuna varılmaktadır⁷¹¹. Ancak her olayda bu sonuca varılması hakkaniyetli olmayabilir. Her ne kadar Yargıtay, tek başına husumetli tanık beyanlarıyla ispatın mümkün olmadığı görüşünde de olsa, davalı işverenin somut olaydaki davacı işçi dışında diğer işçilerinin de fazla çalışma ücretlerini ödememe olasılığı yüksektir. Dolayısıyla diğer işçilerin de fazla çalışma ve diğer işçilik alacakları için dava açmaları ihtimal dâhilindedir⁷¹². Yani fazla çalışma ücreti devamlı olarak ödenmeyen bir işyerinde, aynı işverene karşı, işyerinde çalışan

⁷¹⁰ Kararda bu hususlar “...İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Diğer taraftan 6100 HMK.’un tanıkla ilgili hükümleri incelendiğinde, 240/1 maddesinde “Davada taraf olmayan kişiler tanık olarak gösterilebilir”, 250. maddesinde “Tanığın davada yararı bulunmak gibi tanıklığının doğruluğu konusunda kuşku gerektiren sebepler varsa, bunu iki taraftan biri iddia ve ispat edebilir” ve 254. maddesinde ise “Dinleme sırasında öncelikle tanıktan adı, soyadı, doğum tarihi, mesleği, adresi, taraflarla akrabalığının veya başka bir yakınlığının bulunup bulunmadığı, tanıklığına duyulacak güveni etkileyebilecek bir durumu olup olmadığı sorulur” kurallarına yer verilmiştir. Dairemizin istikrarlı uygulaması gereği, davalı aleyhine dava açanlar tanık olarak dinlenmiş ise bu işçilerin tanıklıklarına ihtiyatlı yaklaşılması gerekir. Bu beyanlar diğer yan delillerle birlikte değerlendirilerek, sonuca gidilmelidir. Somut uyumsuzlukta; mahkemece davacı tanık beyanlarına göre fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücret alacakları hükmü altına alınmış ise de, davacı tanıklarının davalıya karşı dava açtıkları anlaşılmaktadır. Davacı ile menfaat birliği ve bu anlamda davalıyla husumetli olan tanık beyanlarına itibar edilemeyeceğinden, fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti taleplerinin usulünce ispatlanamadığının kabulü ile bu taleplerin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 18.06.2018, E. 2018/5541, K. 2018/13166, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷¹¹ Yarg. HGK, T. 08.03.2017, E. 2015/1050, K. 2017/433, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷¹² Çil, Toplantı, s. 97; Ekmekçi / Yiğit, s. 502.

işçilerin çoğunun dava açması kuvvetle muhtemeldir⁷¹³. Söz konusu işçilerin de birbirleri için tanıklık yapmaları kaçınılmaz olacaktır. Böyle bir durumda, davacı işçinin tanık beyanları dışında başkaca bir delilinin olmamasının, kendisinin aleyhine sonuçlanması hakkaniyetli değildir. Zira belge düzenleme ve saklama yükümlülüğü altında olan işveren tarafından, söz konusu belgelerin tutulması gerekirken tutulmadığı bir durumda, tanık beyanlarının önemli olacağı aşıkardır⁷¹⁴. Nitekim Ankara BAM 7. Hukuk Dairesi de bir kararında, somut olay bakımından husumetli tanık beyanlarına itibar edilemeyeceği itirazını yerinde görmediğini açıklamıştır. Kararda, işveren tarafından işçinin çalışma sürelerini gösterir belge verilmediği ve işçinin bu durumda iddiasını ancak tanık beyanı ile ispat edebileceği açıklanmış ve aynı işyeri ile ilgili Yargıtay'ın emsal bir kararında da tanık beyanlarının değerlendirilmesi yönünde karar verildiği belirtilmiştir⁷¹⁵. Yargıtay'ın 2014 tarihli bir kararında da, davacı ve tanıklarının aynı işyerinde aynı işi yapan, aynı çalışma şartlarına sahip ve aynı şekilde mağdur olan kişiler olduğu, bu nedenle aynı taleplerle dava açmış olmalarının doğal olduğu, dolayısıyla tanıklıklarına itibar edilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁷¹⁶.

Tüm bu açıklamalar çerçevesinde belirtilmelidir ki, işverenin tüm işçilerin haklarını vermemesi nedeniyle işçilerin dava açması ve birbirlerine tanık olmaları söz konusu olabilir. Böyle bir durumda, işçilerin husumetli tanık beyanı dışında başkaca delili olmadığından alacaklarını talep edememesi sonucuna ulaşılması, işverenin hukuka aykırı davranışları açısından adeta bir ödül olacaktır ki hukuk düzeninin bunu korumayacağı açıktır. Dolayısıyla, husumetli tanık beyanlarına ihtiyatlı yaklaşılması gerekeceği konusunda Yargıtay kararlarında yerinde belirlemeler yapılmışsa da, her somut olay açısından bunun ayrıca değerlendirilmesi gerektiği gözetilmelidir⁷¹⁷. Tanıkların, davalı işverene karşı açmış oldukları işçilik alacaklarından kaynaklı davalarının olması, tek başına tüm bu tanık beyanlarının menfaate dayalı olduğu sonucuna varılmasına neden olmamalı ve beyanlarına itibar konusunun ayrıca irdelenmesi ile bir karara varılmalıdır.

⁷¹³ **Çil**, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 68; **Çil**, Uygulama, s. 152; Bu durumda tanık beyanlarının işyerinin özelliği ve işin niteliği gibi diğer delillerle birlikte değerlendirilmesi gerektiği hakkında bkz. **Çil**, İspat Yükü ve Deliller, s. 97.

⁷¹⁴ **Çil**, Uygulama, s. 152.

⁷¹⁵ Ankara BAM 7. HD, T. 17.04.2018, E. 2017/4039, K. 2018/1032, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷¹⁶ Yarg. 7. HD, T. 27.10.2014, E. 2014/15058, K. 2014/19544, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷¹⁷ **Ekin**, Fazla Çalışma, s. 348, Yazar, aynı anda toplu şekilde işten çıkarma gibi durumlarda, birbiri lehine tanıklık yapan işçilerin tanıklıklarına itibar edilmemesi durumunun fazla çalışmanın ispat edilebilmesini engelleyeceğini belirterek, somut olay açısından değerlendirme yapılması ve her olaya doğrudan aynı bakış açısıyla bakılmaması gerektiğini vurgulamıştır.

3.2.2.2.3. Karineye Dayalı İndirim

Yargıtay kararlarında “*hakkaniyet indirimi*”, “*takdiri indirim*”, “*karineye dayalı makul indirim*” ifadeleri ile kendisine yer bulan ve hesaplanan fazla çalışma ücreti alacağından belli bir oranda indirim yapılmasına yönelik uygulamadan da bahsedilmesi gerekir⁷¹⁸. Yargıtay, tanık beyanlarına göre hesaplanan fazla çalışma ücretlerinde, özellikle uzun süreler için yapılan hesaplamalarda, işçinin izin kullandığı günlerin olabileceği ve hesaplanan dönemde her zaman fazla çalışma yapılmasının mümkün olmadığı varsayımıyla indirim uygulanması gerektiğine yönelik içtihat geliştirmiştir. Bu şekilde uzun bir dönem için ve tanık beyanına göre hesaplanan fazla çalışmalarda, hakkın özünü zedelemeyecek şekilde takdiri bir indirim uygulanması gerektiği ifade edilmektedir. Bahsedilen durumda yazılı delil ile ispat söz konusu olmadığından ve uzun bir dönemi kapsayan bir hesaplama yapıldığından, makul düzeyde bir indirim yapılması gerekir⁷¹⁹. Söz konusu indirim esasında, işçinin her gün fazla çalışma yapmasının imkân dâhilinde olmadığı ve izinli günlerinin olabileceği karinesine dayalı bir indirimdir⁷²⁰ ve belirtildiği üzere makul düzeyde olmalıdır.

Yargıtay HGK’nin 2018 tarihli bir kararında buna ilişkin “...fazla çalışmaların yazılı belgelere, işveren kayıtlarına veya kesin delillere değil, tanık anlatımına dayalı olması durumunda mahkemece, indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da işçinin uzun süre her gün fazla çalıştırıldığına ilişkin kabulün hayatın olağan akışına ve insan doğasına uygun düşmeyeceği, yaşam tecrübelerine göre hiç hastalanmadan veya evlenme, doğum, ölüm, özel işleri gibi mazereti çıkmadan yıllarca sürekli çalıştığına kabul edilemeyeceği, iş yerindeki üretim faaliyeti ve işçinin üstlendiği işin niteliği dikkate alınmadan sürekli iş gördürüldüğünün varsayılamayacağı; işçinin ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiç dinlenme hakkını kullanmadan çalıştığına düşünülmemeyeceği karinesi göz önünde tutularak, hesaplanan tatil ve fazla çalışma alacaklarından makul bir indirim yapılması gerektiği hususu değerlendirilmelidir...” açıklamasına yer verilmiştir⁷²¹. Kararda da belirtildiği üzere, hesaplanan fazla çalışma ücretinden bu şekilde indirim yapılmasını öngören herhangi bir

⁷¹⁸ Karineye dayalı makul indirim ifadesinin daha doğru olduğu Yargıtay HGK kararında “...fazla çalışma ve tatil alacaklarından yapılacak indirimin “hakkaniyet indirimi” ya da “takdiri indirim” olarak nitelendirilmesi doğru olmayacaktır. İndirim, işçinin yılın belli dönemlerinde çalışmadığı karinesine dayalı olduğundan “karineye dayalı makul bir indirim” ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı sonucuna varılmıştır...” şeklinde açıklanmış ve bu indirimle dair detaylı bilgiler yine aynı kararda yer almıştır. Yarg. HGK, T. 06.12.2017, E. 2015/2698, K. 2017/1557, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷¹⁹ Konuya dair açıklamalar için bkz. Sümer, s. 650-651; Kabul, s. 136; Köseoğlu / Kabul, s. 260-261; Mülâyim / Kayık Aydınalp, s. 439; Ayrıca bkz. Karacan Çetin, s. 139-143; Akın, Levent, “Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasa’dan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 28, S. 1, Ocak 2014, ss. 50-62, s. 53 vd.

⁷²⁰ Özdemir, s. 87; Çil, Toplantı, s. 116.

⁷²¹ Yarg. HGK, T. 12.12.2018, E. 2015/2360, K. 2018/1904, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

yasal düzenleme yoktur⁷²². Yapılan bu indirimin temelinde, uzun süreli yapılan hesaplamalarda, söz konusu dönem içerisinde işçinin izinli olduğu günlerin olabileceği, sürekli olarak fazla çalışma yapıldığının kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğu düşüncesi vardır⁷²³. Belirtilen bu indirimin, yazılı belgelere veya işveren kayıtlarına dayalı olarak hesaplanan fazla çalışmalar açısından geçerli olmayacağı ifade edilmelidir⁷²⁴. Tanık beyanlarına dayalı olarak hesaplanan fazla çalışmalar açısından bu indirimin uygulanma olanağı vardır⁷²⁵.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi konuya ilişkin bir kararında, fazla çalışmanın tanık beyanı ve personel devam kontrol çizelgesi dikkate alınarak hesaplandığı bir olayda, hesaplanan dönemin bir kısmında yazılı kayıt esas alınması nedeniyle salt bu dönem için indirimle gidilemeyeceğini vurgulamıştır⁷²⁶. Yine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2018 tarihli kararında, fazla çalışmaya ilişkin hesabın işe giriş-çıkış kayıtlarına göre yapılması yani kayda dayalı bir ispat yapılması ve fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda, söz konusu takdiri indirimle gidilmemesi gerektiği belirtilerek, somut olayda indirim yapılmasının hatalı olduğuna hükmedilmiştir⁷²⁷.

Belirtilen bu indirimin ne oranda yapılacağı yine kararlarda tartışılmakla birlikte hakkın özünün zedelemeyecek düzeyde olması gerektiği vurgulanmaktadır⁷²⁸. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2018 tarihli bir kararında %50 oranında indirim yapılmasının⁷²⁹, 2019 tarihli bir kararında ise %40 oranında indirim yapılmasının hakkın özünü etkileyecek nitelikte fazla olduğu, makul oranda takdiri indirim yapılması gerektiği belirtilmiştir⁷³⁰. Söz konusu kararlarda, tanık beyanları ile ispatlanan fazla çalışma ücretinde indirim yapılmasının yerinde

⁷²² Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s. 70; Çil, Fazla Çalışma Ücreti, s. 272; Tuncay, s. 82-83; Kabul, s. 136.

⁷²³ Yargıtay'ın bu değerlendirmesinin isabetli olduğu ancak her durumda geçerli olduğunu kabul etmemek gerektiği hakkında bkz. Sözek / Baştırzi, s. 883; Yargıtay'ın bu yöndeki içtihatlarının her somut olaya uygun olmayabileceği, bu nedenle her somut uyumsuzlukta işin niteliği, işyerinin kapasitesi dikkate alınarak bir sonuca varılması gerektiği hakkında bkz. Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 305-306; İndirimin sınırları olduğuna ve bu sınırlara dair bkz. Tuncay, s. 83 vd.

⁷²⁴ Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 28; Sözek / Baştırzi, s. 883; Sümer, s. 650-651; Özdemir, s. 87-88; Köseoğlu / Kabul, s. 261; Ekin, Fazla Çalışma, s. 356. Mülayim / Kayık Aydınalp, s. 440.

⁷²⁵ Hüseyinli / Ünal, s. 55.

⁷²⁶ Yarg. 22. HD, T. 10.10.2018, E. 2017/15202, K. 2018/21670, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷²⁷ Yarg. 9. HD, T. 23.01.2018, E. 2017/19909, K. 2018/1067, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷²⁸ Yarg. 9. HD, T. 28.03.2017, E. 2017/2228, K. 2017/5235, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. 22. HD, T. 07.07.2020, E. 2017/36655, K. 2020/8913, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷²⁹ Yarg. 9. HD, T. 13.12.2018, E. 2015/27058, K. 2018/23215, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Benzer yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 18.01.2018, E. 2017/14560, K. 2018/546; Yarg. 9. HD, T. 26.01.2021, E. 2019/1501, K. 2021/2329, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³⁰ Yarg. 9. HD, T. 04.02.2019, E. 2015/31687, K. 2019/2671, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

olduğu ancak belirtilen indirim miktarlarının fazla olması nedeniyle hakkın özünü zedeleyeceği ifade edilmiştir. Yargıtay kararlarında genel anlamda %30 veya 1/3 oranında indirimin makul olduğu belirtilmekle, somut olay bakımından indirim oranı değerlendirilmeli ve bu oranda bir indirimin varlığı yeterli görülmelidir⁷³¹.

Yargıtay HGK 2017 tarihli kararında indirim oranının belirlenmesine ilişkin ‘‘...İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil günleri, yıllık izinli, mazeret izinli vs. sebeple çalışmadığı günler yılın yaklaşık olarak 1/3'üne tekabül ettiğinden kural olarak yapılacak indirimde bu oranın esas alınması isabetli olacaktır. Ancak işçinin hesaplanan fazla çalışma ve tatil çalışmalarında yıllık izin, mazeret izni ve tatil günleri dikkate alınmış ise indirimin daha az oranda yapılması gerekecektir...’’ şeklinde belirlemeler yapmıştır⁷³². Kararda indirim oranının mantığının, işçinin izinli olduğu günlerin yılın yaklaşık olarak 1/3'üne denk gelmesi olduğu belirtilmiştir. Kararda ayrıca, söz konusu izinli günlerin dikkate alınması ile bir hesaplama yapılması durumunda, indirimin daha az oranda yapılması gerektiği açıklanmıştır.

İndirim oranına ilişkin her koşulda 1/3 veya %30 şeklinde kesin bir sonuca varılmadan, bilirkişi raporunda yapılan hesaplamada, işçinin izinli olduğu günlerin gözetilip gözetilmediğine bakılması gerekir. Eğer raporda izinlerin büyük kısmının dikkate alınması ve izinli günlerin dışlanması ile hesap yapılması söz konusu ise indirim oranının da daha düşük tutulması gerekebilir. Söz konusu izinli günlerin tespitinin yapılabiliyor olduğu ve izinli günlerin hepsinin fazla çalışma hesabı konusunda dışlandığı durumda ise indirim dahi yapmaya gerek olmayacağından, indirim yapılmadan fazla çalışma ücreti alacağının belirlenmesi yerinde olur⁷³³.

3.2.2.3. Yargıtay Kararları Uyarınca Özellik Arz Eden Bazı Durumların İspat Açısından Değerlendirilmesi

3.2.2.3.1. Üçlü Vardiya Çalışma Düzeninde Çalışan İşçilerin Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi

Üçlü vardiya sistemi ile 24 saat çalışılan işyerlerinde çalışma süresi, her bir işçinin haftalık normal çalışma süresi 45 saat olacak şekilde düzenlenmektedir⁷³⁴. Dolayısıyla Yargıtay tarafından genel olarak, üçlü vardiya sistemi ile yapılan çalışmalarda fazla çalışma

⁷³¹ Yarg. HGK, T. 14.05.2014, E. 2013/1643, K. 2014/649; Yarg. 9. HD, T. 14.12.2017, E. 2017/27137, K. 2017/21263, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³² Yarg. HGK, T. 06.12.2017, E. 2015/2698, K. 2017/1557, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. HGK, T. 12.12.2018, E. 2015/2360, K. 2018/1904, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³³ Her olayda mutlaka indirime gidilmesinin isabetsiz olduğuna dair ayrıca bkz. **Karacan Çetin**, s. 142-143; **Doğan Yenisey**, Değerlendirme, s. 79.

⁷³⁴ Konuya dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 151.

yapılamayacağı kabul edilmektedir⁷³⁵. Konunun ispat bakımından etkisi ise, Yargıtay, bu şekilde yapılan çalışmalarda bazı durumlarda fazla çalışma oluşacağını kabul etmiş ancak sadece davacı tanıkları ile ispat yapılamayacağı ve başkaca delil gerektiğini belirtmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2017 tarihli bir kararında⁷³⁶ üçlü vardiya sisteminde fazla çalışmanın ispatı için yazılı delil gerektiği belirtilmişken, 2020 tarihli bir kararında ise yazılı delil veya başkaca nitelikli delil ile fazla çalışma yapıldığının ispatlanabileceği belirtilmiştir⁷³⁷. Dolayısıyla üçlü vardiyada sadece yazılı delil ile ispatın aranmayacağı ve başka delillerin değerlendirilebileceği söylenebilir⁷³⁸. Yargıtay'ın da konuya ilişkin verdiği sonraki tarihli kararlarında, üçlü vardiya sistemi ile yapılan çalışmalarda, fazla çalışma yapıldığı iddiasının yazılı delille veya nitelikli, güçlü delille ispat edilebileceğini kabul ettiği ve istikrarlı uygulamasının bu yönde olduğu görülmektedir⁷³⁹.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2019 tarihli bir kararında “...*Günde üç vardiya usulünün olduğu işyerinde fazla mesainin her iki taraf tanıklarının anlatımı ile nitelikli şekilde ispatı mümkündür...*” denilerek, davalı tanıklarının beyanlarının bu hususta nitelikli delil olduğu belirtilmiştir⁷⁴⁰. Dolayısıyla her ne kadar yazılı delil bulunmasa da davacı tanıklarının yanı sıra davalı tanıkları ile de fazla çalışma yapıldığının ispat edilmesi durumunda, üçlü vardiya şeklindeki çalışmalarda fazla çalışma yapıldığı sonucuna ulaşılması mümkündür.

⁷³⁵ Yarg. 22. HD, T. 22.01.2019, E. 2017/19410, K. 2019/1627, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³⁶ Yargıtay kararında “...*Dairemizin yerleşik uygulamasına göre üçlü vardiya sistemi ile çalışılan işyerlerinde fazla mesai yapıldığı ancak yazılı delil ile ispatlanabilir...*” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 25.09.2017, E. 2015/12397, K. 2017/14201, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³⁷ Yüksek Mahkeme konuya dair “...*İşyerinde günde 3 vardiya çalışıldığı tartışmasız olup, dairemiz uygulamasına göre günde 3 vardiya çalışılan işyerinde fazla çalışma iddiasının yazılı delil ya da başkaca nitelikli delil ile ispatı gerekir. Somut uyuşmazlıkta fazla çalışma ispatı noktasında yazılı delil bulunmasa da davacı tanıkları yanında davalı tanıkları da davacı işçinin günde 8 saatlik vardiyalarda çalışmasına rağmen ayda 2 kez eleman eksikliğine dayalı olarak takip eden vardiyada 8 saat çalışmasına bağlı olarak ayda toplam 16 saat fazla çalışma yapıldığını açıklamışlardır. Her iki taraf tanıklarının açık anlatımından aylık 16 saat fazla çalışma nitelikli delillerle ispat edilmiş olmakla fazla çalışma ücreti hesaplanmalı ancak dosyada fazla çalışma tahakkuku içeren bordrolar yer aldığından dairemiz ilke kararı uyarınca imzalı ve tahakkuk içeren bordro dönemleri hesaplama dışı tutulmalı, imzasız ve tahakkuk içeren dönemler için ise tanık beyanlarına göre hesaplama yapıldıktan sonra işçinin banka hesabına ödendiği tespit olunan tutarlar indirilerek sonuca gidilmelidir...*” şeklinde belirterek, yazılı delil veya başkaca delil gerektiğini açıklamıştır. Yarg. 9. HD, T. 02.07.2020, E. 2016/19721, K. 2020/6957, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷³⁸ Konuya dair bkz. Çil, Uygulama, s. 155.

⁷³⁹ Yargıtay 9. HD. 31.05.2018 Tarih 2015/18052 E. 2018/12248 K., Benzer yönde bir kararda “...*İşyerinde üçlü vardiya sisteminde çalışıldığı tartışmasız ise, işçinin fazla çalışma yaptığı yazılı delil veya somut güçlü delille (davalı tanık anlatımları, iş müfettişi raporu gibi) ispatı gerekir. Sadece davacı tanıklarının anlatımı ile üçlü vardiya düzeninde fazla çalışma ispatı mümkün olmaz. Ancak işçinin yaptığı iş veya konumu gereği üçlü vardiyaya tabi olmadığı anlaşılıyorsa, her türlü delille çalışma süreleri ispatlanabilir...*” şeklinde belirtilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 09.03.2021, T. 2020/8890, K. 2021/5858, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁴⁰ Yarg. 9. HD, T. 13.03.2019, E. 2015/32485, K. 2019/5656, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi başka bir kararında, somut güçlü delille ispatın mümkün olduğu ve davalı tanık beyanları, iş müfettişi raporu gibi durumların somut güçlü delil niteliğinde olduğunu belirtmiştir⁷⁴¹. Görüldüğü üzere Yargıtay kararlarında, üçlü vardiya sistemi ile çalışan işçi fazla çalışma iddiasında bulunduğu, söz konusu bu fazla çalışmayı yazılı delil veya nitelikli delil olarak ifade edilen başkaca bir delille ispat etmesi gerektiğine hükmedilmektedir. Davalı tanık beyanları, iş müfettişi raporu gibi somut başkaca delillerle ispat edilmesi Yargıtay uygulamasında kabul edilmektedir. Davacı tanık beyanlarının başkaca delillerle desteklenmediği durumlarda, üçlü vardiya ile çalışmada fazla çalışmanın ispat edilemediği sonucuna ulaşılmaktadır. Konuya dair önemli olan nokta, üçlü vardiya ile çalışma durumunda fazla çalışma oluşmayacağı ön kabulü doğru olmayıp, işçinin çalışma şartları ve işin niteliği irdelenmelidir⁷⁴². Nitekim HGK'nin 2017 tarihli bir kararında “...Her ne kadar yerleşik Yargıtay uygulamalarına göre üçlü vardiya halinde çalışılan işyerlerinde fazla çalışma yapılması kural olarak mümkün değilse de, somut olayda belirlenen ve davalının da kabulünde olan vardiya çalışma saatleri eşit olarak düzenlenmediği gibi basamaklı ve iç içe geçen bir vardiya sistemi olduğu da açıktır. Başka bir deyişle aynı ayda birden fazla vardiyanın çalışma saatlerinin çakıştığı görülmektedir. Bu durumda işyerinde tipik bir üçlü vardiya sisteminden söz edilemeyecektir. Kaldı ki davalı işyerinin ve davacının yaptığı işin niteliği de dikkate alındığında işyerinde uygulanmakta olan bu vardiya sistemi ile yapılan çalışmalarda fazla çalışma yapılması mümkündür...” şeklinde belirtilerek işyerinde uygulanan vardiyaların birbiri ile iç içe geçmesi durumu değerlendirilmiştir⁷⁴³. Karardan görüldüğü üzere Yargıtay tarafından, vardiyaların birbiri ile denk gelmesi ve iç içe geçmesi durumu ile davacının yaptığı işin niteliği dikkate alınmış ve böyle bir durumda fazla çalışma yapılmasının mümkün olduğu sonucuna varılmıştır.

3.2.2.3.2. Tır Şoförü Olarak Çalışan İşçiler Açısından Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi

Tanık beyanına itibar açısından değerlendirilmesi gereken bir durum da tır şoförlerinin fazla çalışmaya yönelik iddialarının ispatlanması konusunda ortaya çıkar. Yargıtay, yurt içinde çalışan tır şoförlerinin fazla çalışma iddiasının her türlü delille ispatlanabileceği, takometre kayıtları bulunması durumunda ise incelemenin bu kayıtlar üzerinden yapılması gerektiğini

⁷⁴¹ Yarg. 9. HD, T. 09.03.2021, E. 2020/8890, K. 2021/5858, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁴² Karacan Çetin, s. 152.

⁷⁴³ Yarg. HGK, T. 12.04.2017, E. 2015/3557, K. 2017/724, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

belirtmektedir⁷⁴⁴. Takometre kayıtlarının sunulması halinde söz konusu kayıtların bilirkişi tarafından incelenmesi ile bir sonuca gidilmesi ve kayıtlara öncelik tanınması gerektiği açıklanmaktadır⁷⁴⁵. Yargıtay ayrıca tır şoförlerinin fazla çalışma iddiasının ispatında, Karayolları Trafik Kanunu⁷⁴⁶ ve Karayolları Trafik Yönetmeliği'nde yer alan günlük yasal araç kullanılmasına ilişkin sınırlamaların da gözetilmesi gerektiğini belirtmektedir⁷⁴⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2022 yılında vermiş olduğu kararında, tır şoförlerinin uzun mesafelerde tek başına araç kullandıkları ve kendilerine refakat eden birinin bulunmadığı açıklanmış ve aynı çalışma düzeninde çalıştığını bildirirse bile başka bir tır şoförünün görgüye dayalı bir tanıklığının olamayacağı, bu şekilde yapılan çalışmalarda ise sadece görgüye dayalı tanık beyanlarına itibar edilmesi gerektiği belirtilmiştir⁷⁴⁸. Her ne kadar tanık beyanlarının görgüye dayalı olması gerektiği konusunda dikkatli davranılması gerekse de, söz konusu kararda da belirtildiği üzere tır şoförleri yalnız başına araç kullanmaktadırlar. Dolayısıyla tır şoförü olarak çalışan işçiler açısından, takometre kayıtlarının bulunmadığı durumlarda yanlarında beraber seyahat ettikleri başka bir işçi de bulunmaması durumunda tanık beyanı da bulunmayacağından, fazla çalışma yapsalar dahi bunu ispat etme olanaklarının ortadan

⁷⁴⁴ Yarg. 9. HD, T. 04.05.2017, E. 2017/4710, K. 2017/7913, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Yüksek Mahkeme kararında “...Mahkemece hükmüne uyulan bozma ilamında açıklandığı üzere yurtiçi sevkiyat şoförü olarak çalışan davacıya ait bir kısım takometre kayıtları, işyerine giriş çıkış kayıtları ve seyahat görev formları dosyaya sunulmuştur. Mahkemece kayıt bulunan dönemlere ilişkin olarak bu kayıtlara, kayıt bulunmayan dönemlere ilişkin olarak ise tanık beyanlarına itibar edilerek davacının haftalık 45 saati aşan çalışma yapıp yapmadığı haftalar itibariyle somut ve denetime elverişli şekilde belirlenip sonucuna göre karar verilmesi gerekirken, kayıtlar ve tanık beyanları birlikte değerlendirilip ortalama söz edilerek varsayımsal hesaplama yapan hatalı bilirkişi raporuna itibarla karar verilmesi isabetsizdir...” şeklinde belirtmiştir. Yarg. 9. HD, T. 22.09.2020, E. 2020/1903, K. 2020/8749, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁴⁵ Yarg. 9. HD, T. 04.05.2017, E. 2017/4710, K. 2017/7913; Yarg. 22. HD, T. 21.05.2013, E. 2013/10623, K. 2013/11943, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁴⁶ RG: 18.10.1983/18195.

⁷⁴⁷ Yargıtay'ın 2020 tarihli bir kararında bu durum “...Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanları esas alınarak, Karayolları Trafik Kanunu Yönetmeliği'nin 98/A maddesindeki günlük 9 saat araç kullanmaya ilişkin yasal sınırlamalar gözetilmeden, davacının haftanın 6 günü günde 12 saat çalıştığı kabul edilerek yapılan hesaplamada haftalık 27 saat üzerinden fazla çalışma ücret alacağının belirlenmesi isabetsiz olmuştur. Mahkemece yapılması gereken, Karayolları Trafik Yönetmeliğine göre bir şoför günde en fazla 9 saat araç kullanabileceğinden, davacının ara dinlenme süresi hariç günde 9 saat çalıştığı kabul edilerek fazla çalışma ücretinin, tanık beyanlarına göre haftada 7 gün günde en fazla 9 saatlik çalışma üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 09.12.2020, E. 2016/33810, K. 2020/17832; Benzer yönde başka bir karar, “...Mahkemece, hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının günlük 15 saat çalıştığı günlük 3 saat ara dinlenme haftalık 27 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek alacak hesaplanmış ise de ağır vasıta şoförlerinin yirmidört saat içinde dokuz saatten fazla araç kullanmalarının yasaklandığı Karayolları Trafik Yönetmeliği'nin 98. maddesi hükmü ile tanık beyanları dikkate alındığında davacının günlük fiilen 10 saat çalışma ile haftalık 15 saat fazla çalışma yaptığının kabulü dosya içeriğine uygun düşecektir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklindedir. Yarg. 22. HD, T. 23.05.2019, E. 2017/22508, K. 2019/11470, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁴⁸ Yarg. 9. HD, T. 15.03.2022, E. 2022/2550, K. 2022/3399, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

kalkması söz konusu olmaktadır. Yalnız çalışmaları nedeniyle ve kendilerinden kaynaklanmayan bir nedenle, tır şoförleri veya bu şekilde uzun yolda araç kullanarak çalışan işçilerin fazla çalışma iddialarının ispat edilememesi sonucunun doğru olmayacağı da ortadadır. Dolayısıyla her ne kadar beyanları görgüye dayalı olmasa da, çalışma düzenlerinin aynı olduğu tespit edildiği hallerde bu tanık beyanlarının dikkate alınması daha doğru olacaktır.

Yurt dışına sefer yapan tır şoförleri⁷⁴⁹ açısından ise salt tanık deliline dayanılarak fazla çalışma ücretinin talep edilmesinin mümkün olmadığı Yargıtay kabulündedir⁷⁵⁰. Yargıtay, yurt dışı tır şoförlerinin günlük araç kullanımlarının sıkı denetim altında olduğu, uluslararası trafik kurallarına uymak zorunda olduğu ve davacı işçinin araç sürüşünün kendi inisiyatifinde olduğunu belirtmektedir⁷⁵¹. Konuya ilişkin Yargıtay'ın 2023 tarihli bir kararında “...yurt dışına sefer yapan tır şoförlerinin salt tanık deliline dayanarak fazla çalışma ücreti talep etmeleri mümkün değildir. Tanıkların anlatımları kendi çalışma saatleri ile ilgili olup dava açan tır şoförü ile aynı seferde görev yapmamaları sebebiyle günlük çalışma saatlerini tam olarak bilmeleri mümkün değildir. Öte yandan uluslararası tır şoförleri mesailerini kendileri belirledikleri gibi günlük tır kullanımıyla ilgili sıkı trafik mevzuatına uymak zorundadırlar...” şeklinde özetlenmiştir⁷⁵². Yani yurt dışına sefer yapan tır şoförleri açısından salt tanık delili ile ispatın söz konusu olmadığı belirtilmektedir⁷⁵³.

3.2.2.3.3. Banka Çalışanlarının Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi

Yargıtay kararlarında log kayıtlarının delil niteliğinin irdelendiği görülmektedir. Özellikle banka çalışanı olan işçiler açısından önem arz edebilecek delillerden biri log kayıtları olabilecektir. İşçinin işe giriş-çıkış kayıtları dışında işi için kullandığı bilgisayara giriş-çıkış kayıtlarının da değerlendirilmesi gerekebilir. Bu kayıtların fazla çalışmanın ispatında kullanılması açısından değerlendirme yapılması önemlidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 tarihli bir kararında log kayıtlarının tek başına çalışma saatlerini belirlemeye yeterli olmadığını ancak bu kayıtların davacı tanık beyanları ile birlikte

⁷⁴⁹ Konuya dair bkz. **Ekmekçi / Yiğit**, s. 504; Yargıtay'ın, yurt dışı tır şoförlerinin fazla çalışma yapamayacağını fiili karine olarak kabul ettiği görüşü için bkz. **Çil**, İspat Yükü ve Deliller, s. 95.

⁷⁵⁰ Yarg. 9. HD, T. 04.05.2017, E. 2017/4710, K. 2017/7913, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵¹ Yarg. 9. HD, T. 25.03.2013, E. 2013/1808, K. 2013/9914, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵² Yarg. 9. HD, T. 09.01.2023, E. 2022/15904, K. 2023/58, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵³ Yargıtay'ın bu görüşünün yerinde olduğuna dair bkz. **Aydemir**, Tanık, s. 95; Her durumda tır şoförlerinin kendi çalışma saatlerini belirleyebilecekleri şeklinde bir yaklaşımın doğru olmadığına dair bkz. **Alpagut**, Değerlendirme, s. 72.

değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir⁷⁵⁴. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2021 tarihli bir kararında ise log kayıtlarının olduğu dönem açısından kayıtların esas alınması gerektiğini ifade etmiştir⁷⁵⁵. Yargıtay log kayıtları olmayan dönem açısından tanık beyanlarına göre belirleme yapılması gerektiğini belirtmekle birlikte kayıtların olduğu dönemde bu kayıtların incelenmesi gerektiğini vurgulamaktadır⁷⁵⁶. Bu konuda ayrıca log kayıtları açısından bu kayıtların doğrudan işyerine giriş ve çıkışı gösteren kayıtlar olmadığı belirtilmektedir⁷⁵⁷. Yargıtay gerektiğinde bilirkişi tarafından yerinde inceleme yapılması ve işçinin bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtlarının temin edilmesinin gerektiğini, bu şekilde kayıt sunulan dönem açısından kayıtlara göre değerlendirme yapılarak sonuca varılabileceğini belirtmektedir⁷⁵⁸. Dolayısıyla özellikle banka çalışanı olan işçiler açısından bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtlarının da delil niteliğinin irdelenmesi ve fazla çalışmanın ispatı açısından değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmelidir.

3.2.2.3.4. Konut Kapıcısı Olarak Çalışan İşçilerin Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi

Çalışma düzeninin tespiti noktasında özellik arz eden bir çalışma olarak konut kapıcılarının ayrıca irdelenmesi gerekir. Konut kapıcılarının çalışma düzenlerinin belirlenmesi ve görevlerinin tespiti açısından çıkarılan Konut Kapıcıları Yönetmeliği⁷⁵⁹ de burada belirtilmelidir. Yönetmelik md.3'te konut kapıcısının tanımı yapılmıştır. Buna göre konutun bakımı, onarımı, temizliği gibi işlerin yanı sıra bağımsız bölümlerde oturanların da bazı işlerinin görülmesi vb. işleri yapan işçilerin çalışması bu Yönetmelik kapsamında irdelenebilir.

Konut kapıcısı olarak çalışan işçilerin çalışma düzenlerinin ve fazla çalışma iddialarının Yargıtay kararları çerçevesinde şekillendiği görülmektedir. Yargıtay, konut kapıcısı açısından

⁷⁵⁴ Yarg. 9. HD, T. 04.02.2019, E. 2015/31428, K. 2019/2594, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵⁵ Kararda ayrıca log kayıtlarına göre hesap yapılan dönem yönünden herhangi bir indirim yapılmaması gerektiği belirtilmiştir. Bkz. Yarg. 9. HD, T. 21.06.2021, E. 2021/6185, K. 2021/10507, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵⁶ Yargıtay bu konuda “...her iki taraf da işyeri kayıtlarına delil olarak dayandığından, gerekirse işyeri kayıtları üzerinde konusunda uzman bilirkişiye yerinde inceleme yetkisi verilerek, davacıya ait bilgisayar açılış kapanış sistem kayıtları (log kayıtları) ve davacının cumartesi çalışmalarına ait varsa emniyet müdürlüğü kayıtları, banka içi talimat niteliği taşıyan ve cumartesi çalışılmasına dair kayıtlar ile banka güvenlik defteri kronolojik sıralı olarak temin edilerek, inceleme yapmaya elverişli kayıtların varlığı halinde kayıtlara göre, kayıt bulunmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre her hafta için ayrı ayrı denetime elverişli olacak şekilde rapor aldırılmalı...” şeklinde belirtmektedir. Yarg. 9. HD, T. 23.06.2021, E. 2021/6547, K. 2021/10679, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>; Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, T. 13.10.2021, E. 2021/9876, K. 2021/14208, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵⁷ Yarg. 9. HD, T. 11.01.2021, E. 2020/3840, K. 2021/180, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵⁸ Yarg. 22. HD, T. 14.07.2020, E. 2017/45915, K. 2020/9515, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁵⁹ RG: 03.03.2004/25391.

çalışma düzeninin ve çalışma şartlarının kendine özgü olduğunu, serbest zaman kullanma imkânı bulunduğunu ve çalışılan sitenin kapıcı dairesinde ikamet edilmesi durumunda özel hayat ve iş hayatının iç içe geçtiği bir çalışma biçimi olduğunu belirtmektedir⁷⁶⁰. Gerçekten de konut kapıcılarının çalışma düzeni, yapılan işe ve konutta yer alan daire sayısına göre farklılık gösterebileceğinden her çalışma kendine özgü olabilir⁷⁶¹. Yapılan işlerin devamlı olmaması veya ara dinlenme sürelerinin her işe göre farklı olabilmesi gibi hususlar da işin niteliği gereği söz konusu olabilir⁷⁶². Bu nedenle bu çalışmalar açısından somut olayın özelliğinin değerlendirilmesi daha uygun olur. İşin mevsime göre farklılaşması örneğin kış aylarında yapılan diğer işlerin yanında kaloriferle ilgilenilmesi gibi farklı durumların da değerlendirilmesi gerekebilir. Yargıtay kararlarında yer alan bazı durumlar da bu çerçevede yol gösterici olabilir⁷⁶³. Yargıtay konuya dair “...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 imkanı olduğundan bu zamanların günlük çalışma süresine dâhil edilmesi mümkün değildir. Bu itibarla; kapıcıların fazla mesai taleplerine ilişkin araştırma ve inceleme yapılırken öncelikle kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısının ve bir günde yaptığı işlerin neler olduğu ve bu işlerin ne kadar zamanda yapacağını tespit edilmesi ve buna göre fazla mesai yapıp yapmadığı saptanması, tanık anlatımlarının da bu saptamalar ışığında değerlendirilmesi gerekir...” belirlemelerini yapmıştır⁷⁶⁴.

Yargıtay, kapıcı olarak çalışan işçinin çalıştığı konut veya sitenin kaç daire olduğu, işçinin yaptığı işlerin ne olduğunun tespitinin gerektiği ve bu işler açısından işçinin ne kadar süre ayırdığı gibi hususların tek tek belirlenmesi ile bir sonuca varılması gerektiğini

⁷⁶⁰ Yarg. 22. HD, T. 24.10.2018, E. 2017/15744, K. 2018/23078, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁶¹ Yargıtay konut kapıcılarının fazla çalışma iddiası açısından “...Konut kapıcıları bakımından işyerinde fazla çalışma yapıp yapılmadığı konularında işyerinin bağımsız bölüm sayısı, ortak yerler ile eklentilerin özelliği belirleyici olacaktır...” şeklinde belirtmektedir. Yarg. 9. HD, T. 27.04.2023, E. 2023/1115, K. 2023/6388, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁶² Konut kapıcılarının çalışmaları açısından bkz. Sümer / Kayırgan, s. 744-748.

⁷⁶³ Yargıtay’ın 2017 tarihli bir kararında “...kapıcıların fazla mesai taleplerine ilişkin araştırma ve inceleme yapılırken öncelikle kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısının ve bir günde yaptığı işlerin neler olduğu ve bu işlerin ne kadar zamanda yapacağını tespit edilmesi ve buna göre fazla mesai yapıp yapmadığı saptanması, tanık anlatımlarının da bu saptamalar ışığında değerlendirilmesi gerekir...” şeklinde belirtilerek, işin niteliği ve yapılan işlerin neler olduğu gibi hususların irdelenmesi gerektiği açıklanmıştır. Yarg. 22. HD, T. 16.03.2017, E. 2017/6013, K. 2017/5426, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁶⁴ Yarg. 22. HD, T. 20.06.2019, E. 2017/22796, K. 2019/13514, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

belirtmektedir⁷⁶⁵. Yargıtay tarafından ayrıca gerektiğinde keşif yapılması ve çalışma şekli ile sürelerinin bu kapsamda tespit edilmesi gerektiği ifade edilmektedir⁷⁶⁶.

Yargıtay başka bir kararında “...Davacı işçi 80 daireden oluşan sitede kapıcı olarak görev yapmıştır. Davacı, 07:30-19:00 saatleri arasında günde 1,5 saat ara dinlenmesi ile haftada 60 saat çalışıp 15 saat fazla mesai yaptığını, tanık beyanları ile ispatlamıştır. Çöp toplamaması ve servis yapmaması ile kaloriferi yakmaması gibi hususlar, söz konusu mesainin yapıldığı gerçeğini değiştirmez. Açıklanan nedenle fazla mesai talebinin kabulü yerine yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır...” şeklinde karar vermiştir⁷⁶⁷. Görüldüğü üzere Yargıtay tarafından, tanık beyanlarıyla birlikte yapılan işin niteliğinin ve yine işçinin çalıştığı işyeri olan sitenin büyüklüğü gibi ek durumların⁷⁶⁸ fazla çalışmanın ispatı konusunda göz önüne alınması gerekliliği ortaya konulmuştur. Yargıtay bu çerçevede değerlendirme yaptığı başka bir kararında ise 12 daire ve 120 m²’lik bahçeye sahip olan apartman açısından kapıcı olarak çalışan işçinin fazla çalışma iddiasının sadece davacı tanıklarıyla ispatlanamadığı sonucuna varmıştır⁷⁶⁹.

3.2.2.3.5. Orman Yangın İşçileri İle Gözetleme Kulelerinde Nöbet Tutan İşçilerin Fazla Çalışma İddialarının Değerlendirilmesi

6831 sayılı Orman Kanunu⁷⁷⁰ md.72’de “Orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde görevlendirilen işçilerin, orman yangın ekip bina ve yangın gözetleme kulelerinde

⁷⁶⁵ Kararda bu hususlar “...Davacının 32 dairesi tek bir bloğun kapıcılık işini yaptığı, her gün servis hizmeti olsa da, apartman, bahçe temizliği, aidat toplama gibi işlerin haftanın her günü yapılmasının mümkün olmadığı açıktır. Ayrıca davacının çalışma süresi içinde, sitenin kömürle mi yoksa doğalgaz ile mi çalıştığı hususu da tespit edilmemiştir. Davalı işyerinin kapsam ve kapasitesi ile ilgili olarak apartman kat ve daire sayısının net olarak tespiti, bahçesinin büyüklüğü, ağaç sayısı gibi durumları araştırılmalı ve davacının yaptığı işler kapsamının neler olduğunun belirlenmesi yönünden günde kaç kez servise çıktığı, sipariş getirme ve götürme işinin ne kadar zaman aldığı, çöp toplama, temizlik ve bahçe bakımı işlerinin hangi aralıklarla yapıldığı, ayrıca sitenin nasıl ısındığının tespit edilerek buna göre doğalgaz açım ve kapama işinin yılın hangi dönemlerinde ve gün içerisinde hangi zaman diliminde yapıldığı, kalorifer yakılıyorsa şayet davacı işçinin bu iş için ayırdığı süre gibi hususlar tek tek tespit edilerek bu işlerin ne kadar sürede yapılacağı ve dolayısıyla davacının kapıcılık ve kapıcılık dışında yaptığı işler ve bu işlerin çalışma süreleri belirlenerek davacının gün içerisinde hangi saatler içinde çalışıp ne kadar süre ile dinlendiği belirlenmeli, tanıklar tekrar çağırılıp dinlenilerek ayrıntılı beyanları alınmalı, keşif yapılarak çalışma sistemi ve süresi tespit edilmelidir. Somut olayda bu yönler açıklığa kavuşturulmadan karar verilmesi doğru olmamıştır. Eksik inceleme ve araştırmaya dayalı olarak verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde ifade edilmiştir. Yarg. 9. HD, T. 19.10.2020, E. 2017/17126, K. 2020/12485, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁶⁶ Yarg. 9. HD, T. 14.10.2020, E. 2016/25918, K. 2020/11974, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁶⁷ Yarg. 9. HD, T. 06.12.2018, E. 2015/25595, K. 2018/22594, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁶⁸ Çil, İspat Yükü ve Deliller, s. 95, Yazar bu şekilde yapılan değerlendirmelerin fiilî karine olduğunu belirtmektedir.

⁷⁶⁹ Yarg. 9. HD, T. 27.02.2017, E. 2017/3746, K. 2017/2648, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁷⁰ RG: 8.9.1956/9402.

bulunan sosyal tesisler ve lojmanlarda çalışma saatleri dışında geçirdiği süreler, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü maddesinde düzenlenen çalışma süresinden sayılmaz. Bu maddenin uygulanmasına ilişkin yapılacak fazla çalışma ve diğer hususlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görüşü alınarak, Orman Genel Müdürlüğüince hazırlanacak yönetmelikle düzenlenir.” düzenlemesi yapılmıştır. Yapılan bu düzenleme ile söz konusu orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde görevlendirilen işçilerin maddede belirtilen yerlerde çalışma saatleri dışında geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı açıkça belirtilmiştir. Bu işçilerin çalışma düzenleri ve fazla çalışma iddiaları açısından ayrıca Orman Yangınlarıyla Mücadele Hizmetlerinde Görevli İşçi Personelin Çalışma Esasları ile İlgili Yönetmelik⁷⁷¹ hükümleri de gözetilmelidir.

Bu işçilerin çalışma süreleri ve fazla çalışma iddiaları açısından Yargıtay 9. Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi Eylül 2020 kararında “...6831 sayılı Orman Kanunu’nun, 19.04.2018 tarih ve 7139 sayılı Kanun’un 15. maddesi ile değişik, 72. maddesine göre orman yangınlarını önleme ve söndürme işlerinde görevlendirilen işçilerin, orman yangın ekip bina ve yangın gözetleme kulelerinde bulunan sosyal tesisler ve lojmanlarda çalışma saatleri dışında geçirdiği süreler, 22.05.2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde düzenlenen çalışma süresinden sayılmaz. Bununla birlikte, işin niteliği dikkate alınarak belirtilen sürelerin bir kısmının ya da tamamının çalışma süresinden sayılması kararlaştırılabilir. Nitekim orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde görev yapan işçilere toplu iş sözleşmesi gereği fazla çalışma yapılsın veya yapılmasın günde üç saatlik fazla çalışma ücreti ödenmektedir. İşçinin günde üç saatten daha fazla çalıştığı yazılı delille (görev emirleri, çizelgeler, puantaj kaydı vs) ispatı halinde fazlasının ödenmesi gerekir. Aksi halde salt tanık beyanlarına göre fazla çalışma yapıldığının ispatı kabul edilemez...” ifadelerine yer verilmiştir⁷⁷².

Yargıtay’ın, bu işçilerin fazla çalışma iddialarının ispatı açısından günlük 3 saati aşan fazla çalışma iddiasında yazılı delille ispat gerektiği, salt tanık beyanı ile sonuca gidilemeyeceğini belirttiği görülmektedir. Yargıtay’ın 2021 tarihli bir kararında bu durum “...Dairemizin yerleşik hale gelen içtihatlarına göre; orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde görev yapan işçilerin görevleri itibariyle yangın döneminde bütün günü mesaiye hasretmesi mümkün olmayıp yapılan işin niteliği gereği ara dinlenmeleri normal mesai sistemine göre daha fazladır. Nitekim, orman yangın işçileri ile gözetleme kulelerinde görev yapan işçilere toplu iş sözleşmesi gereği fazla çalışma yapılsın veya yapılmasın günde üç

⁷⁷¹ RG: 12.10.2019/30916.

⁷⁷² Sümer / Kayırgan, s. 824, s. 914.

saatlik fazla çalışma ücreti ödenmektedir. İşçinin günde üç saatten daha fazla çalıştığının yazılı delille (görev emirleri, çizelgeler, puantaj kaydı vs) ispatı halinde fazlasının ödenmesi gerekir. Aksi halde salt tanık beyanlarına göre fazla çalışma yapıldığının ispatı kabul edilemez...’’ şeklinde ifade edilmiştir⁷⁷³. Dolayısıyla bu işçilerin çalışma sürelerinin belirlenmesinde ve fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde bu hususların da dikkate alınmasıyla bir sonuca gidileceği belirtilmelidir.

3.2.2.4. İşyerinin ve İşin Niteliği ile İspat

Fazla çalışmanın ispatı konusunda tanık beyanlarının yanı sıra işyerinin ve işin niteliğinin de değerlendirilmesi gerekebilir⁷⁷⁴. Yapılan işin fazla çalışma olmaksızın yapılmasının mümkün olmadığının belli olduğu durumlarda bu hususun, dosya içeriği ve tanık beyanlarıyla birlikte değerlendirilmesiyle fazla çalışma alacağının ispatlandığı Yargıtay tarafından kabul edilmiştir⁷⁷⁵. Buna göre, Yargıtay’ın 2018 tarihli kararında davacı işçinin yaptığı işler değerlendirilmiş ve çalıştığı sitenin 6 blok ve 120 daireden oluştuğu göz önünde tutularak, işin niteliği gereği fazla çalışma yapıldığı kabul edilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2010 tarihli bir kararında, işin niteliği ve yoğunluğunun bilirkişi marifetiyle, keşif yapılarak değerlendirilmesi ve buna göre fazla çalışma açısından bir karara varılması gerektiği belirtilmiştir⁷⁷⁶. Kararda belirtildiği üzere, tanık delili ile bir sonuca gidilemiyorsa, işin niteliği ve yoğunluğunun değerlendirilmesi ve fazla çalışma gerektiren bir iş bulunup bulunmadığının belirlenmesi mümkündür. Burada gerektiğinde işyerinde keşif yapılarak, işyerinin yoğunluğu, işçinin yaptığı işin niteliği bilirkişi marifetiyle belirlenebilir⁷⁷⁷. Dolayısıyla, Yargıtay tarafından da belirtildiği üzere, işin yoğunluğunun tespiti ile bir sonuca

⁷⁷³ Yarg. 9. HD, T. 16.09.2021, E. 2021/7181, K. 2021/12103, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁷⁴ **Caniklioglu S.**, s. 96; İşyerindeki çalışmada mevsimlere göre yoğunluk durumunun dikkate alınması gerektiği hakkında bkz. **Günay**, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, s. 32; **Köseoglu / Kabul**, s. 262; İşin niteliği ve işyerinin hacmi gibi hususların değerlendirilmesine dair bkz. **Karacan Çetin**, s. 143-144.

⁷⁷⁵ Yarg. 9. HD, T. 13.09.2018, E. 2017/8525, K. 2018/15721, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁷⁶ Kararda bu durum “...Mahkemece, tanık beyanları esas alınarak, davacının fazla mesai yaptığı kabul edilerek anılan alacağa karar verilmiştir. Ancak dinlenen tanıkların davalı aleyhine dava açtıkları ve davacıların bu konuda birbirlerine tanıklık yaptıkları anlaşılmaktadır. Davalı aleyhine dava açan işçilerin tanıklıklarına kural olarak itibar edilmemesi gerekir. Bu nedenle özellikle davacıları yaptığı kurye işi nedeni ile işyerinde bilirkişi marifeti ile keşif yapılarak, kurye çıkış ve geliş saatleri, teslim ettikleri kargo evrakları incelenerek, fiilen yapılan kurye işinin niteliği ve yoğunluğunun fazla çalışma gerektirip gerektirmediği, yapılmış ise haftalık 45 saati aşan fazla çalışmanın ne kadar olduğu belirlenmeli, bu konuda rapor alınmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir. Eksik inceleme ile karar verilmesi hatalıdır...” şeklinde açıklanmıştır. Yarg. 9. HD, T. 27.12.2010, E. 2010/23547, K. 2010/40954, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁷⁷ **Yıldız G. B.**, s. 118, Yazar bilirkişi ve keşif deliline hâkimin kendiliğinden başvurabileceğini, yine Yargıtay tarafından ispat konusunda tanık beyanının yetersiz olduğu durumlarda bu delillere başvurulması gerektiğinin belirtildiğini ifade ederek bu konuyu açıklamıştır. İşin yoğunluğunun belirlenmesi açısından incelemenin nasıl yapılabileceğine dair detaylar için bkz. **Yıldız G. B.**, s. 119.

gidilmesi mümkün olup, bu konuda fazla çalışmanın ispatı açısından bilirkişi ve keşif delillerine⁷⁷⁸ başvurulması mümkündür⁷⁷⁹.

Yargıtay işin niteliği açısından, yapılan işin mevsime bağlı bir iş olması ve bazı hallerde işin yapılamıyor olması durumunu da ayrıca irdelemektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2021 tarihli bir kararında, yapılan işin asfalt döküm işi olduğu, hava durumu ve mevsim koşullarının yapılan işi etkileyeceğinin açık olduğu dolayısıyla bu konunun irdelenmesi gerektiği ifade edilmiştir⁷⁸⁰. Kararda, yapılan işin niteliği gereği mevsim koşullarına göre çalışma düzeninin irdelenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmış olup, bu konunun da fazla çalışmanın ispatında dikkate alınması gerekliliği belirtilmiştir.

⁷⁷⁸ Yıldız G. B., s. 118-119, Yazara göre her durumda bilirkişi ve keşif deliline başvurulması gerekip gerekmediğinin de tespit edilmesi önemlidir. Fazla çalışmaya ilişkin bir uyumsuzlukta, yazılı delil bulunmayıp tanık beyanları ile fazla çalışmanın oluşmadığına ilişkin hâkimde kanaat oluştuysa, bu durumda fazla çalışmanın ispat edilememesi nedeniyle dava reddedilebilir, bilirkişi veya keşif deliline başvurulması gerekli değildir. Ancak dosyadaki fazla çalışmaya ilişkin deliller hâkimde bir kanaat oluşturmaya yetmiyorsa ve özellikle tanık beyanları çelişkili ise çalışma düzeninin tespitine ilişkin keşif ve bilirkişi incelemesi yaptırılması gerektiği yani her durumda bu incelemeye gerekli olmadığı yazar tarafından belirtilmektedir.

⁷⁷⁹ Yargıtay konuya dair “...Dosya kapsamına göre; davacı tanıklarının anlatımlarıyla davacının fazla çalışmasının olup olmadığı ve hafta tatili ile ulusal bayram genel tatillerde çalışıp çalışmadığı hususlarında sonuca ulaşmak mümkün değildir. Uzman bilirkişi marifetiyle işyeri kayıtları ve işyeri kapasitesi incelenerek fazla çalışma gerektirir bir çalışma düzeni bulunup bulunmadığı tespit edilerek tüm delillerin birlikte değerlendirilmesi suretiyle sonuca gidilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...” şeklinde açıklama yapmıştır. Yarg. 9. HD, T. 01.06.2010, E. 2008/32151, K. 2010/15577, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

⁷⁸⁰ Yarg. 9. HD, T. 29.03.2021, E. 2021/2975, K. 2021/7102, (erişim tarihi: 09/05/2025), <https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>.

SONUÇ

Tezin kapsamında fazla saatlerle çalışma kavramı, bu çalışmanın şartları ve ispatlanması bağlamında detaylı şekilde incelenmiştir. Fazla saatlerle çalışma açısından Kanun'da belirlenen haftalık çalışma süresi ölçütü ile doktrinde konuya dair yer alan görüşler ve Yargıtay kararları kapsamında açıklamalar yapılmıştır. Fazla saatlerle çalışma açısından haftalık çalışma süresi kavramı ve genel anlamda çalışma süresine dair açıklamalar önemli olduğundan, tezin konusunu ilgilendiren durumlarda bu kavramlar da açıklanmıştır.

İş Hukukunda çalışma sürelerinin düzenlenmesi ve bu sürelere bir sınırlama getirilmesi işçilerin sosyal açıdan korunması dışında iş sağlığı ve güvenliği ile de yakından ilgilidir. Bu nedenle Kanun'da ve yönetmeliklerde çalışma süreleri belirlenmiş ve bu sürelere sınırlama getirilerek bu sınırın aşılmasını sağlanmaya çalışılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde genel bakımdan çalışma süresinin haftada en fazla 45 saat olabileceği belirtilmiştir. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi bakımından Kanun'da, haftalık çalışma süresinin esas alındığı görülmektedir. Çalışma süresinin haftalık kaç saat olduğu Kanun'da belirtilmişse de bu sürenin tanımı yapılmamıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 3. maddesinde çalışma süresinin, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre olduğu belirtilmiştir. Yine aynı maddede, İşK md.66'da belirtilen çalışma süresinden sayılan hallerin de çalışma süresinden sayılacağı düzenlenmiştir. Ancak Kanun'un 68. maddesinde düzenlenen ara dinlenme süresinin ise çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Yönetmelik'te yapılan tanım gereği, çalışma süresinin, her şeyden önce işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre olduğu belirtilmelidir. Bu süre fiilî çalışma süresi olarak adlandırılmaktadır. Bu süreyle, işçinin işyerinde çalıştığı işte geçirdiği sürenin tamamının mı yoksa işçinin fiilen çalıştığı ve işi ifa ettiği sürenin mi kastedildiğinin belirsiz olduğu doktrinde ifade edilmektedir. Konuya dair farklı görüşler doktrinde ileri sürülmüş ve nihayetinde genel anlamda, işçinin çalıştığı işte geçirdiği süre ile fiilî çalışma süresinin belirtildiği, Kanun'da farazi çalışma süreleri olarak da ifade edilen ve çalışma süresine dâhil edilmesi gereken sürelerin ayrıca düzenlendiği açıklanmıştır. Gerçekten de işçinin fiilen çalışması olmamasına rağmen Kanun gereği çalışma süresine dâhil edilmesi gereken süreler İşK md.66'da belirtilmiştir. Dolayısıyla işçinin çalışma süresinin, fiilî çalışma süresi ve çalışma süresine dâhil edilmesi gereken farazi çalışma sürelerinin beraber değerlendirilmesi ile belirleneceği hususu önemlidir.

İşçilerin günlük çalışma süresinin ve gece çalışma süresinin sınırları da Kanun'da ve yönetmeliklerde belirlenmiştir. Buna göre, günlük çalışma süresinin en fazla 11 saat olabileceği, gece çalışma süresinin ise en fazla 7,5 saat olabileceği ifade edilmelidir. Gece çalışma süresi genel anlamda en fazla 7,5 saat olarak belirlenmiş olmakla birlikte, İşK md.69/3'te, işçilerin yazılı onayı ile turizm, özel güvenlik, sağlık hizmeti ve 30/5/2013 tarihli ve 6491 sayılı Türk Petrol Kanunu uyarınca petrol araştırma, arama ve sondaj faaliyetleri kapsamında yürütülen işlerde 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yapılmasının mümkün olduğu düzenlenmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, gece çalışmasının 7,5 saatin üzerinde olması açısından işçinin yazılı onayının gerektiğidir.

Tezin kapsamını oluşturan fazla saatlerle çalışma kavramı, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarını içeren bir üst başlık olarak belirtilebilir. İşK md.41'de düzenlenen olağan fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmaları, yine aynı maddede düzenlenen fazla sürelerle çalışma ise haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu süreyi aşan ve 45 saate kadar olan çalışmaları ifade etmektedir. Haftalık çalışma süresinin en fazla 45 saat olabileceğine ilişkin düzenleme nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla haftalık çalışma süresi 45 saati aşmamak kaydıyla tarafların anlaşması ile farklı şekilde belirlenebilir. Taraflarca belirlenen bu akdi çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar olan çalışmalar fazla sürelerle çalışmadır.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı olarak zamlı ücret ve serbest zaman şeklinde iki farklı sonuç belirlenmiştir. Her ikisinin de karşılığı zamlı ücret veya serbest zaman olabilecekse de bu çalışmalar açısından zamlı ücretin belirlenmesi noktasında zam oranı ve yine serbest zamanın belirlenmesi açısından artırım oranı farklıdır. Fazla çalışma açısından, her 1 saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 artırılmasıyla, fazla sürelerle çalışma açısından ise artırım oranının %25 olacak şekilde yapılmasıyla belirlenir. Yine serbest zaman açısından da farklılık yapılmış ve fazla çalışma açısından, fazla çalışılan her 1 saat karşılığı 1 saat 30 dakikanın, fazla sürelerle çalışma açısından ise fazla sürelerle çalışılan her 1 saat karşılığı 1 saat 15 dakikanın serbest zaman olarak işçiye verileceği düzenlenmiştir.

Fazla saatlerle çalışmanın şartlarının neler olduğu, fazla saatlerle çalışma açısından öngörülen yasakların kapsamı ve fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma açısından bu noktalardaki farklılıklar detaylı şekilde ele alınmıştır. Esasında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma, şartları bakımından benzerdir. Fazla çalışmalar açısından öncelikle ülkenin genel yararları ya da işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerin gerektiği açıklanmıştır. İşK md.41'de yapılan düzenlemede bu nedenler belirtildikten sonra “gibi” ifadesinin kullanılması

nedeniyle, benzer sebeplerle de fazla çalışma yapılabileceği doktrinde ifade edilmiştir. Fazla çalışmalar açısından ayrıca bu çalışmaya yönelik işverenin talebi ve işçinin de onayı gerekir. Belirtilen bu şartlar fazla sürelerle çalışma açısından da geçerli olduğundan, fazla sürelerle çalışma için de tüm bu açıklanan şartların varlığı aranmalıdır.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamlı ücret ve serbest zaman dışında farklılaştığı diğer bir noktanın, bu çalışmalar açısından getirilen yasaklar olduğu belirtilebilir. Fazla çalışma açısından İşK md.41'de ve yine Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği md.7 ve 8'de bazı yasaklar öngörülmüştür. Yönetmelik md.7'de fazla çalışma yapılamayacak işler, md.8'de ise fazla çalışma yaptırılmayacak işçiler düzenlenmiştir. Söz konusu maddelerde yer alan düzenlemelerin fazla çalışmayı esas aldığı görülmektedir. Yönetmelik md.8'de yer alan düzenlemede, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı belirtildikten sonra ayrıca bu işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Görüldüğü üzere diğer tüm yasaklar açısından fazla çalışma esas alınmasına rağmen, fazla sürelerle çalışma açısından kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere yönelik ayrı bir düzenleme yapılmıştır. Dolayısıyla fazla sürelerle çalışma yasağı olarak belirtilebilecek durumun sadece bu olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Kanun'da veya Yönetmelik'te özel bir düzenleme bulunmamasına rağmen Yargıtay uygulamasında üst düzey yönetici olarak çalışan işçilerin fazla çalışma yapamayacağı kabul edilmektedir. Bu işçilerin kendi çalışma saatlerini kendilerinin belirlediği, dolayısıyla fazla çalışmanın şartlarından biri olan fazla çalışmaya yönelik işveren talebinin bu işçiler açısından gerçekleşmeyeceği yönünde kararlar verildiği görülmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki; işyerinde üst düzey yönetici olarak çalışan işçinin, kendi çalışma saatlerini belirlemediği durumlarda, sadece unvanının müdür olması gibi bir gerekçeyle bu yönde değerlendirme yapılması doğru olmaz.

Kanun'da fazla çalışma süresi açısından yıllık 270 saatlik bir sınır getirilmiştir. Yani işçinin yapacağı fazla çalışmalar yılda 270 saati geçemez. Söz konusu bu sınır sadece fazla çalışma açısından öngörüldüğünden fazla sürelerle çalışma açısından bu şekilde yıllık bir sınırın olmadığı belirtilmelidir.

Fazla saatlerle çalışmaya yönelik Kanun'un belirlediği ölçüt haftalık çalışma süresi esasına göredir. Fazla çalışma belirlenirken işçinin haftalık çalışmasının 45 saati aşıp aşmadığı irdelenmelidir. Her ne kadar fazla çalışmaya yönelik ölçüt haftalık çalışma süresi olsa da bazı durumlarda haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmasının fazla çalışma oluşturmayacağı Kanun'da belirtilmiştir. Kanun'un 41. maddesinde, yine Kanun'un 63. maddesinde belirtilen denkleştirme uygulamasının söz konusu olduğu durumlarda, işçinin haftalık ortalama çalışma

süresi, haftalık normal çalışma süresini aşmadığı sürece bazı haftalarda 45 saati aşmasının fazla çalışma olarak değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Yine fazla sürelerle çalışma açısından da aynı esasın geçerli olduğu kabul edilebilir. Denkleştirme döneminde çalışılan haftalarda haftalık ortalama çalışma süresi, taraflarca belirlenen haftalık normal çalışma süresini aşmazsa, bazı haftalarda tarafların belirlediği çalışma süresinin aşılması fazla sürelerle çalışma oluşturmaz. Bu durumda denkleştirme uygulanması durumunun fazla saatlerle çalışma açısından önemli olacağı aşıkardır.

Çalışmamızda denkleştirme uygulamasına yönelik şartlar detaylı şekilde incelenmiş ve bu duruma yönelik sınırlamaların neler olduğu ortaya konmuştur. Denkleştirme uygulamasıyla bazı haftalarda yoğun bir çalışmanın, bazı haftalarda ise daha az bir çalışmanın yapılması ile haftalık ortalama çalışma süresinin haftalık normal çalışma süresini aşmaması sağlanır ve bu şekilde işçilerin çalışması açısından esnek bir uygulama oluşturulur. Esnek çalışma açısından Kanun'da yer alan düzenlemelerden biri de telafi çalışmasıdır. Bu çalışmanın fazla saatlerle çalışma açısından sonucu ise İşK md.64'de düzenlenmiş ve bu çalışmanın fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sayılmayacağı açıkça belirtilmiştir.

Hukukumuzda günlük çalışma süresinin 11 saati ve istisnai haller dışında gece çalışmasının 7,5 saati geçmeyeceği belirlenmiştir. Günlük çalışmanın veya gece çalışmasının belirtilen bu sürelerin üzerinde olması durumunda, İşK md.104'te işveren aleyhine idari para cezası öngörülmüşse de, Kanun'da bu durumun karşılığına dair düzenleme yapılmamıştır. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda ne olacağı Çalışma Süreleri Yönetmeliği md.4'te düzenlenmiş ve günlük 11 saati aşan çalışmalar açısından İş Kanunu'nun fazla çalışmaya ilişkin hükümlerine atıf yapılmıştır. Dolayısıyla günlük 11 saati aşan çalışmalar açısından, Kanun'da fazla çalışmaya ilişkin belirlenen sonuçlar doğmakla birlikte işçinin zamlı ücrete hak kazanacağı doktrin ve Yargıtay uygulamasında kabul edilmektedir. Yönetmelikteki hüküm gereği, bu çalışmalar açısından fazla çalışmaya ilişkin sonuçların uygulanması gerekmekeyse de bu durumun fazla çalışma oluşturmadığı, fazla çalışmaya dair hükümlerin uygulanmasıyla zamlı ücrete hükmedildiği çalışmada açıklanmıştır. Yargıtay kararlarında ve doktrinde bazı yazarlarca bu çalışmaların fazla çalışma olduğu belirtilse de söz konusu çalışmaların fazla çalışma olmadığı kanaatindeyiz.

İşçilerin gece çalışmasının 7,5 saati geçmesi durumunda ne olacağı ise Kanun'da veya Yönetmelik'te düzenlenmemiştir. Konuya dair Yargıtay kararlarında, bu çalışmaların fazla çalışma olduğu ve fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu çalışmalar açısından da fazla çalışmaya dair sonuçların uygulandığı, esasında Kanun'da yer alan şekliyle fazla çalışma olmadıkları çalışmamızda açıklanmıştır. Gece çalışmasının 7,5 saati

aşamayacağı düzenlenmekle birlikte bu durumun istisnaları yapılmıştır. Gece çalışması 7,5 saatin üzerinde olabilecek çalışmalar açısından da günlük çalışmanın sınırı olan 11 saatin gözetilmesi ve nihayetinde çalışmanın en fazla 11 saat olabileceğinin belirtilmesi gerekir. Bunun dışında, bu çalışmalar açısından işçinin yazılı onayı ile 7,5 saatin üzerinde çalışma yapılıyor olduğundan, artık bu şekilde gece çalışmasının 7,5 saati geçmesi nedeniyle fazla çalışma ücreti alacağının doğmayacağı kabul edilmelidir.

Hukukumuzda haftalık ve günlük çalışma sürelerine ilişkin genel düzenlemeler yapılarak bu çalışmaların sınırlandırılması sağlanmıştır. Bunun dışında bazı işçilerin çalışma süreleri açısından farklı düzenlemeler öngörülerek bu işçilerin daha az çalışması sağlanmaya çalışılmıştır. İşK md.63'te yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin günlük en fazla 7,5 saat, haftada ise en fazla 37,5 saat olabileceği düzenlenmiştir. Yine bu işçiler açısından md.41 uyarınca olağan fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır. Çalışma sürelerinin daha az belirlenmesi açısından önemli düzenlemelerden bazıları da Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te yapılmıştır. Yönetmelik'te bazı işlerde çalışan işçiler açısından, günlük en fazla 7,5 saat çalışılabilecek işler ile 7,5 saatten daha az çalışılması gereken işler liste halinde düzenlenmiştir. Söz konusu bu işlerde çalışan işçilerin çalışma süresi sağlık kuralları gereği sınırlandırılmış ve yine bu işlerde fazla çalışma yapılamayacağı Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Her ne kadar fazla çalışma yasaklanmış olsa da, bu işçilere belirtilen sürelerden daha fazla çalışma yaptırılması durumunda karşılığının ne olacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. Yargıtay kararlarında sağlık kuralları gereği daha az çalışması gereken işlerde çalışan işçilerin belirtilen süreleri geçen çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. Ancak fazla çalışmanın kanuni tanımı haftalık 45 saatin aşılması olduğundan bu çalışmaların hukukumuzda yer alan düzenlemelere göre bir fazla çalışma olmadığı, fazla çalışmaya ilişkin sonuçların uygulanması neticesinde fazla çalışma ücreti doğduğu belirtilmelidir. Benzer şekilde yer altı maden işlerinde çalışan işçiler açısından da olağan fazla çalışma yasak olmasına rağmen, yaptırılması durumunda zamlı ücret talep edilebileceği kabul edilmelidir.

Çalışma sürelerinin belirlenmesi açısından başka bir düzenlemede İşK md.71'de yapılmış ve çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması açısından daha az çalışma süreleri öngörülmüştür. Konuya dair düzenlemeler ayrıca Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te yapılmıştır. Belirlenen bu çalışma sürelerini aşan çalışmalar açısından da yine diğerlerinde olduğu gibi fazla çalışmaya ilişkin sonuçların uygulanması ve zamlı ücretin gündeme gelmesi söz konusu olmalıdır.

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik md.9'da, gebe veya emziren çalışanın günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmayacağı düzenlenerek bu işçiler açısından da farklı bir çalışma süresi sınırı öngörülmüştür. Bu çalışmaların aşılması durumunda ne olacağı belirtilmemişse de, yine diğer çalışmalarda ulaşılan sonucun burada da uygulanabileceği kabul edilmelidir. Dolayısıyla bu işçilerin günlük çalışmasının 7,5 saati geçmesi durumunda zamlı ücret talep edebilecekleri sonucu ortaya çıkmaktadır.

Fazla çalışmanın ispatı açısından, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin söz konusu bu iddiasını ispat etmesi gerektiği belirtilmelidir. Yargıtay kararlarında da, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin bu iddiasını ispatla yükümlü olduğu ifade edilmektedir. Yargıtay'ın yerleşmiş içtihatlarında, fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmalarının delil niteliği bulunduğu ancak yazılı belgelerle ispat yapılamaması durumunda, tanık beyanları ile bir sonuca gidilmesinin mümkün olduğu açıklanmaktadır. Yine kararlarda, herkesçe bilinen genel bazı vakıalar ile işçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığının tespit edilebileceği genel olarak kabul edilmektedir. Çalışmamızda konuya dair Yargıtay ve BAM kararları detaylı şekilde irdelenerek, ispat konusunda açıklamalar yapılmıştır. Zira fazla çalışmanın ispatı konusunda Kanun'da özel bir hüküm bulunmadığından, konu genel olarak HMK'da yer alan hükümler ve TMK md.6 kapsamında çözümlenmekte ve özellikle Yargıtay uygulaması ile şekillenmektedir.

Yargıtay kararlarında, özellikle ücret bordrolarının delil niteliğine dair geniş açıklamalar yapılmış ve bazı ilkelere ulaşılmıştır. Kararlarda, işçinin imzasını taşıyan bordronun sahteliği ispat edilmediği sürece kesin delil niteliğinde olduğu belirtilmekte ve imzalı bordroda görünen fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilmektedir. İşçi tarafından imzalanan ücret bordrolarında fazla çalışma ücretinin ödendiği anlaşılıyorsa, bu durumda işçinin bordroda görünenden daha fazla çalışma yapıldığını ileri süremeyeceği belirtilmektedir.

İşçinin ücret bordrolarında fazla çalışma ücretine ilişkin tahakkuk bulunması ve bordroların işçi tarafından ihtirazi kayıt konulmadan imzalanması durumunda, işçinin bordroda görünenden daha fazla çalışma yaptığını ancak yazılı delil ile ispat edilebileceği kabul edilmektedir. İşçi tarafından fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönünde ihtirazi kayıt konulması halinde ise bordroda görünenden daha fazla çalışmanın her türlü delille ispatlanabileceği kabul edilmektedir. Yargıtay tarafından ulaşılan ana ilkeler bunlar olmakla birlikte, bu durumların istisnası diyebileceğimiz ve ücret bordrolarına yönelik önem arz eden bazı durumlar da çalışmamızda değerlendirilmiştir.

Fazla çalışmanın ispatı açısından, işyerinin çalışma düzeninin belirlenmesi ile işçinin çalışma şartlarının ortaya konulması oldukça önem arz etmektedir. Fazla çalışmanın ispatının yazılı delillerle yapılamaması durumunda, tanık delili ile ispatın kaçınılmaz hale geleceği açıktır. Tanık beyanlarının değerlendirilmesi noktasında doktrinde ve Yargıtay kararlarında bazı esasların belirlendiği görülmektedir. Buna göre tanıkların, davacı işçinin çalışma saatlerine ilişkin beyanlarına değer verilebilmesi için, çalışma düzenini bilmeleri gerekmektedir. Tanık beyanları değerlendirilirken, tanıkla davacı işçinin beraber çalıştıkları dönem açısından ispat yapılabileceği kabul edilmektedir.

Yargıtay fazla çalışmanın ispatına ilişkin tanık delilini değerlendirirken, bazı çalışma düzeni ve işçiler açısından farklı kararlar vermektedir. Özellikle yurt içi ve yurt dışı tır şoförlerinin fazla çalışma iddiaları noktasında genel içtihatlarından daha farklı değerlendirmeler yaptığı görülmektedir. Yargıtay, yurt içi tır şoförü olarak çalışan işçilerin fazla çalışma iddiasının öncelikli olarak takograf kayıtlarının değerlendirilmesi ile yapılması gerektiğini ama bunun dışında tanık beyanı ile de ispat yapılabileceğini belirtmekle birlikte, tanık beyanlarının görgüye dayalı olmaması durumunda itibar edilemeyeceğine yönelik kararlar vermektedir. Her ne kadar tanık beyanlarının görgüye dayalı olması gerekse de, tır şoförü olarak çalışan işçilerin yalnız seyahat etmeleri durumunda, görgüye dayalı tanık bulmaları çok zor olduğundan, davacı işçi ile aynı çalışma düzeninde çalışıp da bu işçinin çalışmalarını bilen diğer işçilerin de tanıklığının değerlendirilmesinin daha hakkaniyetli olacağı kanaatindeyiz.

Yargıtay tarafından fazla çalışmanın salt tanık beyanları ile ispatlanamayacağının kabul edildiği diğer bir durum ise üçlü vardiya sisteminde çalışan işçiler açısındandır. Yargıtay'a göre, üçlü vardiya sistemi ile çalışma durumunda, davacı tanık beyanları yanında başkaca delillerin varlığı aranmalıdır. Kararlarda nitelikli delil veya somut güçlü delil gibi ifadelerle yer bulan bu duruma ilişkin, davacı tanık beyanlarının yanında fazla çalışmayı ispatlayan başkaca bir delilin varlığı ile sonuca gitmenin mümkün olduğu kabul edilmektedir. Kanımızca, işçinin üçlü vardiya sistemi ile çalışıyor olması ispat noktasında irdelenmesi gereken bir durum olmakla birlikte, tek başına bu durum nedeniyle fazla çalışmanın tanıkla ispatının kabul edilmemesi yerinde olmaz. Vardiyaların birbiri ile iç içe geçmesi şeklinde bir çalışma sisteminin söz konusu olabileceği ve işçinin üçlü vardiyada çalışıyor olması durumunda dahi fazla çalışma yapmasının her zaman mümkün olduğunun kabulü gerekir.

KAYNAKÇA

- Adakale Demirhan, Fatma Elif / Ekonomi, Münir : “‘Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu ile Getirilen Yenilikler”, **İTÜ Dergisi**, C. 4, S. 5, Ekim 2005, ss. 55-67.
- Akdeniz, Ayşe Ledün : “Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, 2019, ss. 555-574.
- Akın, Levent : “Fazla Çalışma Alacakları ve 5953 Sayılı Yasa’dan Doğan Alacağa İlişkin Hakkaniyet İndirimi”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 28, S. 1, Ocak 2014, ss. 50-62.
- Aktay, Ahmet Nizamettin : “İş Hukukunda Yolda Geçen Süre Kavramı ve Tartışılan Bir Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı (10 Eylül 2015 Tarih, C-266/14 Sayılı) Üzerinden Türk İş Hukuku Normlarına Uygunluk Değerlendirilmesi”, **İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2016, C. 2, S. 1, ss. 1-14.
- Akyiğit, Ercan : **İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi 2. Cilt**, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2008.
- Akyiğit, Ercan : “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, **TÜHİS**, Mayıs 2005, ss. 1-27, (Akyiğit, Normali Aşan Çalışmalar).
- Akyiğit, Ercan : **İş Hukuku**, Seçkin Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara, 2013, (Akyiğit, İş Hukuku).
- Akyiğit, Ercan : “Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 25, S. 3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, ss. 21-34, (Akyiğit, Maden İşyerleri).
- Akyiğit, Ercan : “Telafi Çalışması”, **TÜHİS**, C. 19, S. 3, Şubat 2005, ss. 1-16, (Akyiğit, Telafi Çalışması).
- Alp, Mustafa : “Fazla Çalışmaları Ücrete Dâhil Eden Sözleşme Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 68, 2021, ss. 11-44.
- Alpagut, Gülsevil : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği - Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Başbakanlık Basımevi**, Ankara, 2012, ss. 1-81, (Alpagut, Seminer).

- Alpagut, Gülsevil : “İş Kanunu Kapsamında Çalışma ve Dinlenme Süreleri - Yargılama Sürecinde Emsal Ücret Sorunu”, **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri Kararları Değerlendirme Toplantısı, Bolu - Abant: İntes Yayınları**, 2019, ss. 67-89.
- Alpagut, Gülsevil : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği**, Ankara, 2016, ss. 1-81, (Alpagut, Değerlendirme).
- Arslan Ertürk, Arzu : “6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu ile 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununa Getirdiği Yenilikler”, **Çalışma ve Toplum**, S. 45, 2015, ss. 173-196.
- Astarlı, Muhittin : **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2008.
- Astarlı, Muhittin : “Alman ve Türk Hukuklarında Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 9, S. 4, 2008, ss. 39-69, (Astarlı, Fazla Saatlerle Çalışma).
- Astarlı, Muhittin : “Üst Düzey Yöneticilerin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış)”, **İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını**, İstanbul, 2011, ss. 53-70, (Astarlı, Üst Düzey Yönetici).
- Aşçı, Mehmet Saim : “Bedeli Ödenmeyen Fazla Çalışma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 66, 2020, ss. 1527-1540.
- Aydemir, Murteza : “İş Hukukunda Belgelerin İtibarsızlığı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 47, 2022, ss. 45-75.
- Aydemir, Murteza : “Ücret Niteliğindeki İşçi Alacağı Davalarında Tanık Deliline Dayanılması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 43, 2020, ss. 77-104, (Aydemir, Tanık).
- Bacak, Bünyamin / Kazancı, Ecehan : “Türk Çalışma Hayatında Vardiyalı Gece Çalışan İşçilerin Karşılaştığı Fizyolojik, Psikolojik ve Sosyolojik Etkilerin Değerlendirilmesi”, **Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi**, C. 3, S. 6, 2014, ss. 132-149.
- Bacak, Bünyamin / Şahin, Levent : “İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından Esnek Çalışma Biçimlerinin Değerlendirilmesi: Fırsatlar ve Tehditler”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan**, C. 55, S. 1, 2005, ss. 325-340.

- Bacak, Bünyamin / Yiğit, Yusuf : “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 9, S. 2, 2007, ss. 1-31.
- Bakırcı, Kadriye : “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 8, 2007, ss. 22-40.
- Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap: **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 5. Baskı, İstanbul, 2018.
- Baycık, Gaye : “Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 20, S. 1, 2014, ss. 223-262, (Baycık, Güvenceli Esneklik).
- Baycık, Gaye : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, On İki Levha Yayıncılık**, İstanbul, 2018, ss. 7-355, (Baycık, Seminer).
- Baysal, Ulaş : “Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 24, S. 1-2, Şubat-Mayıs 2012, ss. 86-102.
- 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, S. 2, 2011, ss. 199-244.
- Bozkurt, H. Argun : “İş Mahkemeleri ve Yargılama Yöntemi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 8, 2007, ss. 55-65.
- Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz : “Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, Özel S., 2013, ss. 481-545.
- Bulut, Uğur : “Yargıtay Uygulamasında "Borcu Söndüren Belge" ve İleri Sürülmesi Bakımından Usuli Sorunlar”, **İzmir Barosu Dergisi**, S. 2, Ağustos 2022, ss. 113-157.
- Caniklioğlu, Nurşen : “4857 Sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, **T.Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, "III. Yılında İş Yasası" Semineri**, İstanbul, 2005, ss. 149-199, (Caniklioğlu, Seminer).

- Caniklioğlu, Nurşen : “4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi”, **Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Dergisi**, S. 66, Haziran 2005, ss. 1-13, (Caniklioğlu, Çalışma Süresi).
- Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat : “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Para Cezasına Bağlanan Yükümlülükler ve Bu Para Cezalarının Özellikleri”, **Kamu-İş, Resul Aslanköylü’ye Armağan**, C. 7, S. 3, İstanbul, 2004, ss. 221-277.
- Caniklioğlu, Suat : **Türk İş Hukukunda Normal Fazla Çalışma**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2002, İstanbul. (Caniklioğlu S.)
- Civan, Orhan Ersun : “Genel İş Koşullarında Değişiklik Kayıtlarının Geçerliliği ve Denetimi”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1-1, Ocak-Şubat 2016, ss. 781-824.
- Cengiz (Urhanoglu), İştah : “Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, C. 10, S. 4, 2009, ss. 21-53.
- Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen Canbolat, Talat / Özkara, Ercüment: **İş Hukuku Dersleri**, Beta Yayıncılık, 36. Baskı, İstanbul, 2023.
- Çil, Şahin : “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.14, 2007, ss. 57-79. (Çil, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma).
- Çil, Şahin : **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Turhan Kitabevi, Ankara, 2010, (Çil, İş Hukukunda İşçinin Ücreti).
- Çil, Şahin : “6100 Sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 72, S. 2, 2014, ss. 87-102, (Çil, İspat Yükü ve Deliller).
- Çil, Şahin : “Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, ss. 269-312, (Çil, Fazla Çalışma Ücreti)
- Çil, Şahin : “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi Kararları Değerlendirme Toplantısı, Bolu - Abant: İntes Yayınları**, 2019, ss. 90-118, (Çil, Toplantı).
- Çil, Şahin : **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları**, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, (Çil, Uygulama).
- Çil, Şahin : “Yargıtay Kararlarına Göre İşçinin Ücreti”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 15, 2009, ss. 70-88, (Çil, Ücret)

- Demir, Cuma Arif : “Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın İspatı” **Çimento İşveren Dergisi**, C. 35, S. 2, Mart 2021, ss. 8-29.
- Demir, Fevzi : “Toplu İş Sözleşmesi ile İşçinin Onayının Önceden Alınması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 2, Haziran 2006, ss. 93-113, (Demir F.)
- Demir, Fevzi / Gerşil, Gülşen: “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S. 16, 2008, ss. 68-89.
- Demircioğlu, A. Murat / Centel, Tankut / Kaplan, Hasan Ali: **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 21. Baskı, İstanbul, 2021.
- Doğan Yenisey, Kübra : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013**, Elma Basım Yayın, İstanbul, 2015, ss. 9-148.
- Doğan Yenisey, Kübra : İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay’ın 2013 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, **Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara, 2009, ss. 9-101, (Doğan Yenisey, Değerlendirme).
- Doğan Yenisey, Kübra : “Yargı Kararları Işığında Bireysel İş İlişkisi Çerçevesinde İşçinin Hakları”, **Emeğin Hukuku Kurultayı, 27-28 Mayıs 2015**, TBB Yayını, Ankara 2016, ss. 279-309, (Doğan Yenisey, Seminer).
- Doğan, Sevil : “İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, 2020, ss. 1179-1202.
- Dündar Aravacık, Esra : “Deniz İş Hukuku'nda Fazla Çalışmaya İlişkin Sorunların Yargıtay Kararları Işığında Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 19, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan Özel Sayı, 2017, ss. 2057-2099.
- Ekin, Ali : “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Journal of Istanbul University Law Faculty**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı, 2016, ss. 337-370, (Ekin, Fazla Çalışma).
- Ekin, Ali : “İşçilik Alacakları Bağlamında İşyeri Kayıtlarının Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 14, S. 2, 2024, ss. 1819-1849, (Ekin, İşyeri Kayıtları).

- Ekmekçi, Ömer : “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 20, S. 1, Ocak 2006, ss. 47-54, (Ekmekçi, Postalar Halinde Çalışma).
- Ekmekçi, Ömer : “4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 19, S. 6, Kasım 2005, ss. 29-38, (Ekmekçi, Telafi).
- Ekmekçi, Ömer / Aslan, Volkan / Yılmaz, H. Hilal: “Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya İlişkin Bireysel Başvuru Kararının Değerlendirilmesi (Onur Özdamar Başvurusu)”, **Çimento İşveren Dergisi**, C. 36, S. 4, Temmuz 2022, ss. 8-35.
- Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra : **Bireysel İş Hukuku**, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Ekonomi, Münir : “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı”, **Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş**, C. 7, S. 3, 2004, ss. 159-172.
- Ekonomi, Münir : “4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Çerçevesinde Sayısal Esneklik”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 12, 2008, ss. 5-23, (Ekonomi, Esneklik).
- Engin, Murat : “Denkleştirme Esası Uygulamasında Çalışma ve Dinlenme Sürelerine İlişkin Emredici Hükümler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 5, 2007, ss. 69-75.
- Erdut, Zeki : “Avrupa Birliği'nde İş Süresinin Düzenlenmesi ve Türkiye”, **TÜHİS**, C. 17, S. 4-5, Mayıs-Ağustos 2002, ss. 1-18.
- Erener Yılmaz, Ebru : “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 26, S. 1, Haziran 2020, ss. 382-399.
- Ertürk, Şükran : “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda İşverene Getirilen Yükümlülükler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, 2012, ss. 15-26.
- Ertan, Emre : “Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dâhil Edilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 34, 2015, ss. 103-124.
- Eyrenci, Öner : “4857 Sayılı İş Kanunu İle Getirilen Yeni Düzenlemeler”, **Legal İHD**, C. 1, S. 1, 2004, ss. 15-55, (Eyrenci, 4857 Sayılı İş Kanunu).
- Eyrenci, Öner : “4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu, Legal Yayıncılık**, 2014, ss. 150-186, (Eyrenci, Forum).
- Eyrenci, Öner : “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, ss. 31-42, (Eyrenci, Telafi).

- Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim / Baskan, Esra : **Bireysel İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 11. Baskı, İstanbul, 2024.
- Gökalp, Özge Tuçe : “Türk İş Hukukunda Çocuk Çalıştırma”, **Electronic Journal of Vocational Colleges (Ejovoc)**, C. 2, S. 1, 2012, ss. 125-135.
- Göktaş, Seracettin : “İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, Aralık 2012, ss. 42-56.
- Günay, Cevdet İlhan : “Çalışma Sürelerinde Esneklik”, **Kamu-İş Dergisi, Yargıç Resul Aslanköylü'ye Armağan**, C. 7, S. 3, 2004, ss. 1-17, (Günay, Çalışma Sürelerinde Esneklik).
- Günay, Cevdet İlhan : “Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 6, 2007, ss. 5-21, (Günay, Fazla Saatlerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları).
- Günay, Cevdet İlhan : “Hukuki Yönden Fazla Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 30, 2013, ss. 24-36, (Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma).
- Gündüz, Selim : “Türkiye’de Çocuk ve Genç İşçilerin Yasal Konumu”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 22, 2009, ss. 1-28.
- Güneş, Başak / Mutlay, Faruk Barış : “Yargıtay Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu’nda Hafta Tatili Ücreti”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 29, S. 51, 2024, ss. 765-857.
- Hacıoğlu Çalışkan, Arzu : **İş Hukukunda İş Seyahati**, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2024.
- Hafizoğlu, Ece Sıla : “Çalışma Süreleri”, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 15, S. 1-2, Ocak-Şubat 2016, ss. 123-164.
- Hekimler, Alpay : “Karşılaştırmalı Bir Perspektif ile Türk ve Alman Hukukunda Genç İşçilerin Çalıştırılmasına Yönelik Mevzuatın Temel Esasları”, **Çalışma ve Toplum**, C. 5, S. 75, 2022, ss. 2549-2581.
- Hüseyinli, Namık / Ünal, Emre: “Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararı Işığında, Türk İş Hukuku’nda Çalışma Sürelerinin Kayıt Altına Alınması”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 1, 2024, ss. 44-71.
- Hüseyinli, Namık / Yiğit, Yusuf: “İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler (Azerbaycan ve Türk İş Hukuku Karşılaştırmalı Olarak)”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 25, S. 2, 2017, ss. 279-328.

- İşık Erol, Sevgi : “Türk İş Hukukunda Kadın Çalışanlara Yönelik Koruyucu Düzenlemeler”, **Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 27, S. 47, 2022, ss. 597-620.
- İşçi, Bülent Ferat : “Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Kullanımının Bireysel İş Kanunları ve Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 10, S. 20, Aralık 2022, ss. 463-484.
- İpek Köstekli, Şeyma : **Küresel Kriz ve Türk Sanayii İçin Esneklik-Güvence Dengesi Açılımı**, İstanbul Sanayi Odası Yayınları, İstanbul, 2009.
- Kabakçı, Mahmut : “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Hukuk Sistemindeki Yeri”, **TBB Dergisi**, S. 86, 2010, ss. 249-267.
- Kabul, Sibel : **Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trabzon, 2011.
- Kaner Koç, Nilgün / Çelik, Pınar: “Turizm Sektöründe Antraktlı Çalışma Algısı: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Açısından Bir Değerlendirme”, **İşletme Araştırmaları Dergisi**, C. 9, S. 4, 2017, ss. 603-627.
- Kaplan, Büşra : “İş Hukukunda Ara Dinlenmesi ve Hafta Tatili”, **Konya Barosu Dergisi**, C. 1, S. 1, 2022, ss. 41-85.
- Kar, Bektaş : “İş Hukukunda Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 28, 2012, ss. 72-81.
- Karaahmetoğlu, Atanur : “Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar”, **Yıldırım Beyazıt Law Review**, S. 1, 2024, ss. 241-286.
- Karacan Çetin, Hatice : **4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma**, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara, 2019.
- Karaman, Mehmet Halis : “Basın İş Kanunu Kapsamında Çalışan Gazetecilerin Çalışma Süreleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 42, 2019, ss. 42-59.
- 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**, S. 39, 2018, ss. 19-43.
- Kesici, Mahmut : “Turizm, Özel Güvenlik ve Sağlık Hizmeti Yürütülen İşlerde Gece Çalışması”, **Çalışma ve Toplum**, C. 4, S. 47, 2015, ss. 221-236.
- Kızıloğlu, Hakkı : “Örtülü Denkleştirme Süresine Yönelik Karar İncelemesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 1, Mart 2006, ss. 84-88.

- Koç, Muzaffer : “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri ve Uygulama Problemleri”, **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**, C. 5, S. 7, 2016, ss. 2169-2192.
- Korkusuz, Refik : “Vardiyalı (Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukuku'ndaki Düzenlemesi”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 2, 2005, ss. 65-82.
- Köseoğlu, Ali Cengiz : “Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 13, 2009, ss. 117-125, (Köseoğlu, Fazla Çalışma).
- Köseoğlu, Ali Cengiz : “Türk İş Hukukunda Analık”, **İş ve Hayat**, C. 2, S. 4, 2016, ss. 97-124, (Köseoğlu, Türk İş Hukukunda Analık).
- Köseoğlu, Ali Cengiz / Kabul, Sibel: “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 72, 2014, ss. 233-268.
- Kuru, Baki / Aydın, Burak : **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, Yetkin Yayınları, 6. Baskı, 2021.
- Kuru, Baki / Arslan, Ramazan / Yılmaz, Ejder: **Medeni Usul Hukuku**, Yetkin Yayınları, 25. Baskı, Ankara, 2014.
- Kutal, Gülten : “Türkiye’de Çalışma Hayatında Esneklik Uygulamaları”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, C. 55, S. 1, 2005, ss. 23-43.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: **İş Hukuku**, Lykeion Yayıncılık, 7. Baskı, Ankara, 2022.
- Mutlay, Faruk Barış : “Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 42, 2019, ss. 60-90.
- Mülayim, Baki Oğuz : **İş Hukukunda Gece Çalışması**, Adalet Yayınevi, Ankara, 2016, (Mülayim, Gece Çalışması).
- Mülayim, Baki Oğuz : “Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 14, S. 55, 2017, ss. 1183-1210, (Mülayim, Gece Çalışmasının Düzenlenmesi).
- Mülayim, Baki Oğuz : “İş Hukukunda Gece Döneminde Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 2, Temmuz, 2017, ss. 97-112, (Mülayim, Gece Döneminde Fazla Çalışma).

- Mülayim, Baki Oğuz : “İş Hukukunda Kadın İşçilerin Gece Çalışması” **KTO Karatay Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 2, S. 1, Ocak 2017, ss. 103-132, (Mülayim, Kadın İşçilerin Gece Çalışması).
- Mülayim, Baki Oğuz : “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, **İş ve Hayat**, C. 5, S. 9, 2019, ss. 130-161, (Mülayim, İspat).
- Mülayim, Baki Oğuz : “Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 68, S. 3, 2019, ss. 635-664, (Mülayim, Denkleştirme Uygulaması).
- Mülayim, Baki Oğuz / Kayık Aydınalp, Aslıhan: “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, **Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 2, 2019, ss. 412-451.
- Narmanlıoğlu, Ünal : “İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı” **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2010, ss. 27-44, (Narmanlıoğlu, Fazla Çalışma).
- Narmanlıoğlu, Ünal : **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul, 2014, (Narmanlıoğlu, İş Hukuku).
- Odaman, Serkan : “4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta İsrar Etmesi ve Hukuki Sonuçları” **TÜHİS**, C. 19, S. 1-2, Ağustos-Kasım 2004, ss. 81-93 (Odaman, İşçinin Görevi).
- Odaman, Serkan : “Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan**, C. 20, S. 1, 2014, ss. 67-90.
- Odaman, Serkan : “TİSK’in Önerileri Üzerine Düşünceler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 13, 2009, ss. 49-58, (Odaman, Düşünceler).
- Odaman, Serkan : **Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri**, Legal Yayıncılık, 1. Baskı, Mart 2013, (Odaman, Esneklik).
- Oğuz, Özgür : “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, **TBB Dergisi**, S. 134, 2018, ss. 567-586.
- Otay, Deniz : “Denkleştirme Esasının Hüküm ve Sonuçları”, **Hasan Kalyoncu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 12, S. 23, Ocak 2022, ss. 33-56.
- Öktem Songu, Sezgi : “Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay’ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 8, S. 2, 2006, ss. 169-188, (Öktem Songu, Denkleştirme).

- Öktem Songu, Sezgi : **Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2007, (Öktem Songu, Doktora Tezi).
- Özdemir, Erdem : “Fazla Çalışmaya İlişkin Güncel Yargı Kararları ve Değerlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 12, 2008, ss. 80-96.
- Özekes, Muhammet : “HMK Bakımından Dava Dilekçesinde Eksiklik Halinde Yapılması Gereken İşlemler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 16, Özel Sayı, ss. 263-300.
- Özer, Hatice Duygu : “Çalışma Saatlerini Kendi Belirleyen İşçi Fazla Çalışma Ücretine Hak Kazanır mı?”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, S.14, 2007, ss. 143-155.
- Özkaraca, Ercüment : “Temel Ücrete Dâhil Edilen 270 Saatlik Fazla Çalışmanın Hesabı (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk Dergisi**, S. 169, Eylül 2024, ss. 2-9.
- Öztürk Yılmaz, Berna / Astarlı, Muhittin : “İş Yargılamasında "Hayatın Olağan Akışı" Kavramının Rolü”, **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 84, 2025, ss. 39-84.
- Pekcanıtez, Hakan / Atalay, Oğuz / Özekes, Muhammet : **Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı**, On İki Levha Yayıncılık, 11. Baskı, İstanbul, 2023.
- Saracel, Nüket : **Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları**, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir, 1986.
- Senyen – Kaplan, E.Tuncay : **Bireysel İş Hukuku**, Yetkin Yayınları, 12. Baskı, Ankara, 2022.
- Seratlı, Burcu : “4857 Sayılı İş Kanununa Göre İş Sağlığı ve Güvenliği”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 53, S. 2, 2004, ss. 197-245.
- Sevimli, K. Ahmet : “Karayolu Taşımacılığı Sektöründe İş Kanunu’na Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Durumlar”, **İş Dünyası ve Hukuk: Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Yayını**, İstanbul, 2011, ss. 444-476.
- Soyer, M. Polat : “Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 1, S. 3, 2004, ss. 797-808.
- Soyer, M. Polat : “İş Kanunu Tasarısının Çalışma Süresinde Esneklik Sağlayan Düzenlemeleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku’na İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2003 Yılı Toplantısı: 2, Yeni İş Yasası Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul, 2003, ss. 185-199, (Soyer, Toplantı).

- Soyer, M. Polat : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2008, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (Milli Komite), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu**, Ankara, 2010, ss. 11-89, (Soyer, Değerlendirme).
- Sözer, Ali Nazım : “Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, C. 13, S. 51, 2016, ss. 1345-1382.
- Sur, Melda : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017, On İki Levha Yayıncılık**, İstanbul, 2019, ss. 11-150.
- Sümer, Haluk Hadi : **İş Hukuku Uygulamaları**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2024.
- Sümer, Haluk Hadi / Kayırgan, Hasan: **İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları**, Seçkin Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara, 2022.
- Süzek, Sarper : **İş Güvenliği Hukuku**, Savaş Yayınları, Ankara, 1985, (Süzek, İş Güvenliği)
- Süzek, Sarper : “İş Hukukunda Amaca Uygun Yorum”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 34, 2015, ss. 9-25, (Süzek, Yorum).
- Süzek, Sarper : “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 14, 2009, ss. 5-28, (Süzek, İş Hukukunun Geleceği).
- Süzek, Sarper / Başterzi, Süleyman : **İş Hukuku**, Beta Yayıncılık, 24. Baskı, İstanbul, 2024.
- Şahin Emir, Asiye : “İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması - Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.09.2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, C. 1, S. 72, 2022, ss. 329-348.
- Şahlanan, Fevzi : “Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S. 13, 2007, ss. 161-168, (Şahlanan, Fazla Çalışma).
- Şahlanan, Fevzi : “Günlük 11 Saati Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesi (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk Dergisi**, S. 414, Ağustos 2015, ss. 2-4, (Şahlanan, Karar İncelemesi).
- Şahlanan, Fevzi : “Yıllık 270 Saate Kadar Fazla Çalışmaların Ücrete Dâhil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükmünün Haftalık Ya Da Aylık Periyotlarla Uygulanması

- (Karar İncelemesi)”, **Tekstil İşveren Hukuk Dergisi**, S. 428, Mart 2017, ss. 2-5, (Şahlanan, Ücret).
- Şakar, Müjdat : **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yaklaşım Yayıncılık, 5. Baskı, Ankara, 2010.
- Taşkent, Savaş / Mutlay, F. Barış : **Açıklamalı - İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu**, Beta Yayıncılık, 14. Baskı, İstanbul, 2021.
- Tathioğlu, Ezgi : “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, **Electronic Journal of Vocational Colleges (Ejovoc)**, C. 2, S. 2, 2012, ss. 69-84.
- Tekin, Oğuzhan : “Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Ücretlerinin Sözleşmede Belirlenen Ücrete Dâhil Edilmesi Sorunu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, C. 3, S. 2, 2015, ss. 75-94.
- Terzioğlu, Ahmet : “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışma Kavramı”, **Econharran Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, C. 7, S. 12, 2023, ss. 37-47.
- Terzioğlu, Ahmet / Aksöz, Fatmanur : “Çalışma Hayatında Cinsiyet Ayrımcılığı ve Türk İş Hukukunda Kadınları Korumaya Yönelik Düzenlemeler”, **Çalışma ve Toplum**, S. 72, 2022, ss. 267-298.
- Topçuoğlu, İlyas : **Türk Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma**, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2007.
- Tulukçu, N. Binnur : **İş Hukukunda Dinlenme Hakkı**, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2012, (Tulukçu, Dinlenme Hakkı).
- Tulukçu, N. Binnur : “Ara Dinlenmesinde Yapılan Çalışmanın Ücretlendirilmesi”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 27, Eylül 2012, ss. 93-103.
- Tuncay, A. Can : “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği - Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası, Başbakanlık Basımevi**, Ankara, 2013, ss. 1-99.
- Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut : **İş Hukukunun Esasları**, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, İstanbul, 2022.
- Ulucan, Devrim : “Günümüzdeki Mal ve Hizmet Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri ile İlgili Bazı Düşünceler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 7, Eylül 2007, ss. 5-10.

- Ulucan, Devrim : “Yargıtay’ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, ss. 177-188, (Ulucan, Fazla Çalışma).
- Ulusoy, Yasin : “4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 7, 2005, ss. 383-408.
- Uşan, M. Fatih : “4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, Özel Sayı, 2007, ss. 211-271.
- Ünal Adınır, Canan : “İş Yargısında Çalışma Süresinin Düzenlenmesi ve Fazla Çalışma (Avrupa Birliği Adalet Divanı Kararları ile Karşılaştırmalı)”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, C. 29, S. 2, 2023, ss. 1292-1319.
- Ünal Adınır, Canan : **İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler**, On İki Levha Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul, Temmuz 2023, (Ünal Adınır, Üst Düzey Yöneticiler).
- Yıldız, Gaye Burcu : “Fazla Çalışmanın İspatı”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, C. 1, S. 25, 2012, ss. 115-122, (Yıldız G.B.).
- Yıldız, Muhammed Enes : “İş Hukukunda Telafi Çalışması ve Denkleştirme Esası”, **Adalet Dergisi**, S. 69, 2022, ss. 555-575, (Yıldız M.E.).
- Yılmaz, Halil : “Çalışma Hayatının Denetiminde Yetkili Kişiler Tarafından Düzenlenen Tutanakların İspat Gücü”, **İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 2, 2013, ss. 61-74, (Yılmaz H.).
- Yılmaz, Halil : “Hukuk Muhakemeleri Kanunu ile İş Yargılamasında Ne Değişti?”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, 2011, ss. 191-207, (Yılmaz H., İş Yargılaması).
- Yılmaz, Orhun : “Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma”, **Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 1, S. 1, 2018, ss. 83-110, (Yılmaz O.).
- Yılmaz, Orhun : **Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri**, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021, (Yılmaz O., Dinlenme).
- Yuvalı, Ertuğrul : “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerinde Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C. 10, S. 4, 2009, ss. 55-83.

Yuvalı, Ertuğrul : “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, **TBB Dergisi**, S.106, 2013, ss. 93-114, (Yuvalı, Kadın İşçiler).

Yücel Bodur, Mehtap : “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. 9, S. 1, 2019, ss. 285-352.

Yüksel, Selim : **Vardiyalı Çalışma Sistemi ve Türk İş Mevzuatındaki Yeri**, T.C. Çag Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Mersin, 2006.

<https://legalbank.net/arama/mahkeme-kararlari>



ÖZGEÇMİŞ

Adı ve SOYADI	Merve KURNAZ
EĞİTİM DURUMU	
Mezun Olduğu Lise	Manavgat Anadolu Lisesi
Lisans	Akdeniz Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, 2014-2018 Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, İngilizce Öğretmenliği, 2024-
Yüksek Lisans	Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Anabilim Dalı, 2025
Yüksek Lisans Tez Konusu	Fazla Saatlerle Çalışmanın Tespiti ve İspatı
Yabancı Dil / Diller	İngilizce
İŞ DENEYİMİ	
Stajlar	Antalya Barosu – Stajyer Avukat, 2018-2019
Çalıştığı Kurumlar	Antalya Barosu – Serbest Avukat, 2019-