



İŞ KANUNU KAPSAMINDA FAZLA ÇALIŞMA

OVERWORK WITHIN THE MEANING OF BUSINESS LAW

Cumhur Sinan ÖZDEMİR^(*)

ÖZ

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Fazla çalışma, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma süresi haftalık çalışma süresine göre belirlenir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

Anahtar Kelimeler: Haftalık Çalışma Süresi, Fazla Çalışma Ücreti, Kişisel Sınırlama, Fazla Çalışma Yapılmayacak İşler, Fazla Çalışma Yapamayacak Kişiler

ABSTRACT

Generally the maximum weekly legal work time is 45 hours. Unless otherwise specified, this 45-hour duration is implemented by spreading evenly over the working days of a week. Overwork occurs when working time exceeds 45 hours. It is defined according to the total weekly working hours. The total overwork hours cannot exceed 270 hours in a year. This time limit is related with the personnel, rather than their employers or what they do. Instead of claiming overwork payment, an employee

^(*) İş Başmüfettişi

can spend one and a half hour at leisure for each overworking hour, within the following six months without an extra charge.

Keywords: Weekly working time, overworking wage, personal limitation, non-overworkable jobs, people who cannot overwork

1- GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalara fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalara ise fazla sürelerle çalışma denir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesine göre fazla saatlerde çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. İşçi onayı alınmadan fazla çalışmaya zorlanamaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işveren- ce bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.

2- İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de iş sözleşmesidir.

İş sözleşmesi özel bir şekilde bağlı değildir. İşçi-işveren aralarında özgürce iş sözleşmesi yapabilmek hakkına sahip olsalar bile, çalışma koşullarına ilişkin düzenlenecek hak ve borçlar, İş Kanunu tarafından düzenlenmiş hükümlere uygun olmak zorundadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 8'inci maddesi gereği yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

3- FAZLA ÇALIŞMA

Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 63'üncü ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmelik 4'üncü maddesi gereği günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma süresi haftalık çalışma süresine göre belirlenir. Örneğin işçi A... iki gün çalıştıktan sonra üçüncü gün çalışmayarak dinlenmektedir. Bu çalışma şeklinde her hafta farklı çalışılmakta, dört gün çalışılan ayın üçüncü haftasında 45 saat aşılmadığından fazla mesai gerçekleşmez¹.

¹ Yargıtay 9.HD-E:2008/04429-K:2008/06641-T:28.03.2008

3.1- Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının %50 yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle ödenir. Fazla mesai ücretleri, çalışılan süre itibarıyla son ücretten değil, çalışılan döneme göre o dönemdeki hak edilen ücret esas alınarak devre devre hesaplanır².

3.2- Fazla Çalışmada Süre Sınırı

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. 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 yöneliktir³.

3.3- İşçinin Yazılı Onayı

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 41'inci maddesi ve uygulama Yönetmeliği'nin, 9'uncu maddesi gereği; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz. Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yılbaşında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır⁴. İşçinin çalışma sürelerinin belirlenmesini istemesi doğal hakkıdır⁵.

3.4- Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

- Sağlık kuralları bakımından günde en çok 7,5 saat veya daha az çalışılması gereken işlerde fazla çalışma yapılamaz.
- Gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde fazla çalışma yapılamaz⁶.
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamaz.

3.5- Fazla Çalışma Yapamayacak İşçiler

- 18 yaşını doldurmamış işçiler fazla çalışma yapamaz.
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği hekim raporu ile belgelenen işçiler fazla çalışma yapamaz.
- 15 yaşını tamamlamamış çocukların çalışma saatleri günlük 7, haftalık 35 saatten, 15 yaşını tamamlamış çocukların çalışma saatleri günlük 8, haftalık 40 saatten fazla olamaz. Dolayısıyla 18 yaşını doldurmamış işçilerin (çocuk işçilerin) fazla çalışma yapması mümkün değildir.
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler fazla çalışma yapamaz.

² Yargıtay 9.HD-E:2005/17358-K:2006/00392-T:18.01.2006

³ Yargıtay 9.HD-E:2007/32717-K:2008/31210-T:18.11.2008

⁴ Yargıtay 9.HD-E:2010/02551-K:2010/04290-T:22.02.2010

⁵ Yargıtay 9.HD-E:2008/39681-K:2010/25700-T:23.09.2010

⁶ Yargıtay 9.HD-E:2007/40862-K:2009/17766-T:23.06.2009

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz.
- Kadın işçiler her ne şekilde olursa olsun, gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçi günde 7,5 saatten fazla çalıştırılmaz.

3.6- Fazla Çalışmanın Serbest Zaman Olarak Kullanılması

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunundan kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

İşçi, kullanmak istediği serbest zamanı yazılı olarak önceden işverene bildirmek zorundadır. İşverende işin veya işyerinin gereklerine uygun belirlediği bir tarihten itibaren iş günleri içerisinde serbest zamanı aralıksız olarak kullandıracaktır.

Örnek: ...unvanlı işyerinde çalışan işçi A... 2014 Haziran ayında 30 saat fazla çalışma yapmıştır. Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanmak istediğini işverene yazılı olarak bildirmiştir. İşveren 6 ay içinde (2014 Aralık ayına kadar) $30 \times 1,5 = 45$ saati aralıksız serbest zaman (45: 7,5 = 6 günü) olarak kullandıracaktır.

3.7- Fazla Sürelerde Çalışmanın Serbest Zaman Olarak Kullanılması

Fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile İş Kanunundan kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

İşçi, kullanmak istediği serbest zamanı yazılı olarak önceden işverene bildirmek zorundadır. İşverende işin veya işyerinin gereklerine uygun belirlediği bir tarihten itibaren iş günleri içerisinde serbest zamanı aralıksız olarak kullandıracaktır.

Örnek: ...unvanlı işyerinde çalışan işçi A... 2014 Haziran ayında 36 saat fazla sürelerle çalışma yapmıştır. Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanmak istediğini işverene yazılı olarak bildirmiştir. İşveren 6 ay içinde (2014 Aralık ayına kadar) $36 \times 1,25 = 45$ saati aralıksız serbest zaman (45: 7,5 = 6 günü) olarak kullandıracaktır.

3.8- Fazla Çalışmanın İspatı

3.8.1- Ücret Bordroları

İş Kanununa ilişkin fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği 10'uncu maddesi "İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32 ve 34'üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanunu'nun, 37'nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir" hükmü gereği fazla çalışmanın ispatında ücret bordro ve hesap pusulaları kanıt oluşturur.

Yargıtay⁷ "bordrolarda fazla çalışma sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez. Üzerinde fazla çalışma sütunu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı öngörülen bordroları ihtirazı kayıt koymadan imzalayan işçi, bordroda fazla mesai ücreti ödemesi görüldüğünden, bordro düzenlenen aylar için sonradan fazla çalışma ücreti talep edemez. Keza bordrolarda davacı imzası olmasa bile, ücret banka hesabına yatırılarak ödeniyor ve hesap çekilirken ihtirazı kayıt konulmamış ise banka yolu ile yapılan fazla mesai ücretleri ödemelerinin de dikkate alınması gerekir. Ancak fazla mesai yapıldığına dair kayıt var ve bu kayda göre eksik ödeme söz konusu ise o zaman işçi aradaki farkı isteyebilecektir".

Yargıtay⁸ "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 alacağıının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi fazla çalışma yaptığı her türlü delille ispat edebilir" kararlarında da belirtildiği üzere ücret bordrosu ispat belgesidir.

3.8.2- İşyeri ve Puantaj Kayıtları

Yargıtay⁹ "fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir" kararında da belirtildiği üzere puantaj kayıtları ispat belgesidir.

3.8.3- Tanık Beyanı

Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre; Davada taraf olmayan kişiler tanık olarak gösterilebilir. Tanık gösteren taraf, tanık dinletmek istediği vakıyı ve dinlenilmesi istenen tanıkların adı ve soyadı ile tebliğe elverişli adreslerini içeren listeyi mahkemeye sunar. Bu listede gösterilmemiş olan kişiler tanık olarak dinlenemez ve ikinci bir liste verilemez. Tanık listesinde adres gösterilmemiş veya gösterilen adreste tanık bulunamamışsa, tarafa adres göstermesi için, işin niteliğine uygun kesin süre verilir. Bu süre içinde adres gösterilmez veya gösterilen yeni adres de doğru değilse, bu tanığın dinlenilmesinden vazgeçilmiş sayılır.

Fazla çalışma iddiasının tespitine yönelik uygulamada en yaygın yöntem tanık dinletmektir. Yargıtay¹⁰ "fazla çalışmanın tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez" kararında da belirtildiği üzere tanık beyanı fazla çalışmanın ispatı için delil niteliğindedir.

3.8.4- Bilirkişi Raporu

Hukuk Muhakemeleri Kanununa göre; Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşü-

⁷ Yargıtay 9.HD-E:2007/9975-K:2008/6368-T:25.03.2008

⁸ Yargıtay 9.HD-E:2007/15191-K:2008/7266-T:01.04.2008

⁹ Yargıtay 9.HD-E:2007/15191-K:2008/7266-T:01.04.2008

¹⁰ Yargıtay 9.HD-E:2009/17056-K:2009/34159-T:10.12.2009

nün alınmasına karar verir. Hâkimlik mesleğinin gerektirdiği genel ve hukuki bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. Bilirkişi, raporunu, varsa kendisine incelenmek üzere teslim edilen şeylerle birlikte bir dizi pusulasına bağlı olarak mahkemeye verir; verildiği tarih rapora yazılır ve duruşma gününden önce birer örneği taraflara tebliğ edilir. Hâkim, bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirir.

Yargıtay¹¹ "...tüm bu hususlar nazara alınarak, tarafların dışında 3'üncü kişinin olayda kusuru bulunup bulunmadığı hususu da ayrıca incelenerek konusunda uzman 3 kişilik bilirkişi heyetinden kusur yönünden yeniden bilirkişi tetkikatı yaptırılarak rapor aldırılmalıdır. Alınacak bilirkişi raporu bir değerlendirilmeye tabi tutulduktan sonra hüküm verilmesi gerekirken mahkemece yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" kararında da belirtildiği üzere işçinin fazla çalışma iddiasını mevcut belge ve tanıklarla ispatlayamaması durumunda, uzmanlığı bulunan kişilerden bilirkişi olarak yararlanılabilecektir. Ancak, hâkim bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendireceğinden bilirkişi raporları kesin delil niteliğinde değildir.

3.8.5- İşin ve Çalışanın Özelliği

Fazla çalışma iddialarının değerlendirilmesinde işin ve çalışanın özelliğide önem arz eder. İşçinin sürekli fazla çalışma iddiaları ile üst düzey yönetici olarak çalışanların fazla çalışma iddiaları Yargıtay kararları dikkate alındığında yerinde görülmemektedir.

Yargıtay¹² "işyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanılması olanaklı değildir".

Yargıtay¹³ "davacının çalıştığı hizmet süresince her gün fazla mesai yaptığı kabul olunarak fazla çalışma alacaklarına hükmedilmiştir. Bir insanın her gün fazla mesai yapması hayatın olağan akışına uygun değildir. Gerçekten de hastalık, mazeret, izin ve benzeri nedenlerle bir işçinin fazla mesai yapmadığı günler olabileceği muhtemeldir. Bu nedenlerle fazla çalışma alacaklarından makul bir indirim yapılarak anılan alacaklar hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir".

Yargıtay¹⁴ "İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, yılda 90 gün ve 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. O halde işçinin anılan sınırlamaların ötesinde fazla çalışmayı kanıtlaması durumunda fark fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir" kararlarında da belirtildiği üzere işin ve çalışanın özelliği vurgulanmıştır.

4- SONUÇ

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin iş-

¹¹ Yargıtay 9.HD-E:2005/27552-K:2005/31172-T:26.09.2005

¹² Yargıtay 9.HD-E:2008/923-K:2008/5603-T:21.03.2008

¹³ Yargıtay 9.HD-E:2005/39088-K:2006/18303-T:22.06.2006

¹⁴ Yargıtay 9.HD-E:2007/33244-K:2008/7135-T:01.04.2008

lemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 32 ve 34'üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanunu'nun, 37'nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

İş Kanununda fazla çalışmanın ispatı ile ilgili olarak özel bir düzenleme yoktur. Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatlamakla yükümlüdür. Eğer bu ispatı yapamaz ise, iddia ettiği fazla çalışma ücretini de alamayacaktır. Fazla mesai hukuki bir fiil olduğundan delillerle de ispat edilebilir. Yargı kararları ve uygulamada görüldüğü üzere; ücret bordroları, işyeri belgeleri, puantaj kayıtları, tanık beyanı, bilirkişi raporu, yemin, işin niteliği ve çalışanın özelliği fazla çalışmanın ispatında delil olarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

- ÖZDEMİR, C.S.Yargıtay Karar İçtihatlı Ve Açıklamalı İş Kanunu, Ankara, Maliye Postası Yayınları,2012
- ÖZDEMİR, C. S. Açıklamalı Ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, İstanbul, Maliye Hesap Uzmanları Derneği Yayınları,2011
- ÖZDEMİR, C. S. İş Kanunu İşveren Ve İşçi Rehberi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010
- ÖZDEMİR, C. S.Yargıtay Kararları İle Açıklamalı Güncellenmiş İş Kanunu, Ankara,Yaklaşım Yayınları,2009
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/27552-K:2005/31172-T:26.09.2005)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/17358-K:2006/00392-T:18.01.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2005/39088-K:2006/18303-T:22.06.2006)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/00923-K:2008/05603-T:21.03.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/09975-K:2008/06368-T:25.03.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/04429-K:2008/06641-T:28.03.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/33244-K:2008/07135-T:01.04.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/15191-K:2008/07266-T:01.04.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/32717-K:2008/31210-T:18.11.2008)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2007/40862-K:2009/17766-T:23.06.2009)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2009/17056-K:2009/34159-T:10.12.2009)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2010/02551-K:2010/04290-T:22.02.2010)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/39681-K:2010/25700-T:23.09.2010)
- Yargıtay Kararı (9.HD-E:2008/37745-K:2010/30364-T:25.10.2010)

