

# İŞÇİLERİN FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN DENETİMİ ESNASINDA DİKKAT EDİLMESİ GEREKEN HUSUSLAR

**Özet:** 4857 Sayılı İş Kanununa tabi işçi çalıştıran kurumlarda fazla çalışma ücretleri açısından denetim yapacak kamu görevlilerince dikkat edilmesi gereken hususlar; fazla çalışmanın tanımının yapılması, unsurlarının ortaya konması, uygulama esaslarının belirtilmesi ve ücretinin hesaplanmasının anlatılması suretiyle açıklanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, serbest zaman, fazla çalışma ücreti, fazla çalışma onayı, fazla çalışma sınırı

## GİRİŞ

İş Kanununa tabi olarak işçi çalıştıran kurumlarda; bu işçilerin aylık ücretleri, fazla çalışmaları, ulusal bayram ve genel tatil çalışmaları ve yıllık ücretli izinleri gibi önemli konularda yeterli düzeyde bilgi sahibi olunması önem arz etmektedir. Her biri tek başına çok önemli olan bu hususlardan “fazla çalışma” kavramı bu makalede incelenecek; bu kapsamda fazla çalışmanın tanımı yapılacak, fazla çalışmayla ilgili uyulması gereken temel kurallar açıklanacak ve fazla çalışma ücretinin hesaplanma yöntemi anlatılacaktır.

## 1. ÇALIŞMA SÜRESİ KAVRAMI

Fazla çalışma kavramından bahsetmeden önce çalışma süresi kavramını açıklamak önem arz etmektedir. Çalışma süresi tam olarak anlaşılmasından fazla çalışmanın anlaşılması mümkün değildir.

Çalışma süresinin hesabı, gerek işçinin verimliliğinin sağlanması ve gerekse doğurduğu maddi haklar açısından çok önemlidir. İşçinin haftada kaç saat çalıştığı, gece çalışmasının süresi, günlük çalışma süresi işveren tarafından dikkatlice hesaplanmalıdır. Çalışma süresi kavramı kural olarak işçinin çalıştırıldığı işte geçen süreyi ifade eder. Ancak bu tanım bazı yönlerden eksik kaldığından aşağıdaki hususların da dikkate alınması gerekir.

**Mustafa BAYSAL**

İç Denetçi,  
Adana Büyükşehir Belediyesi  
E. İş Müfettişi

- İşçi fiilen çalışmasa bile

- 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.
- İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.
- İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.
- 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.
- Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.
- 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 de çalışma süresinden sayılır.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz.

Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.

- Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika,
- Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat,
- Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, Ara dinlenmesi verilir. Bu süreler en az olup aralıksız verilir.

O halde işçinin çalışma süresini hesaplarken, fiilen işe başladığı saat ile işten ayrıldığı saat arasında çalıştığı ve çalışmış kabul edildiği süre hesaplanmalı, bu süreden ara dinlenmeleri düşülmelidir. Çıkan sonuç işçinin günlük çalışma süresini verecektir.

## 2-FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI

Fazla çalışma en temel şekilde işyerinde haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanabilir. İş Kanununa göre normal şartlarda bir işyerindeki çalışma süresi haftalık 45 saattir. İşveren dilerse çalışma sürelerini bu sürenin altında belirleyebilmekle ancak üzerinde belirleyememektedir.

Bu 45 saatlik süreyi haftanın günlerine dağıtmak isteyen işverenin önünde bazı kısıtlamalar bulunmakla birlikte, bu kısıtlamalara uyan işveren söz konusu süreyi haftanın günlerine dilediği gibi dağıtabilir.

Bu kısıtlamalardan en önemlisi, işçiye haftada en az bir gün hafta tatili verilmesi zorunluluğudur. Ayrıca bunun dışında işçinin günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması ve gece çalışmasının 7,5 saati aşmaması gerekmektedir. Belirtilen kısıtlamalara uyan işveren işçisinin çalışmakla yükümlü olduğu 45 saati dilediği günlere yayabilir.

## 3-FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA KAVRAMLARININ KARIŞTIRILMASI

Fazla çalışmanın, işçinin haftalık 45 saati aşan çalışmaları olarak tanımlandığını ifade etmiştik. Ancak; işyerinde haftalık çalışma süresi, İş Kanununun da izin verdiği gibi, 45 saatin altında belirlenmişse ne olacaktır?

Bu durumda; işyerinde 45 saatin altında belirlenen haftalık çalışma süresini aşan ancak 45 saati aşmayan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilecektir.

Örneğin haftalık çalışma süresinin 35 saat olarak belirlendiği bir işyerinde işçi bir haftada 50 saat çalışmışsa, bu işçi 10 saat fazla sürelerle çalışmış ve 5 saat fazla çalışmış sayılacaktır.

## 4-FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ

Fazla çalışma yapan işçi hak ettiği maaşının dışında ayrıca yapmış olduğu her bir saatlik fazla çalışma için saatlik ücretinin yüzde elli artırılmasıyla bulunan miktar kadar fazla çalışma ücreti alır.

Fazla sürelerle çalışma yapan işçi ise hak ettiği maaşının dışında ayrıca yapmış olduğu her bir saatlik fazla sürelerle çalışma için saatlik ücretinin yüzde yirmi beş artırılmasıyla bulunan miktar kadar fazla sürelerle çalışma ücreti alır.

İş Kanununa göre genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. İşyerinde haftada bir gün hafta tatili belirlenmek zorunda olduğundan haftalık 45 saat çalışma süresinin 6'ya bölünmesi gerekir. Bu durumda işyerinde günlük çalışma süresi 7,5 saattir. Bu nedenle işçinin saatlik ücretini bulmak için; aylık ücretini 30'a bölerek günlük ücretini bulmak ve çıkan rakamı 7,5'a bölerek saatlik ücreti bulmak gerekmektedir.

#### 5- SERBEST ZAMAN

Fazla çalışma, normal çalışmaya göre yüzde elli daha maliyetli bir çalışma şeklidir. İşverenler bu maliyete katlanmak istemediklerinde, işçilerin de rızası varsa serbest zaman uygulamasına başvurabilirler.

Fazla çalışma yapan işçiye, yapmış olduğu her bir saatlik fazla çalışma için ücretinin 1,5 katının ve fazla sürelerle çalışma yapan işçiye yapmış olduğu her bir saatlik fazla sürelerle çalışması için ücretinin 1,25 katının ödenmesi gerekmektedir. Ancak işçinin de rızasının olması kaydıyla, işçiye ücret ödemek yerine serbest zaman kullanılabilir.

Serbest zaman; fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapan işçiye bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikanın, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikanın izin olarak kullanılmasıdır.

#### 6-HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ 45 SAATİ AŞMAYAN İŞÇİYE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENMESİ

İş Kanununa göre fazla mesai ücretine hak kazanmanın ön şartı işçinin haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmasıdır. İş Kanununda ve ilgili mevzuatta bunun bir istisnası bulunmamaktadır.

Ancak Yargıtay, yerleşik içtihatlarında fazla mesai kavramını yorum yoluyla genişletmiş ve iki halde işçinin, haftalık çalışma süresi 45 saati aşmasa bile, fazla çalışma ücretine hak kazanacağını belirtmiştir.

İş Kanununa göre işçinin bir günde çalıştırılabileceği azami süre 11 saattir. İşyerinde arızı bir durum meydana geldiğinde işçi günlük 11 saatin üzerinde çalıştırılırsa ve takip eden günlerde daha az çalıştırılıp haftalık çalışma süresi 45 saati aşmayacak şekilde ayarlanırsa, bu işçiye fazla çalışma ücreti ödenmesi İş Kanununa göre gerekmeseyse de Yargıtay kararlarına (Yargıtay HGK. 2007/9-150 E. 2007/160 K. İçtihat) göre işçi günlük çalışma sınırının üstünde çalıştırıldığı için haftalık çalışma süresine bakılmaksızın işçinin 11 saati aşan çalışmaları için fazla çalışma ücreti gündeme gelecektir.

Aynı şekilde İş Kanunu işçinin gece çalışmasını 7,5 saatle sınırlandırmıştır. 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 dönem olarak tanımlanmış olup bir çalışma döneminin yarısında fazlasının geceye isabet etmesi halinde o çalışmanın gece çalışması olarak kabul edileceği belirtilmiştir. Gece 7,5 saatin üzerinde çalışma yapan işçiye haftalık çalışma süresine bakılmaksızın 7,5 saatin üzerindeki çalışmaları için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/ 40862 E, 2009/ 17766 K).

#### 7- FAZLA ÇALIŞMADA SINIR

İş Kanunu fazla çalışmanın arızı olmasını öngörmüştür. Bu nedenle fazla çalışma ile ilgili bir takım sınırlamalar getirmiştir. Gece fazla çalışma yapılamayacağı, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı gibi hükümlerin yanında en açık sınırlama bir yılda yapılabilecek azami fazla çalışma süresi ile ilgili getirilmiştir. İş Kanununa göre bir işçiye yılda en çok 270 saat fazla çalışma yaptırılabilir. Bunun üzerindeki fazla çalışmalar yasaklanmış olmakla beraber, buna rağmen yapılmışsa yine de ücretlerinin ödenmesi gerektiği unutulmamalıdır. Kanununa aykırı olan bu durumun bir takım sonuçları olmakla beraber, bu aykırılık işçinin fiilen yaptığı çalışmanın karşılığını almaması sonucunu doğurmamalıdır.

## 8- FAZLA ÇALIŞMA ONAYI

Olağan hallerde yapılacak fazla çalışma için işçinin onayının alınması şarttır. Bu onay işçi işe başlarken iş sözleşmesi ile alınabileceği gibi ayrıca da alınabilir. Ancak İş mevzuatı gereği, bu onayın ayrıca her yıl başında cari yıl için tekrar alınması gerekmektedir.

Fazla çalışma onayı alınmadan çalıştırılan işçi haklı nedenle iş akdini derhal feshedebileceği gibi ayrıca bu durumdaki işçiler için işverene idari para cezası da yetkili mercilerce uygulanabilecektir.

## 9- FAZLA ÇALIŞMA YAPILAMAYACAK İŞLER VE FAZLA ÇALIŞMA YAPTIRILAMAYACAK İŞÇİLER

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde, gece döneminde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamaz.

Aynı şekilde 18 yaşını doldurmamış işçilere, fazla çalışmaya sağlığının elvermediği hekim raporu ile belirlenen işçilere, gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilere, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılamaz

## SONUÇ

Fazla çalışma arızı bir çalışma şekli olmakla birlikte; esnek çalışma modellerinin ön plana çıktığı, işverenlerin her türlü kararlarını fayda – maliyet analizlerine dayanarak verdikleri ve 24 saat esasına göre çalışmanın yaygınlaştığı günümüz ekonomik yapısında fazla çalışma neredeyse normalleşmeye başlamıştır.

Bu nedenle; gerek ücret ve gerekse diğer esaslar açısından normal çalışmadan farklı olan fazla çalışma kavramının iyi bilinmesi, İş Kanunu dışında Yargıtay kararlarının da takip edilmesi, fazla çalışmaya ilişkin sınırlamalara uyulması önem arz etmektedir.

İşçilere ödenen fazla çalışma ücretlerini denetleyecek kamu görevlilerinin yukarıdaki esaslara dikkat etmeleri onların işini şüphesiz kolaylaştıracaktır.

## Kaynakça

T.C. Yasalar (10/06/2003). 4857 sayılı İş Kanunu. Ankara: Resmi Gazete (25134 sayılı)