

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU ÇERÇEVESİNDE FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI

*The Concept of Overwork within the Framework of Labor Law Nr. 4857*

ARAŞTIRMA MAKALESİ  
/RESEARCH ARTICLE


Geliş Tarihi/Received:  
16.06.2023

Kabul Tarihi/Accepted:  
06.07.2023

Ahmet TERZİOĞLU

Dr. Öğr. Üyesi,  
Harran Üniversitesi,  
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi  
Hukuk Bilimleri Ana Bilim Dalı

[aterzioglu@harran.edu.tr](mailto:aterzioglu@harran.edu.tr)

 0000-0002-1916-0421

### Özet

Çalışma hayatında öncelik çalışma barışının sağlanmasıdır. Bunun için de işçi ve işverenin çalışma ilişkilerinde uyum içinde olması gerekir. Bu uyum gerek hukuki düzenlemeler gerekse tarafların anlaşması doğrultusunda yaptıkları bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle sağlanmaktadır. İşçi ve işveren ilişkisinde işçi korunması gereken taraftır. İşçiyi korumanın en önemli yolu ise onun emeğinin karşılığının güvence altına alınmasıdır. Çalışma hayatında en önemli kavramlardan birinin çalışma süreleri olduğunu bilmekteyiz. Bu süreler gerek işçiyi gerekse işvereni çok yakından ilgilendirmektedir. Fazla çalışma kavramı çalışma sürelerinin en önemli taşlarından birini oluşturmaktadır. Bu nedenle bu çalışmamızda öncelikle çalışma süreleri kavramını açıkladıktan sonra fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramı anlatılmıştır. Fazla çalışmanın çeşitleri olan olağan, zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma açıklanmıştır. Çalışmanın devamında fazla çalışmanın sınırları ve hukuki sonuçları bu konuda temel dayanak olan “4857 sayılı İş Kanunu ve “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği çerçevesinde ele alınmıştır. Ayrıca Yüksek Mahkeme kararlarına yer verilmeye çalışılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Çalışma Süresi, fazla çalışma, iş kanunu

### Abstract

It is to ensure the reconciliation of work with the urge to work. For this, the employee and the employer must be in harmony in their working relations. This harmonization is ensured by both legal regulations and individual and collective labor agreements made in line with the agreement of the parties. In the employee-employer relationship, the employee is the party that needs to be protected. The most important way to protect the worker is to guarantee the return of his labor. We know that one of the most important concepts in working life is working hours. These periods are closely related to both the employee and the employer. The concept of overtime is one of the most important stones of working time. For this reason, in this study, firstly, after explaining the concept of working hours, the concept of working overtime and working overtime is explained. Types of overtime, ordinary, compulsory and extraordinary overtime work are explained. In the continuation of the study, the limits and legal consequences of overtime work are discussed within the framework of the "Labor Law No. In addition, the decisions of the Supreme Court were tried to be included.

**Keywords:** Operation time, overtime, labor law

## GİRİŞ

Fazla çalışma, çalışma hayatının en önemli kavramlarından biridir. Hukukumuzda bu konu 4857 sayılı İş Kanunu ile (Resmî Gazete, Tarih:10.06.2003, Sayı:25134) bu Kanuna dayanılarak çıkarılan “İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” (Resmî Gazete, Tarih: 06.04.2004, S:25425) ile düzenlenmiş bulunmaktadır. Fazla çalışma, işçi ve işveren tarafı için zaman zaman bir ihtiyacı gidermeye yönelik kısa süreli olarak bazen de sürekli olarak yerine getirilmektedir. Fazla çalışma ihtiyacı kimi zaman ekonomik bir neden, kimi durumlarda ise bir zorunluluk halinde ortaya çıkmaktadır. Bunun yanında bazı işyerlerinin yaptığı işin niteliği itibariyle, işçilere fazla çalışma yaptırılması süreklilik arz edebilmektedir. Normal çalışmanın dışında yapılan bu tür çalışmada işçinin korunması ve haklarına zarar gelmemesi açısından hukuki düzenlemeler büyük öneme sahiptir.

### 1. Çalışma Süreleri Kavramı

Çalışma sürelerini açıklayan bir kavrama 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer verilmemiş olup bu konudaki tanımlama İş Kanunu’nun 63’üncü maddesi uyarınca çıkarılan “İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği” nin 3’üncü maddesinde ifade edilmiş bulunmaktadır. Buna göre, “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanunu’nun 66’ncı maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır. Aynı Kanununun 68 inci maddesi uyarınca verilen ara dinlenmeleri ise, çalışma süresinden sayılmaz”. Kanunun düzenlemesinden anlaşıldığı üzere çalışma süreleri, işçinin fiilen çalıştığı sürenin dışında işverenin emir ve talimatları altına girdiği ve bundan çıktığı ana kadar geçen sürelerdir (Sümer, 2020:139). Ayrıca bazı durumlarda işçinin fiilen iş görmediği süreleri de işin niteliği veya sosyal düşüncelerle işçinin günlük sürelerinden saymış ve bu süreler kanunen çalışılmış gibi kabul edilmiştir (Eyrenci, Taşkent ve Ulucan, 2006:207).

İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde, işçinin çalışmadan geçirdiği İş Kanunu md.66 da gösterilmiş olan sürelerin çalışma süresinden sayılacağı hususu da ayrıca belirtilmiş bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 66.maddesine göre; “Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır: a) Madenlerde, taş ocaklarında 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. b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler. c) İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler. d) 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. e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler. f) 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. İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz”. Bu düzenleme gereğince işçinin çalışmadan işverenin gözetim ve denetimi altında geçirmiş olduğu süreler de çalışma süresinden sayılmak durumundadır. Ancak, sosyal yardım amacıyla işyerine götürülme süreleri ile ara dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmamaktadır. Yine bunun gibi işçinin işyeri sınırları içine girdikten sonra fiilen çalışmaya başlayıncaya kadar geçen süre ile fiili çalışması bitip de işyerini terk edene kadar geçen süreler, çalışma sürelerinden sayılmamaktadır. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliği eğitimi dışındaki eğitimlerde geçen süreler de çalışma saatleri dışında olması halinde fazla çalışmaya konu olamayacaktır (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:386). Yargıtay da kararlarında bu yönde hüküm vermekte olup bu konuda şu hüküm örnek olarak gösterilebilir; “...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 geçen sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmesi doğru olmaz...” (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.15.05.2007, 6064/15197), (Ekmekçi ve Yiğit, 2020:386).

### 1.1. Gece Çalışması

Çalışma sürelerinin bir kısmı gece olarak kabul edilen zaman diliminde meydana gelebilmektedir. Bu durumda yapılan çalışma gece çalışmaları olarak adlandırılır. İş Kanunu'nun 69/1'inci maddesine göre, "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". Bulunulan bölgenin özellikleri dolayısıyla çalışma hayatında gece olarak adlandırılan sürenin daha erkene alınmasına ve böylece ihtiyaca göre esneklik sağlanmasına imkan tanınması yönünde İş Kanununun 69/2'nci maddesi "Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin 'gece' başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletilmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir" şeklinde bir düzenlemeye gitmiş bulunmaktadır.

Gece çalışmasının insan sağlığına yönelik olumsuz etkileri nedeniyle bu zaman dilimindeki çalışma süresi gündüz çalışmasına göre daha kısa tutulmuştur. Çünkü insanın doğası gereği gece uyuma ihtiyacı bulunmakta ve gece çalışması da onun biyolojik yapısına aykırı düşmektedir (Akdeniz, 2019:559). İş Kanunu'nun 69/3.maddesi uyarınca, gece olarak kabul edilen zaman diliminde çalışma süresi yedi buçuk saatten fazla olamayacaktır. Ancak bazı sektörlerin gece çalışma gereklilikleri dolayısıyla bu hükme bir istisna getirilmiştir. Aynı hükmün devamında; "...Ancak, 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 işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir" şeklinde bir düzenlemeye yer verilmiş bulunmaktadır. Bu durumda bu sektörlerde işçinin yazılı onayı sonrasında yedi buçuk saatten fazla çalışma söz konusu olabilecektir. Gece çalışmasını düzenleyen 69.maddenin devam fıkralarında hem gece hem gündüz çalışma yapılan yerlerde gece ve gündüz postalarının ne şekilde sıraya konacağı hüküm altına alınmıştır. Buna göre; "Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz" hükmü ile gece çalışması düzenlenmiş bulunmaktadır.

### 1.2. Normal Çalışma Süresi

Çalışma sürelerine ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63' üncü maddesinde bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır". Hüküm gereğince ülkemizde çalışma süreleri bakımından üst sınır haftada kırk beş saat olarak uygulanmaktadır. Kanunun çalışma sürelerinin en çok 45 saat olabileceğine ilişkin ifadesinden bu sürenin üzerinde normal çalışmaya izin verilmediği açıkça görülmektedir. Buna göre işçi ve işveren tarafının karşılıklı olarak anlaşması durumunda 45 saatin altında bir çalışma süresinin düzenlenmesi de söz konusu olabilmektedir (Çelik, Caniklioğlu ve Canbolat, 2020:737). Buna ilişkin örneklere uygulamada yer verildiği Yargıtayın çeşitli kararlarını incelerken rastlamaktayız. Yargıtayın 01.06.2020 tarihli bir kararında, "...Dosya kapsamında yer alan 2004-2005 yıllarına ait 11. dönem toplu iş sözleşmesinin çalışma saatleri başlıklı 24' üncü maddesinde sendika üyelerinin çalışma saatlerinin günde 8 saatten haftada 40 saat olduğu düzenlenmiş olup...", (Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, E. 2017/22946, K. 2020/5166, T.01.06.2020, karararama.yargitay.gov.tr) şeklinde hüküm verilmiştir. Başka bir kararda, "...Haftalık iş süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlenmesi mümkündür..." (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2013/707, K.2013/29851, T.20.12.2013, karararama.yargitay.gov.tr) şeklindeki ifadeden uygulamada haftalık 45 saatin altında çalışma sürelerinin taraflarca belirlendiğini görmekteyiz.

### 1.3. Çalışma Sürelerinin Eşit Dağılımı

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63' üncü maddesine göre, "...Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır". Kanun hükmü uyarınca işyerlerinde çalışma süreleri, haftanın çalışma günlerine göre eşit bir şekilde paylaşılacak suretiyle

dağıtılacaktır. Bu durumda haftada beş gün çalışılan işyerlerinde günde dokuz saat, cumartesi tam gün olmak üzere haftada altı gün çalışılan işyerlerinde günde yedi buçuk saat, cumartesi yarım gün çalışılan işyerlerinde cumartesi günü çalışılan sürenin çıkarılması ve kalan sürenin beşe bölünmesi suretiyle çalışma süreleri eşit olarak çalışma günlerine bölünerek uygulanacaktır. Ancak bu dağılım Kanunda da belirtildi üzere tarafların bunun aksine bir düzenleme yapmaması halinde söz konusu olacaktır. Bununla birlikte İş Kanunu'nun 63' üncü maddesi uyarınca yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin günlük çalışma sürelerine bir sınır getirilmiş olup, "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

#### 1.4. Çalışma Sürelerinin Farklı Dağılımı

İş Kanunu'nun 63'üncü maddesine göre, "Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır". Bu hüküm uyarınca taraflar eşit dağılımı uygulamak zorunda olmayıp günlük çalışma sürelerini haftanın farklı günlerine farklı sürelerle dağıtmak imkanına sahiptir. Ancak bunu işverenin tek taraflı bir iradesi ile kendi başına yapamayacağı açıkça Kanunun ifadesinden anlaşılmaktadır. Buna göre taraflar ancak bunu kararlaştırmışlarsa farklı dağılım mümkündür. Kanun hükmünün devamı uyarınca, "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir". Kanun günlük dağılıma bir kısıtlama getirmiş olup bu da işçinin günlük çalışma süresinin en üst sınırı olmaktadır. Böylece günlük on bir saati aşmamak kaydıyla çalışma süreleri farklı çalışma günlerine farklı saatlerle dağıtılabilir.

İş Kanunu'nun 63/2'nci maddesi, "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir" hükmünü içermektedir. Bu hükme göre, tarafların anlaşması neticesinde iki aylık süre içinde farklı haftalarda farklı sürelerle çalışıp ortalama kırk beş saati geçmemek suretiyle denkleştirme esasıyla çalışma yapılabilir. Bu süre toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilir. Denkleştirme, esnek bir çalışma yöntemi olup birden fazla haftadan oluşan bir zaman diliminde ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmayacak şekilde uygulanmasıyla ortaya çıkan bir çalışma şeklidir (Akyiğit, 2020:373). Denkleştirme süreleri Kanun uyarınca turizm sektöründe dört aylık süre olarak belirlenebileceği gibi, bu gibi işyerlerinde toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar arttırılabilir imkanına sahiptir. Denkleştirmenin uygulandığı durumlarda işçinin haftalık çalışma süresinin ortalaması bazı haftalarda kırk beş saati aşıya bile bu durum fazla çalışma sayılmayacaktır. Ancak toplam çalışma süresinin haftalık ortalamasının kırk beş saati aşması halinde, aşan süreler fazla çalışma olarak kabul edilecektir (Süzek, 2022:828).

#### 1.5. Normalden Az Çalışma Süreleri

6331 sayılı Kanununun 30'uncü maddesi uyarınca çıkarılan "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik" te (Resmî Gazete, Tarih: 16.07.2013, S.28709) insan sağlığını olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle hangi işlerde günde yedi buçuk ve daha altında çalışılması gerektiği gösterilmiştir. Yönetmeliğin 4'üncü maddesinde günde en fazla yedi buçuk saat çalışılması söz konusu işlere yer verilirken, 5'inci maddede günde yedi buçuk saatten daha az çalışılması gereken işler belirtilmiştir. Aynı yönetmeliğin 6'ncü maddesi hükmüne göre, bu yönetmelik hükmü kapsamındaki işlerde çalışan kişiler azami iş sürelerinden sonra başka bir işte çalışamayacaklardır. Yönetmeliğin 7'nci maddesi hükmüne göre ise, "Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde fazla çalışma yapılamaz". Dolayısıyla insan sağlığı koruma amaçlı bu düzenlemede bu tür işlerde fazla çalışmanın önüne geçilmiş bulunmaktadır. Ancak yönetmelik hükmüne muhalif olarak fazla çalışma yaptırılması halinde Yargıtayın da "...Davacının belirtilen dönemde yönetmeliğe aykırı olarak çalıştırılması sebebiyle 7.5 saati aşan çalışmalar doğrudan fazla çalışma sayılmakla 01.03.2007 tarihine kadar olan dönem için hesaplamanın % 80 zamlı ücrete göre yapılması yerindedir" (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, 08.05.2012, Esas No. 2009/44386 Karar No. 2012/16112, Çalışma ve Toplum, 201/4, s.292) şeklinde isabetli olarak vermiş olduğu karar doğrultusunda işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanacağını söylemeliyiz.

## 2. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışmaya ilişkin hukuki düzenlemeler; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41-43'üncü maddeleri ile 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 398 ve 402'nci maddelerinde ve ayrıca 06.04.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği" ile "İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde" bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 41'inci maddesine göre, "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 aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz". Maddenin devamında fazla sürelerle çalışma için "Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır" şeklinde düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerden fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belirlenmesinde günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alındığı görülmektedir (Günay, 2020:189).

Borçlar Kanunu'nun 398'inci maddesine göre, "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". Borçlar Kanunu getirdiği düzenlemede çalışma sürelerinde açık bir sınırlamaya gitmemiş olup fazla çalışmanın ölçütü olarak da İş Kanunu 63'üncü maddedeki "normal çalışma süresi" olan haftalık kırk beş saat kabul edilmiş bulunmaktadır (Mollamahmutoglu, Astarlı ve Baysal, 2019:352).

İş Kanunu'nun 41'inci maddesindeki tanımdan açıkça anlaşıldığı üzere, "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır". Haftada kırk beş saat çalışma, mevzuatımıza göre denkleştirme haricinde, işçinin bir haftada çalışabileceği normal çalışma sürelerinin üst sınırındadır. Haftalık kırk beş saatin üzerinde yapılacak çalışmalar fazla çalışma kavramını ortaya çıkaracak ve fazla çalışmaya ilişkin hükümler uygulama alanı bulacaktır. Fazla çalışmanın tespiti yapılırken o hafta yapılan bir telafi çalışması varsa bu süre haftalık çalışma süresinin hesabına katılmayacaktır (Akyiğit, 2020:377). Telafi çalışması, İş Kanunu 64'üncü maddesi uyarınca, "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..." sonradan işçiye yaptırılan çalışmadır. Ancak telafi çalışması yaptırılırken günlük ve haftalık azami çalışma sürelerinin aşılmasına dikkat etmek gerekir (Erence, 2004:35).

İş Kanunu'nda haftalık kırk beş saati aşan çalışmaların fazla çalışma olacağı belirtilmiş olmakla birlikte Yargıtay verdiği kararlarda günlük on bir saati aşan çalışmaların da fazla çalışma olacağı hüküm altına alınmıştır. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi 12.11.2015 tarihinde vermiş olduğu bir kararda, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesine göre çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiş devamında tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak şartı ile farklı şekilde dağıtılabileceği ifade edilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesine göre haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır. Günlük çalışma süresinin on bir saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, on bir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesi gerekir" şeklinde hüküm vermiştir (Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E.2014/16947, K.2015/30772, T.12.11.2015, karararama.yargitay.gov.tr). Ayrıca Yargıtay uygulamasına göre gece çalışması yönünden, haftalık kırk beş saat sınırı aşılmamış olsa bile yedi buçuk saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir. Buna ilişkin Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 03.09.2013 tarihli bir kararında, "4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3 maddesi uyarınca 'İşçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez'. Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/ 40862 E, 2009/ 17766 K). Ancak haftalık 45 saati aşmadığı takdirde, gece çalışmasında 7,5 saati

aşan fazla çalışmanın karşılığı ücretten kendisi ödendiği için sadece zamlı kısmı hesaplanıp ödenmelidir” şeklinde hükmü verilmiştir (Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E. 2011/33779, K. 2013/21163, T.03.09.2013, karararama.yargitay.gov.tr).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/3'üncü maddesinde fazla sürelerle çalışma şu şekilde hüküm altına alınmıştır: “Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir”. Bir işyerinde tarafların anlaşmasıyla haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlenmesi söz konusu olabilmektedir. Bu durumda o işyerinde normal çalışma süresi taraflarca belirlenmiş olan süre olacaktır. Bu süre kırk beş saatin altındaki herhangi bir süre olabilir. Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatin altında belirlenmesi durumunda fazla çalışmaya ilişkin tespit ve ücretlendirme nasıl olacaktır. Bu konuda İş Kanunu 41/3'üncü madde açıklık getirmektedir. Buna göre, çalışma süresinin haftalık kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda bu sürenin aşılması halinde kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilmiştir. Fazla sürelerle çalışma olması halinde bu çalışmanın karşılığı, normal ücretin yüzde yirmi beşi yükseltilecek ödenir.

### 2.1. Sürekli Fazla Çalışma

Bazı işyerlerinde işin düzenle yapılabilmesi için çalışma saatlerinden önce veya sonra sürekli olarak yapılması gereken bazı işlerin o işyerinde çalışan işçiler tarafından normal günlük çalışma sürelerine ek olarak yapılması halinde sürekli fazla çalışma kavramı söz konusu olmaktadır. Bu tür çalışmaya konu olan işler, işyerinden kaynaklanan çeşitli nedenlerle çalışma saatlerinden önce veya sonra sürekli olarak yapılması gereken hazırlama, tamamlama ve temizleme işleridir (Tunçomağ ve Centel, 2022:173). Bu şekilde yapılacak olan fazla çalışmaya konu işleri düzenlemek amacıyla 28.04.2004 tarihinde 25446 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan “Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği” çıkarılmıştır. Yönetmeliğin birinci maddesinde amaç, “Bir işyerinde yürütülen asıl işin düzenli, sağlıklı ve güvenli bir şekilde sürdürülebilmesi için yapılması zorunlu olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerindeki çalışma koşullarını düzenlemek” olarak ifade edilmiştir. Yönetmeliğin ikinci maddesi bu işlerin kimler tarafından yapılması gerektiğini ortaya koymuştur. Buna göre, “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. Bu işler, işyerinin asıl işçilerinden ayrı olarak ve yalnızca bu işleri yapmak üzere işe alınmış işçilere yaptırıldığı takdirde, bu işçiler hakkında 22.05.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun genel hükümleri uygulanır”. Madde uyarınca hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri işyeri işçilerinin asıl işlerine ek olarak yaptırıldığı takdirde bu yönetmelik hükümleri uygulanacak ancak sadece bu işleri yapmak üzere alınmış işçilere yaptırıldığı takdirde fazla çalışmaya ilişkin genel hükümler uygulama alanı bulacaktır.

İşyerinde sürekli fazla çalışma yaptırmaya ilişkin ihtiyaç ancak Yönetmelikte belirtilen durumlar için mümkün olabilecektir. Yönetmeliğin 4'üncü maddesine göre, “Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin, asıl işe ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yaptırılabilmesi, teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işlerin, asıl işin yürütümü sırasında yapılmasının sağlık ve güvenlik yönünden sakıncalı olmasına bağlıdır”. Bu durumda sürekli fazla çalışmaya konu işler; teknik bir zorunluluğun bulunmasına veya bu işleri asıl işin yapılması sırasında yapmanın sağlık ve güvenlik açısından sakınca oluşturması halinde söz konusu olabilmektedir. Yönetmeliğin beşinci maddesi uyarınca sürekli fazla çalışma, asıl çalışmanın başlama veya bitmesinden önce günde en fazla iki saat yapılabilecektir. Yönetmeliğin on ikinci maddesi hükmü uyarınca ise genel hükümler çerçevesinde, “Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dahil 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” şeklinde bir düzenleme yapılmış bulunmaktadır. Yönetmeliğin on beşinci maddesinde ise sürekli fazla çalışma karşılığı ödenecek olan ücretin miktarı belirtilmiştir. Buna göre, “Bir 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 yüzde elli yükseltilmesi suretiyle verilir”.

## 2.2. Geçici Fazla Çalışma

### 2.2.1. Olağan Fazla Çalışma

Olağan fazla çalışma 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41' inci maddesinde belirtilmiştir. Kanun bunu, "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir" şeklinde ifade etmiştir. Kanunun ifadesi sınırlayıcı bir ifade olmayıp aksine 'gibi' kelimesinin kullanılmasıyla birlikte işverene fazla çalışma yapabilmemesi hususunda geniş bir hareket imkânı tanınmış bulunmaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2019:352). Ancak bunun yanında işverenin fazla çalışma yaptıramayacağı durumlar da mevcuttur. Bu itibarla İş Kanunu 41/6 uyarınca, "63'üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69'uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz". Ayrıca 41/9 uyarınca olağan sebeplerle yer altı maden işçilerine fazla çalışma yaptırılması yasaklanmış bulunmaktadır.

#### 2.2.1.1. İşçinin Onayı

İş Kanunu'nun 41/7' inci maddesi uyarınca olağan fazla çalışma için işçinin onayının alınması gerekir. Bu onayın bireysel veya toplu iş sözleşmesine konacak bir hükümlerle işe girişlerde ya da sonradan alınması mümkündür (Demircioğlu ve Centel, 2021:132). Ancak Kanunda bu onayın ne şekilde alınması gerekliliği ile ilgili bir ifadeye yer verilmemiştir. İşçilerden alınacak onayın yazılı olmasına ilişkin düzenleme "İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" nin 9.maddesinde yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak isteyen işverenin iş sözleşmesinin yapılması sırasında veya ihtiyaç ortaya çıktığında bu yazılı onayı alması ve bunu işçinin özlük dosyasında saklaması gerekir. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 06.02.2013 tarihli bir kararında, "...Dosyada mevcut imzalı ücret bordrolarında fazla çalışma tahakkuklarının bulunması nedeniyle fazla çalışma talebinin reddi doğrudur. Ancak, mahkemenin işçinin yazılı onayı olmasa da işveren tarafından fazla çalışma yapmasının istenebileceği görüşüne katılmak mümkün değildir. Çünkü 4857 sayılı yasanın 63' üncü maddesinde günlük çalışma süresi 11 saatle sınırlandırılmıştır. İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9.maddesinde de açıkça "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 saklanır." denilmek suretiyle işçiden fazla çalışma yapmasının istenmesi yazılı onay koşuluna bağlanmıştır. Üstelik bu onayın her yıl için ayrı ayrı verilmesi gerekmektedir" şeklinde hüküm vermek suretiyle yazılı onay alınması gerekliliğine açıkça vurgu yapılmıştır (Yargıtay 9.HD. E.2010/42106, K.2013/4414 T.06.02.2013, <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

Onay verdiği halde fazla çalışma yapmak istemeyen işçi, vermiş olduğu onayı geri alma imkanına da sahiptir. İşçinin onay vermiş olması onun her şartta mutlaka fazla çalışma yapacağı anlamına gelmemektedir. Sağlık veya daha farklı geçerli nedenlerinin bulunması halinde işçinin fazla çalışma yapmaktan kaçınması olayın özelliğine göre mümkün olabilecektir (Narmanlıoğlu, 2014:653). Bunun için önceden onay vermiş olan işçinin otuz gün önceden işverene bildirimde bulunması gerekmektedir.

#### 2.2.1.2. Fazla Çalışmanın İspatı

Kural olarak bir şeyi iddia eden kimse iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışma iddiasında bulunan işçi bunu her türlü delille ispat etme imkanına sahiptir. Buna karşılık fazla çalışma ücretinin ödendiğini iddia eden işverenin bu durumu yazılı belge ile ispat etmesi gerekir (Narmanlıoğlu, 2014:657). İş Kanunu'nda ispat ile ilgili bazı durumlarda açık hüküm bulunmasına rağmen (İş K. md.5, 20) fazla çalışmanın ispatına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır (Mülayim, 2019:134). Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun fazla çalışmanın ispatı konusunda 2017 yılında vermiş olduğu bir karar dikkat çekicidir. Bu kararda, "Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. 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 bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir.

İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez” (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2015/1433, K.2017/1254, T.01.11.2017, <https://karararama.yargitay.gov.tr>). Karara göre, işçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği kanıtlanana kadar kesin delil olarak kabul edilmiştir. Ayrıca işyerinde fazla çalışmaya ilişkin olarak tutulan kayıtlar da delil vasfını taşımaktadırlar. Ancak bu tür yazılı belgelerin bulunmaması halinde tanık beyanlarına da başvurulabileceği, işin niteliği gereği bordroda görünenin üstünde fazla çalışma iddiasının her türlü delille ispatının mümkün olduğu karar altına alınmış bulunmaktadır.

### 2.2.1.3. Fazla Çalışmanın Sınırı

Fazla çalışmanın günde kaç saat yapılacağına ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu md. 41/8’ de fazla çalışma yıllık 270 saatle sınırlandırılmıştır. Bunun yanında “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği” nin 5.maddesinde de bu yönde bir düzenleme bulunmaktadır. Bu düzenlemeye göre, “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”. Bu yönetmelik hükmünün İş Kanunundaki düzenlemeye nazaran daha kapsamlı olduğunu görmekteyiz. Buna göre işçilerin bir yılda yapabilecekleri fazla çalışma miktarı 270 saati aşamayacak olup bu süre her bir işçi için ayrı ayrı değerlendirilecektir. Bu düzenlemede fazla sürelerle çalışmanın sınırına ilişkin açık bir hüküm olmadığı için yıllık 270 saatlik sınırlamanın fazla sürelerle çalışmada uygulanmayacağı ileri sürülmektedir (Odaman, 2013:48).

Fazla çalışmanın günde en fazla kaç saat olabileceği hususunda herhangi bir hukuki düzenleme bulunmamaktadır. 1475 sayılı Kanun döneminde günde 3 saatlik bir sınırlama mevcutken şu an yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu’nda buna benzer bir sınırlamanın olmadığını söylemeliyiz. Telafi çalışmasında bulunan günlük 3 saatlik sınırlamanın fazla çalışmada da uygulanabileceği hususunda görüşler bulunsun da (Çil, 200:61) bu sınırlamanın sadece telafi çalışmasına özgü olduğu ve işçinin korunmasına yönelik bir düzenleme olarak fazla çalışmada uygulanamayacağı kanaatindeyim. Yılda 270 saatlik fazla çalışma sınırı tarafların anlaşmasıyla daha az bir miktar olarak belirlenebileceği gibi yıl içinde ne şekilde dağıtılacağı hususu da kararlaştırılabilir (Odaman, 2013:49). Yıllık 270 saat fazla çalışma sınırına rağmen işçi 270 saatten fazla çalıştırılmışsa yine zamlı ücrete hak kazanacaktır. Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 03.05.2018 tarihli bir kararı da Yargıtayın bu konudaki görüşünü net bir şekilde ortaya koymaktadır: “... işçi yılda 270 saatten daha fazla çalışma yapıyorsa 270 saati aşan kısmın ücretinin ödenmesi gerekir...” (Yargıtay 9.HD. E.2015/10394, K.2018/9741, T.03.05.2018. <https://karararama.yargitay.gov.tr>).

### 2.2.1.4. Fazla Çalışma Yasakları

Fazla çalışma yasakları, ‘4857 sayılı İş Kanunu’ ve ‘İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği’ nde belirtilmiş bulunmaktadır. İş Kanunu md. 41/9 uyarınca yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu ya da olağanüstü nedenler dışında fazla çalışma yaptırılması yasaklanmış bulunmaktadır. Ayrıca İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 7.maddesine göre, “sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde”, “gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde”, “maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında” fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır.



İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 8' inci maddesine göre; "18 yaşını doldurmamış işçilere, iş 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 işçilere, İş Kanununun 88' inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere ve 4857 sayılı Kanununun 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".

#### 2.2.1.5. Olağan Fazla Çalışmanın Hükümleri

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/2' inci maddesine göre, "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir...". İş Kanunu'nun 41/3' üncü maddesi uyarınca ise, "...Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir". Aynı Kanununun 41/4' üncü maddesine göre ise, "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir". İş Kanunu 41' inci maddenin 5' inci fıkrasına göre ise, "İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır". İş Kanunu 41/8' inci maddeye göre "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz".

Olağan fazla çalışmayı düzenleyen İş Kanunu 41' inci madde, işçinin fazla çalışma yapması halinde ücretinin yüzde elli zamlı olarak ödenmesi gerektiğini ifade etmektedir. Kanunda gösterilen bu zamlı miktar, nispi emredicilik niteliğine sahiptir. Bu nedenle tarafların bu oranın altında değil ancak üstünde bir zam oranı belirlemeleri mümkündür. Ayrıca fazla çalışma ücreti hesaplanırken ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması doğru olacaktır (Çil, 2007:69). Aynı şekilde Kanunda yüzde yirmi beş yükseltilerek ödenmesi gereken fazla sürelerle çalışma ücretinin de işçi lehine sözleşmelerle arttırılması söz konusu olabilecektir. Ancak İş Kanunu uyarınca işçinin fazla çalışmanın karşılığını serbest zaman olarak talep etmesi de mümkündür. Serbest zamanın ne şekilde kullanılacağı, İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 6.maddesinde serbest zaman başlığı altında ifade edilmiş bulunmaktadır. Buna göre, "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. İşçinin bu Kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz". İşçinin serbest zaman kullanması çalıştığı her fazla saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalışma için bir saat on beş dakika olacaktır. Ancak bu şekilde bir talebi olan işçi bunu altı ay önceden işverene yazılı olarak bildirmesi ve işverenin işyeri gerekleri doğrultusunda uygun bulunduğu bir zaman diliminde bunu kullanması söz konusu olabilecektir. Zaten işçinin serbest zamanı kendisinin belirlemesinin işverenin yönetim hakkına bir müdahale olacağı öne sürülmüştür (Çil, 2007:73). Ancak işverenin serbest zaman olarak belirlediği tarihlerin tatil ve izin günlerine denk gelmemesi gerekir.

#### 2.2.2. Zorunlu Fazla Çalışma

Zorunlu fazla çalışmaya ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42' inci maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre, "Gerek bir arıza sırasında gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur. Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır". Kanun hükmü hangi durumlarda zorunlu çalışmanın söz konusu olacağını açıkça ifade etmiş bulunmaktadır. Buna göre işyerindeki bir arıza ya da aciliyet gerektiren durumlar ve zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde bu durumun

giderilmesine kadar işçiye uygun bir dinlenme süresi vermek suretiyle fazla çalışma yaptırılabilir. Ayrıca bu durumlarda yapılacak fazla çalışmada işçinin onayına gerek bulunmayıp işçi çalışmak zorunda olacaktır. Sağlık gibi geçerli bir nedeni olmaksızın çalışmaktan kaçınan işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından bildirimiz fesih yoluyla sona erdirilmesi mümkün olabilecektir (Sümer, 2020:146). İşverenin talep edebileceği zorunlu fazla çalışma miktarı da ancak işyerinin normal çalışmasını sağlamaya yönelik bir süre olacaktır. Zorunlu nedenle fazla çalışma yapan işçiye İş Kanunu'nun 42/2.maddesi uyarınca, 41/1,2 ve 3' üncü maddeleri uygulanacaktır. Buna göre, bu durumdaki işçinin ücreti yüzde elli zamlı olarak ödenmesi gerekir. Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 4' üncü maddesi gereği olarak zorunlu çalışma yapmak durumunda olan yer altı maden işçisine, "haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere artırılması suretiyle ödenir".

### 2.2.3. Olağanüstü Fazla Çalışma

İş Kanunu'nun 43' üncü maddesine göre, "Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Cumhurbaşkanı günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41' inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır". Kanun hükmüne göre, olağanüstü fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için ülkede seferberlik olması gerekir. Ancak olağanüstü fazla çalışma bu durumla sınırlı değildir. Anayasanın 119'uncu maddesi gereği doğal afet ve ağır ekonomik kriz sebebiyle olağanüstü hâl ilanı ve yine Anayasanın 120' inci maddesi gereği olarak şiddet olayları nedeniyle kamu düzeninin bozulması durumlarında olağanüstü hâl ilanında da bu tür fazla çalışma söz konusu olabilecektir (Sümer, 2020:146). Bu tür fazla çalışmada işçinin günlük çalışma süresine bakılmayacak işçi günlük en fazla çalışma gücü nispetinde çalışabilecektir. Bu işlerin yapılacağı işyerlerinin kamu ya da özel sektörde olması bir fark oluşturmamaktadır (Çil, 2007:63). Olağanüstü fazla çalışma yapılması durumlarında işçinin ücreti İş Kanunu madde 41 gereği olarak yüzde elli zamlı olarak ödenmelidir. Ayrıca normal fazla çalışma yaptırılması yasaklanmış olan yer altı maden işçilerinin bu gibi durumlarda çalışması halinde ücretleri yüzde yüz zamlı ödenmek gerekir.

### SONUÇ

Fazla çalışma, çalışma hayatının gerekliliği karşısında işçinin genellikle karşı karşıya geldiği bir durumdur. İşçilerin normal çalışmaya ilişkin haklarının korunması yanında fazla çalışmaya ilişkin olarak da korunması ihtiyacının bulunduğu uygulamada karşılaşılan davalardan anlaşılmaktadır. Birçok durumda fazla çalışma yapan işçilerin buna ilişkin haklarını elde etme hususunda işverenle sorun yaşadığı görülmektedir. Bu nedenle işyerlerinin bu yönde sık sık denetlenmesinin önemi ortaya çıkmaktadır.

Fazla çalışma hususunda işçilerin onayının alınması ve işçinin bunu kabulü halinde bu çalışmaya katılması hem işçi hem de işveren için olumlu bir durumdur. Fazla çalışmaya ilişkin olarak işçinin daha fazla hak sahibi olması ve korunması çerçevesinde çalışma sürelerinin azaltılması yoluna gidilmesi isabetli bir davranış olacaktır. Bu durumda işçinin daha az yıpranması söz konusu olacaktır. Bunun yanında fazla çalışma yapmak isteyen işçinin bunu elde etmesi hususunda onu kollamak suretiyle haklarını elde etmesinin sağlanması önemlidir. Tüm bunların yanında günlük fazla çalışma sınırının Kanunla sınırlanmamış olması da isabetlidir. Örneğin haftalık çalışma sürelerinin farklı olarak dağılım yapıldığı bir işyerinde haftanın bir günü 3 saat çalışan bir işçinin o gün isterse 6 saat fazla çalışma yapabilmesi gerekir. İşçinin fazla çalışmayı özellikle isteyebileceği ve ek bir gelir olarak görebileceği de unutulmamalıdır.

## KAYNAKÇA

- Akdeniz, A. L. (2019). Gece Çalışması ve Gece Çalışma Süresinin Sınırı ile İlgili Değişikliklerin Değerlendirilmesi. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 77/2, 555-574.
- Akyiğit, E. (2020). Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020). İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 33.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. *Çalışma ve Toplum*. 2007/3 (14), 57-79.
- Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). Bireysel İş Hukuku Dersleri. 2.Baskı. İstanbul: Onikilevha Yayınları.
- Eyrenci, Ö. (2004). 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Telafi Çalışmaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 9, Özel Sayı, 2007*, 31-42.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S. ve Ulucan, D. (2006). Bireysel İş Hukuku Dersleri. Yenilenmiş 3.Bası. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Günay, C.İ. (2020). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Güncellenmiş 6.Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Ulaş, B. (2019). İş Hukuku Ders Kitabı. Gözden Geçirilmiş 3.Baskı. Ankara: Lykeion Yayınları.
- Mülayim, B. O. (2019). Fazla Çalışmanın İspatlanması. *İş ve Hayat*. Cilt: 5, Sayı: 9, 130 – 161.
- Odaman, S. (2013). Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Sümer, H.H. (2020). İş Hukuku. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Süzek, S. (2022). İş Hukuku. 22.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2022). İş Hukukunun Esasları. 10.Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık.  
<https://karararama.yargitay.gov.tr>.