

## PAPER DETAILS

TITLE: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

AUTHORS: Ecem Dursun

PAGES: 1-34

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3105452>

## 4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

Ecem DURSUN\*

### Öz

İşçi, iş sözleşmesi gereği işverene bağlı bir şekilde ve onun denetimi altında iş görmektedir. Bu sözleşme gereğince işveren işçisine ücret ödemekle yükümlüdür. Bu nedenle işçi – işveren arasında hukuki bağlılığın yanında ekonomik bir bağlılık da bulunmaktadır. İşverene göre zayıf bir konumda bulunan işçinin korunması gerekmektedir. Bu amaçla, ilgili kanunlarda işçinin korunması kapsamında pek çok düzenleme yapılmıştır. İşçinin çalışması beklenebilecek en fazla süre, fazla çalışma yapılamayacak haller ve kişiler, fazla çalışma yapıldığı takdirde işçiye verilecek ücret ve benzeri konular ilgili mevzuatlarda düzenlenmiştir. Mevzuattaki bu düzenlemeler ile esas olarak işçinin kişiliğinin korunması hedeflenmiştir. Aynı zamanda bu hükümler, sosyal adaleti sağlamaya hizmet etmektedir.

### Anahtar Kelimeler

Fazla Çalışma • Fazla Sürelerle Çalışma • Olağan (Genel) Sebeplerle Fazla Çalışma • Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma • Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Konya, Türkiye | Cand. LL.M., Selçuk University Institute of Social Sciences, Department of Private Law, Konya, Turkey.

✉ ecemdursun@hotmail.com • ORCID 0000-0002-8726-8119

🔍 **Atıf Şekli:** DURSUN Ecem, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, *SÜAMYOD.*, C. 7, S. 1, 2024, s. 1-34.

🔍 **İntihal | Plagiarism:** Bu makale intihal programında taranmış ve en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. | This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

## OVERTIME AND OVERTIME WORKING

**Abstract**

According to the employment contract, the employee works for and under the supervision of the employer. The employer is required to pay the employee's wages under the terms of this contract. Consequently, there is both an economic and a legal commitment between the worker and employer. The worker who, according to the employer, is in a vulnerable position, needs to be protected. Many regulations have been formed in the relevant laws to achieve this goal, many of which fall under the umbrella of worker protection. The appropriate legislation regulates issues such as the maximum amount of time a worker can be expected to work, the situations and people for whom overtime cannot be done, the salary to be provided to the worker in the event of overwork. The major priority of these provisions in the legislation is to protect the worker's personality. Simultaneously, these provisions serve to ensure social justice.

**Key Words**

Overtime • Overtime Working • Overtime for Ordinary (General) Reasons • Overwork for Mandatory Reasons • Overtime for Extraordinary Reasons

**GİRİŞ**

İş hukukunun doğuşu işçiyi koruma ilkesine dayanmaktadır<sup>1</sup>. İş sözleşmesi, iş görme, bağlılık ve ücret ögelerinin bir arada bulunmasıyla meydana gelen bir sözleşmedir<sup>2</sup>. İş Kanunu<sup>3</sup> m.2/1'e göre "Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi" adı verilmektedir. İşverene göre

- 
- <sup>1</sup> SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, B.26, Seçkin Yayınları, Ankara,2022, s. 7; GÜNAY, Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 5, Yetkin Yayıncılık, Ankara, 2015, s. 67; EKİN, Ali, "İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 337-370, s. 338; TUNÇOMAĞ, Kenan/ CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, B. 10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s. 11; EYRENCİ, Öner/ TAŞKENT, Savaş/ ULUCAN, Devrim/ BASKAN, Esra, İş Hukuku, B.10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 5.
- <sup>2</sup> SÜMER, (İş) s. 15; UŞAN, M. Fatih/ ERDOĞAN, Canan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku: B.2, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 36,39; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, B. 10, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 49; KORKMAZ, Fahrettin/ ALP, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, B. 4, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 23; AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2021, s. 27; DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 56; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 71; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 62.
- <sup>3</sup> RG. 10.6.2003 S.25134.

zayıf taraf olan işçinin korunması büyük önem arz etmektedir<sup>4</sup>. İşçinin korunması ilkesi kapsamında ilgili mevzuatlarda birçok düzenleme yapılmıştır.

İşçilerin korunması ilkesi ile işçinin hem maddi bakımdan hem de kişiliğinin korunması amaçlanmıştır<sup>5</sup>. İlgili mevzuatlarda, işçinin en fazla çalışabileceği süre belirtilmiş, fazla çalışma yapılamayacak haller ve kişiler, fazla çalışma yapıldığı takdirde işçiye verilecek ücret gibi konular düzenlenmiş; bu düzenlemeler ile işçinin fizyolojik gelişiminin engellenmemesi, fizyolojik gereksinimlerinin sağlanması, kişiliğinin korunmasının yanında evrensel barışı ve sosyal adaleti sağlamak amaçlanmıştır<sup>6</sup>. Bu yüzden fazla çalışma kapsamında kanunda öngörülen 'haftalık kırk beş saati aşan çalışma' yerine daha az bir süre öngörülmesinin (örneğin haftalık kırk saati geçen çalışmaların fazla çalışma sayılmasının) işçinin korunması ilkesi ve işçi sağlığı açısından tercihe şayan olduğunu ve bu konuda işçi lehine düzenlemeler yapılması gerektiğini söyleyebiliriz.

Bu çalışma kapsamında genel olarak çalışma süreleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma; fazla çalışmanın türleri olan, genel sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma, olağanüstü sebeplerle fazla çalışma; fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yasakları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığı, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın belgelenmesi ve ispatı, son olarak konu bütünlüğü açısından özellik arz eden çalışmalar açıklanmaya çalışılacaktır.

<sup>4</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 5; AKYİĞİT, s. 34.

<sup>5</sup> AKYİĞİT, s. 34; SÜMER, (İş) s. 7; UŞAN/ERDOĞAN, s. 39; EKİN, s. 338; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 5.

<sup>6</sup> SÜMER, (İş) s. 7; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, B. 4, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2012, s. 607; GÜNAY, s. 67; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 6; MÜLAYİM, Baki Oğuz/ KAYIK AYDINALP, Aslıhan, "Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması", Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 2, Y. 2019, s. 412-451, s. 414; EKİN, s. 338.

## § 1. ÇALIŞMA SÜRELERİ

### I. Çalışma Süresi Kavramı

Çalışma süresi ifadesi, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>7</sup> m.3/1'de "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." hükmüyle ifade edilmiştir.

Hükümden çıkarılan sonuca göre, çalışma süresi ifadesi yalnızca işçinin aktif bir şekilde, fiilen çalıştığı zaman olarak anlaşılmamakta; işçinin, işverenin emir ve buyruğu altında ona bağlı çalıştığı ve çalışmak için hazır bulunduğu süre olarak anlaşılmaktadır<sup>8</sup>. Çalışma süresi kapsamında işçinin aktif bir şekilde, fiilen çalışıp çalışmaması bir önem taşımamaktadır<sup>9</sup>; önemli olan işçinin çalışma süresi içerisinde işverene karşı iş görmeye ve verilen talimatları gerçekleştirmeye uygun ve hazır olmasıdır<sup>10</sup>.

### II. Normal Çalışma Süresi

İşçinin korunması ilkesi kapsamında, işçilerin insani faaliyetlerini yerine getirebilmeleri ve yaşam standartlarını normal bir şekilde devam ettirebilmeleri amacıyla çalışma süresine bir sınır belirlenmiş ve bu sayede işçinin maddi ve manevi varlığı korunmak istenmiştir<sup>11</sup>. Kanunda belirtilen hükümler ile işçinin istirahat ve diğer insani gereksinimlerine imkân vermek gayesiyle, haftalık ve günlük en fazla çalışabileceği sürelerin sınırı çizilmiştir<sup>12</sup>. Aynı zamanda bu çalışma sınırları, işçinin kişilik hakları, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından büyük öneme sahiptir<sup>13</sup>. Yeteri kadar dinlenebilen işçiler, bu sayede işlerine daha iyi konsantre olabilme ve işlerine yoğunlaşma imkânına kavuşmakta, işverenin

<sup>7</sup> RG. 06.04.2004 S. 25425.

<sup>8</sup> AKYİĞİT, s. 373; SÜMER, (İş) s. 139; NARMANLIOĞLU, s. 614, 616; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 171.

<sup>9</sup> SÜMER, (İş) s. 139; NARMANLIOĞLU, s. 614,616.

<sup>10</sup> SÜMER, (İş) s. 139.

<sup>11</sup> SÜMER, (İş) s. 7, 140; AKYİĞİT, s. 373; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 414.

<sup>12</sup> NARMANLIOĞLU, s. 607; SÜMER, (İş) s. 140; AKYİĞİT, s. 373.

<sup>13</sup> AKYİĞİT, s. 373-374; SÜMER, (İş) s. 140,171.

verdiği emir ve talimatları daha iyi bir şekilde yapmakta, işgücünü daha verimli bir şekilde kullanmaktadır<sup>14</sup>.

İşK.m.63/1'e göre *"Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk-beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır."* Kanundaki bu hükme göre örneğin bir iş yerinde haftada beş iş günü çalışılmakta ise bir günde çalışılan süre dokuz saat olmaktadır<sup>15</sup>. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği<sup>16</sup> m.4/2'ye göre *"Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir."* Bu hükme örnek olarak, bir iş yerinde sadece Çarşamba günü beş saat çalışma yapılmaktaysa diğer iş günleri için günde sekiz saat çalışma yapılması gerekmektedir<sup>17</sup>.

İşK. m.63/2'ye göre *"Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir."* Hükümden anlaşılacağı üzere, işçi ve işverenin aralarında sözleşme yaparak kanunda belirtilen haftalık çalışma süresini aşmadan her güne özel şekilde günlük çalışma saati belirleyebilmeleri mümkündür<sup>18</sup>. Fakat her halükârda günlük çalışma olarak kararlaştırılan bu sürenin on bir saati geçmemesi gerekmektedir<sup>19</sup>. Kanun hükmüne örnek olarak, taraflar aralarında anlaşarak, işçinin haftanın iki günü on bir saat, diğer iki gün sekiz saat, kalan gün yedi saat çalışacağını belirleyebilirler. Yargıtay'ın, haftalık kırk beş saatlik çalışma

<sup>14</sup> NARMANLIOĞLU, s. 607.

<sup>15</sup> SÜMER, (İş) s. 140; NARMANLIOĞLU, s. 615; YAMAKOĞLU, Efe, Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul 2011, s. 24.

<sup>16</sup> RG. 06.04.2004 S.25425.

<sup>17</sup> NARMANLIOĞLU, s. 615; SÜMER, (İş) s. 140.

<sup>18</sup> SÜMER, Haluk Hadi, Temel İş Kanunları, B.7, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 31; SÜMER, (İş) s. 140; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 414.

<sup>19</sup> MELEKOĞLU KESER, Burcu, İş Hukukunda Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 9; SÜMER, (İş) s. 140; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat, İş Hukuku Dersleri, B. 33, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020, s. 765; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 275; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Seçkin Yayınları, Ankara, 2019, s. 410; POYRAZ, Ercan, İş Hukuku, B.7, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2016, s. 119; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 414-415.

süresini geçmemesine rağmen bir gün için on bir saati geçen çalışmaları da fazla çalışma kabul ettiği kararları bulunmaktadır<sup>20</sup>.

Önemle belirtmek gerekir ki; işçinin en fazla yapılabilecek on bir saatlik süre içine fazla çalışma ve fazla sürelerle yapılacak çalışmaları dâhildir<sup>21</sup>. Bu sebeple, bir işçi iş yerinde bir günde on bir saat çalıştıktan sonra fazla çalışma yapamamaktadır<sup>22</sup>. Bir iş yerinde çalışan işçinin günlük çalışma süresi sekiz saat olarak belirlendiyse bu işçi o gün için sadece üç saat fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapabilecektir, bu süre bir gün için toplam on bir saati aşamamaktadır<sup>23</sup>.

İşK. m.67’de “Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir<sup>24</sup>” hükmüne yer verilmiştir. Kural olarak bir iş yerinde çalışmakta olan bütün işçiler özdeş günlük ve haftalık çalışma süreleriyle çalışmaktadır<sup>25</sup>. Fakat kanunda belirtilen on bir saati aşmayacak şekilde, farklı işçi takımlarına farklı çalışma süreleri belirlenebilmektedir<sup>26</sup>. Örnek olarak, bir iş yerinin nakliye alanındaki işçilere yönelik haftalık kırk iki saat; ofis alanındaki işçilere yönelik haftalık kırk saat çalışma süresi belirlenebilmektedir<sup>27</sup>.

<sup>20</sup> LİMONCUOĞLU, S. Alp, Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2021, s. 197; “1475 ve 4857 sayılı kanunlarda fazla çalışma süresinin haftalık çalışma süresi üzerinden belirleneceği düzenlenmiştir. Haftalık normal 45 saatlik çalışmayı aşan süreler fazla çalışma kabul edilmelidir. Ayrıca 4857 sayılı Yasa döneminde yapılan fazla çalışmalar haftalık 45 saati aşmasa da günlük 11 saati aşan süre fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Buna göre, öncelikle, davalı işyerinden hafta içi normal mesai saatlerinin kaçta başlayıp kaçta bittiği, hafta tatilinin ve normal çalışma günlerinin kaç gün olduğu saptanmalı, nöbet çizelgeleri yıl ve ayları denetlemeye elverişli şekilde belirtilerek getirtilip dosya içine konulmalıdır.” Y. 9 HD. 22.3.2007, 22706/8208, <https://www.hukukturk.com/> (Erişim Tarihi: 10.10.2023); AKYİĞİT, s. 386.

<sup>21</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 276; SÜMER, (İş) s. 140; AKYİĞİT, s. 388.

<sup>22</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765; SÜMER, (İş) s. 140; AKYİĞİT, s. 388.

<sup>23</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 765; AKYİĞİT, s. 388; SÜMER, (İş) s. 140.

<sup>24</sup> SÜMER, (Kanun) s. 32.

<sup>25</sup> SÜMER, (İş) s. 141.

<sup>26</sup> SÜMER, (İş) s. 141; NARMANLIOĞLU, s. 617.

<sup>27</sup> SÜMER, (İş) s. 141; NARMANLIOĞLU, s. 617.

Kanunda belirtilen haftalık ve günlük çalışma sürelerini ortaya koyan ve sürenin sınırını belirleyen, bir diğer ifadeyle çalışma süresine süre koyan bu madde, nispi emredici niteliktedir<sup>28</sup>. Bir başka anlatımla, işçinin faydasına olmak şartıyla bu hükümlerin aksi belirlenebilmektedir<sup>29</sup>. Sonuç olarak, işçinin yararı söz konusuysa, hükmün belirlenenin aksi yönünde uygulanabilmesine imkân sağlanmıştır<sup>30</sup>. Dikkat edilmesi gerekir ki, kanunda düzenlenen sürelerden fazla günlük veya haftalık çalışma süresi belirlenemeyecek iken, lehe olarak bu süreden az bir süre kararlaştırılabilme imkânına sahip olunmaktadır.<sup>31</sup>

Üzerinde durulması gereken bir diğer önemli hüküm ise; ÇSY. m.11' de *"Çalışma süreleriyle ilgili olarak öngörülen sınırlamalar, işyerleri ya da yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir."* hükmüyle belirtilmiştir. Bu hüküm sayesinde bir iş yerinde mesai ve çalışmalar, kesintisiz, fasılasız sürebilmektedir. Bu hükmü en güzel örnek postalar şeklinde çalışmanın yürütüldüğü işyerleridir<sup>32</sup>. Fakat bu işyerlerinde dahi bir işçinin hükümde düzenlenmiş bulunan sürelerden fazla bir çalışma yapması yasaklanarak çalışma süresinin sınırı belirlenmiştir<sup>33</sup>.

Bir diğer sınır, kısmi süreli iş sözleşmeleriyle çalışanlar için bulunmaktadır<sup>34</sup>. Birden fazla iş yerinde kısmi süreli olarak çalışan işçinin bir haftada çalıştığı tüm işyerlerinde geçen sürelerin toplamı kırk beş saati aşıyor ise; o işçi daha fazla çalışma yapamayacaktır<sup>35</sup>. Bir başka anlatımla, bir işçi, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmakta ise, bu işçinin çalışma süresi farklı işyerlerinde çalıştığı bütün zamanların tek tek toplanması suretiyle kararlaştırılmaktadır<sup>36</sup>.

<sup>28</sup> ALPER/ KILKIŞ, İlknur, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora Yayıncılık, Bursa, 2018, s. 5; SÜMER, (İş) s. 7-8, 141.

<sup>29</sup> SÜMER, (İş) s. 7-8, 141; ALPER/KILKIŞ, s. 5; AKYİĞİT, s. 35.

<sup>30</sup> AKYİĞİT, s. 35; SÜMER, (İş) s. 7, 141.

<sup>31</sup> AKYİĞİT, s. 35; SÜMER, (İş) s. 7-8, 141.

<sup>32</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 306; SÜMER, (İş) s. 141.

<sup>33</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 306; SÜMER, (İş) s. 141.

<sup>34</sup> NARMANLIOĞLU, s. 618; SÜMER, (İş) s. 141.

<sup>35</sup> SÜMER, (İş) s. 141; NARMANLIOĞLU, s. 618.

<sup>36</sup> NARMANLIOĞLU, s. 618; SÜMER, (İş) s. 141.

### III. Normal Çalışma Süresine İlişkin Özel Düzenlemeler

İş Kanunu'nda gerek işin özelliği gerekse işçinin sağlığı ve yararı gayesiyle bazı düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir<sup>37</sup>. Uygulamalardan biri, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken işler Hakkında Yönetmelik<sup>38</sup>(Sağ.Y.)'te bulunmaktadır. Sağ. Y. m.4 *"Bir çalışanın günde ancak yedi buçuk saat çalıştırılabileceği işler aşağıda belirtilmiştir"* hükmüne örnek olarak kurşun ve arsenik işlerinde yalnızca yedi buçuk saate kadar; Sağ Y. m.5, *"Bir çalışanın günde yedi buçuk saatten daha az çalıştırılması gereken işlerle bunların her birinde en çok kaçar saat çalıştırılacağı aşağıda belirtilmiştir"* hükmüne örnek olarak cıva işlerinde yalnızca altı saate kadar çalıştırılabileceği mevzuatta yer almaktadır. Sağ. Y. m. 6 ve m. 7'de sağlık kuralları açısından kısa çalışma yapmak mecburiyetinde olan işçilerin bulundukları faaliyetlerde fazla çalışma yapılması engellenmekle birlikte, bu işçilerin gerçekleştirmesi beklenebilen çalışma sürelerine ek olarak başka bir çalışmada bulunmaları da engellenmiştir<sup>39</sup>.

İşK. m.63/1'de *"Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat"* olarak düzenlenmiştir. Yer altı maden işleri konusunda çok sayıda kanun ve yönetmelikte hüküm bulunmaktadır. Bu hükümlerin büyük bir kısmı 13.05.2014'te Soma Maden Faciası<sup>40</sup> ve 28.10.2014'te Ermenek Maden Faciası<sup>41</sup>'nden sonra mevzuatımızda düzenlenmiştir<sup>42</sup>.

Ayrıca, İşK. m.71/4. ve İşK. m.71/5 *"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. Okul öncesi çocuklar ile okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki ça-*

<sup>37</sup> SÜMER, (İş) s. 142.

<sup>38</sup> RG. 16.7.2013 S.28709.

<sup>39</sup> SÜMER, (İş) s. 143.

<sup>40</sup> Bkz. [https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma\\_Facias%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1) (Erişim Tarihi: 20.12.2021).

<sup>41</sup> Bkz. [https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek\\_maden\\_kazas%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1) (Erişim Tarihi: 20.12.2021).

<sup>42</sup> GÜNAY, s. 179.

*alışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde iki saat ve haftada on saat olabilir. Okulun kapalı olduğu dönemlerde çalışma süreleri yukarıda dördüncü fıkrafta öngörülen süreleri aşamaz.” hükmüyle çocuk ve genç işçilerin eğitimini aksatmadan çalışabilmelerine ve bedensel gelişimlerini desteklemeye yönelik olarak çocuk ve genç işçileri korumak maksadıyla düzenlemeler yapıldığı görülmektedir<sup>43</sup>.*

Ek olarak, gebe ve emziren işçiler bakımından Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik<sup>44</sup> (Gebe Y.) kapsamında Gebe Y. m.9 “*Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.*” hükmüyle gebe ya da emziren işçilerin çalışma saatleri için de düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

## **§ 2. FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA**

### **I.Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı**

İş Kanunu'nda normal haftalık çalışma süresini geçen çalışmalar, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olarak ikiye ayrılarak incelenmektedir<sup>45</sup>.

İşK. m.41/1 “*Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.*” hükmüyle fazla çalışmanın tanımına yer verilmiştir<sup>46</sup>. Bu hükme bakıldığında, işçi haftanın hangi günü olduğu fark etmeksizin bir günde günlük çalışma süresinin üzerinde faaliyette bulunsa dahi; işçinin, bir başka günde eksik faaliyet göstermesi sebebiyle haftalık faaliyet süresi kırk beş saatlik çalışma süresini geçmiyorsa, günlük çalışma süresini aşan faaliyeti fazla çalışma olarak değerlendirilemeyecektir<sup>47</sup>. Haftanın üç günü on bir saat, iki günü altı saat çalışan bir işçi, o hafta bir gün daha işe çağrılırsa, ek olarak çağrılan gün yaptığı çalışması fazla çalışma olarak kabul edilecektir<sup>48</sup>.

<sup>43</sup> SÜMER, (İş) s. 53.

<sup>44</sup> RG.16.08.2013 S. 28737.

<sup>45</sup> SÜMER, (İş) s. 143; NARMANLIOĞLU, s. 638.

<sup>46</sup> NARMANLIOĞLU, s. 639.

<sup>47</sup> ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT, s. 765; SÜMER, (İş) s. 143-144; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 415.

<sup>48</sup> NARMANLIOĞLU, s. 619; SÜMER, (İş) s. 144; GÜNAY, s. 180.

Fazla çalışma, Türk Borçlar Kanunu<sup>49</sup>'nda da ele alınmıştır. TBK. m.398'de "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma" olarak hükme bağlanmıştır.

Mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde Yargıtay'ın bahsi geçen davada "... hasılatı bağlı günlük yevmiyeli olarak çalışan işçilerin haftalık kırkbeş saatten fazla çalışsa dahi fazla çalışma ücretine hak kazanmayacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu itibarla,...işçinin haftalık 45 saati aşan bir çalışması bulunması durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanacağı kabul edilmelidir...dosya kapsamındaki deliller, yapılan işin niteliği ve tanık beyanları dikkate alındığında, davacının fazla çalışma yaptığı anlaşıldığından, mahkemece davacının haftalık kaç saat fazla çalışma yaptığı belirlenmeli, daha sonra fazla çalışma ücretinin sadece yüzde elli zamlı kısmı hesaplanmalı ve hesaplanan miktardan da karineye dayalı makul oranda indirim yapılarak karar verilmelidir....gereğince BOZULMASINA<sup>50</sup>" karar vermiştir. Kanaatimize göre, açık kanun hükmü gereği işçinin haftalık kırk beş saati aşan çalışması fazla çalışma kabul edildiğinden mahkeme tarafından bozmaya yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

İŞK.41/1'e göre "denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.". Bu hükme göre bir işçinin, iki aylık denkleştirme süresi dâhilinde birkaç hafta olan çalışmalarının kırk beş saati aşması durumunda, bu çalışması denkleştirme süresi içinde kalacağından, haftalık ortalama çalışmasına bakılması gerekmektedir<sup>51</sup>. Bu ortalama, kırk beş saati geçmiyor ise fazla çalışmanın varlığından bahsedilemeyecektir<sup>52</sup>.

Denkleştirme süresi dâhilinde ortalaması kırk beş saati geçen faaliyetler ise, fazla çalışma olarak kabul edilecektir<sup>53</sup>. Bir başka anlatımla,

<sup>49</sup> RG. 4.2.2011 S. 27836.

<sup>50</sup> Y. HGK. T. 2.03.2021, E. 2018/388, K. 2021/190, <https://www.hukukturk.com/Goster?v=G E95G6j45Me> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<sup>51</sup> DİNÇ, Mutlu/ BAHADIR, Çilem, İş Kanunu, B.9, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 62; SÜMER, (İş) s. 144; NARMANLIOĞLU, s. 650; EYRENCİ/TAŞKENT /ULUCAN/BASKAN, s. 275, 279.

<sup>52</sup> NARMANLIOĞLU, s. 650; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 275, 279; DİNÇ / BAHADIR, s. 62; SÜMER, (İş) s. 144.

<sup>53</sup> NARMANLIOĞLU, s. 651; SÜMER, (İş) s. 144; EKİN, s. 340.

basit bir matematik hesabı yapmak gerekirse, iki aylık denkleştirme süresi varlığı halinde; (iki ayda sekiz hafta bulunmaktadır ve haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden  $8 \times 45 = 360$ ) üç yüz altmış saati geçen faaliyetlerde fazla çalışma maddelerinin uygulama alanı bulması gerekecektir<sup>54</sup>.

İşK. m.41/3'te fazla sürelerle çalışma, *"Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar"* şeklinde tanımlanmıştır. Bu hükümlerin daha somut bir şekilde anlaşılması amacıyla bir örnek vererek açıklanması gerekirse, bir iş yerinde çalışma süreleri haftalık olarak otuz sekiz saat olarak belirlenmiş ise; o hafta kırk yedi saat çalışan işçi için kırk beş saate kadar olan çalıştığı yedi saat çalışmanın fazla sürelerle çalışma; kırk beş ile kırk yedi saat arasındaki iki saat çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir<sup>55</sup>.

İşK. m.41/2'ye göre *"Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir"* şeklinde düzenlenirken; İşK. m.41/3'e göre *"Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir."* Fazla çalışma yapmak, fazla sürelerle çalışmaya göre daha yoğun mesai harcayarak daha fazla emek gerektirdiğinden, fazla çalışma ücretinin fazla sürelerle çalışma ücretine göre miktar olarak daha fazla olduğu düzenlenmiştir.

Ek olarak, iş sözleşmesi bir sözleşme türü olduğu için tarafların anlaşması suretiyle fazla sürelerle çalışma durumunda dahi kararlaştırılan ücret, fazla çalışma ücreti ile eş değer miktara getirilebilmektedir<sup>56</sup>.

Fazla çalışmada olduğu gibi, İşK. m.41/7'de belirtildiği üzere, *"Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir."* Bir diğer ifadeyle hem fazla çalışma hem de fazla saatlerle çalışma yapılabilmesi

<sup>54</sup> NARMANLIOĞLU, s. 651; SÜMER, (İş) s. 144; EKİN, s. 340.

<sup>55</sup> AKYİĞİT, s. 399; SÜMER, (İş) s. 144.

<sup>56</sup> DURSUN ATEŞ, s. 371; AKYİĞİT, s. 402; SÜMER, (İş) s. 144.

için işçinin onayına, kabulüne ihtiyaç bulunmaktadır<sup>57</sup>. Fazla çalışma için işçinin onayının alınması genel (olağan) sebeplerle fazla çalışma türü için geçerli olmaktadır<sup>58</sup>.

Fazla çalışma türleri; olağan (genel) sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma olmak üzere üç başlık altında ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

#### A. Olağan (Genel) Sebeplerle Fazla Çalışma

İşK. m.41/1 “Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir” hükmüyle genel sebeplerle fazla çalışma düzenlenmiştir. Maddede belirtilen “gibi” kelimesi, kaleme alınan nedenlerin tahdidi olmadığını belirtmek amacıyla konulmuştur<sup>59</sup>. Bu yüzden, hükümdeki nedenlere yakın bir nedenin varlığı saptandığında da iş yerinde fazla çalışma yaptırılabilmesi mümkün olabilecektir<sup>60</sup>.

Çalışmanın devamında ayrıntılı olarak açıklanacak olan zorunlu sebeplerle ya da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma olarak adlandırılmayan bir fazla çalışmaya, genel sebeplerle fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması gerekmektedir<sup>61</sup>.

Fazla çalışma, işveren tarafından fazla çalışmaya karar verdiği takdirde işçinin de onayının alınmasıyla gerçekleşebilmektedir<sup>62</sup>. İşverenin işçiyi fazla çalışmaya zorlaması mümkün değildir<sup>63</sup>. İşveren fazla çalışma hakkında bir karar vermeden ya da işverenin isteği ve haberi

<sup>57</sup> Kanunda yer alan fazla saatlerle çalışma kavramı fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmayı kapsadığından onayın hem fazla çalışmada hem de fazla sürelerle çalışmada alınması gereklidir. DURSUN ATEŞ, s. 372; DİNÇ/BAHADIR, s. 54; SÜMER, (İş) s. 144.

<sup>58</sup> AKYİĞİT, s. 389; SÜMER, (İş) s. 145-146; DURSUN ATEŞ, s. 367,370.

<sup>59</sup> AKYİĞİT s. 389; SÜMER, (İş) s. 144; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 287; EKİN, s. 341-342.

<sup>60</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 287; SÜMER, (İş) s. 144; AKYİĞİT s. 389.

<sup>61</sup> SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>62</sup> DURSUN ATEŞ, s. 356; AKYİĞİT s. 389; SÜMER, (İş) s. 145; EKİN, s. 342; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 175.

<sup>63</sup> DURSUN ATEŞ, s. 356; AKYİĞİT s. 389; SÜMER, (İş) s. 145; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176.

olmadan işçinin tek taraflı isteğiyle iş yerinde kalarak çalışmasını sürdürmesinin fazla çalışma teşkil etmesi mümkün olmayacaktır<sup>64</sup>.

Ayrıca İşK. m.41/7 gereğince işveren, genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmadan evvel, bu konuda işçilerin rızasını almak zorundadır<sup>65</sup>. 2017 yılındaki değişikliklerle, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği<sup>66</sup> m.9/2 *"Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır."* hükmü eklenmiştir. Bu değişikliklerle iş sözleşmesi devam ettiği müddetçe fazla çalışma için rıza alınabilecektir<sup>67</sup>.

FÇY. m.9/2 *"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir."* hükmüyle verilen rızanın geri alınmasına olanak sağlanmakla beraber, işçinin rızasını geri aldığı halde işverenin işçisinden fazla çalışma talep edemeyeceği kararlaştırılmıştır<sup>68</sup>. Rızanın geri alınması açısından makul bir süre verilerek taraflar açısından mağduriyet yaşanmasının önüne geçilmiştir.

TBK. m.398'e göre *"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."* İşK. m.25/II,h *"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"* halinde işveren, iş sözleşmesini bildirimsiz şekilde feshedebilme hakkını kazanmaktadır<sup>69</sup>. Ancak yine de işçinin fazla çalışma yapmasını güçleştiren haklı ve sahici sebeplerin varlığı durumunda, işveren işçisini fazla çalışmada bulunma konusunda üsteleyememektedir<sup>70</sup>.

<sup>64</sup> SÜMER, (İş) s. 145; AKYİĞİT s. 389.

<sup>65</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 175; SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>66</sup> RG. 06.04.2004 S. 25425.

<sup>67</sup> AKYİĞİT s. 390.

<sup>68</sup> AKYİĞİT s. 390-391; SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>69</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 768; SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>70</sup> SÜMER, (İş) s. 145; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176.

FÇY. m.5/1. *“Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.”* hükmüyle bir iş yerinde, yılda iki yüz yetmiş saati aşan işletme faaliyetleri olabileceğini ancak bu fazla çalışmanın çeşitli işçiler ile yapılabileceği düzenlenmiştir<sup>71</sup>. 2017 değişikliğiyle işçinin bu çalışmaya ilişkin her sene başında yazılı rıza açıklaması verme uygulaması kaldırılarak, vermiş olduğu rızayı geri alabilme hakkı tanınmıştır<sup>72</sup>. Fakat işçinin bir senede iki yüz yetmiş saati geçen fazla çalışmada bulunma için rızasının olması geçerli bir rıza sonucu doğurmayacaktır<sup>73</sup>.

İşçi yasal olmayarak senede iki yüz yetmiş saatten fazla çalıştırılır ise, fazla çalıştığı süreler için de fazla çalışma ücreti almayı hak etmektedir<sup>74</sup>. Çünkü bu düzenlemenin getiriliş amacı işçiyi korumak, işçinin insani birtakım ihtiyaçlarını gerçekleştirmesini sağlamak, işçiye dinlenme imkânı yaratmak ve bu sayede işçinin çalışma verimini arttırmaktır<sup>75</sup>. Kanuna aykırı olarak işçiye sınırı aşan bir çalışma yaptırılrsa dahi işçiyi korumak adına yine ücret ödenmesi gerekmektedir<sup>76</sup>.

Yargıtay’ın, bahsi geçen davada mevzuattaki hükümler incelendiğinde *“...işyeri giriş çıkış kayıtlarının sunulmadığı ... ayda bir hafta 8 saat fazla çalışma yapılmış olması ve tanıkların çalışma süreleri birlikte gözetildiğinde yılda 270 saati aşan fazla çalışmanın bulunmadığı, işyeri giriş çıkış kayıtlarının sunulduğu ...yıllarında ise yine davacının her bir yıl için 270 saati aşan çalışmasının bulunduğu kanıtlanamadığı, bu itibarla sözleşme hükmü ... değerlendirildiğinde davacının fazla mesailerinin yıllık 270 saate ulaşmadığından fazla mesai alacak talebinin sabit olmadığı...fazla mesai ücreti, yıllık izin*

<sup>71</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 769; SÜMER, (İş) s. 145; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 415.

<sup>72</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 176; SÜMER, (İş) s. 145; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 766-767; SÜMER, (Uygulama) s. 413.

<sup>73</sup> MELEKOĞLU KESER, (Fazla Çalışma) s. 9; SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>74</sup> GÜÇ, Tekin, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014, s. 187; SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>75</sup> AKYİĞİT, s. 373.

<sup>76</sup> AKYİĞİT, s. 388; SÜMER, (İş) s. 145.

ücreti taleplerinin reddine, davalı-karşı davacı işverenin ihbar tazminatı talebinin kabulüne...<sup>77</sup>” yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

Diğer bir karar için Yargıtay'ın bahsi geçen davada mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde “...işçiye, kural olarak bir yılda 270 saatten daha uzun süreli fazla çalışma yaptırılmaz... İşçiye her ay ödenen ücret içinde fazla çalışmaların bir kısmının yer aldığı taraflarca kabul edildiğinden, 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22,5 saat, her ay için, haftalık ise 5,2 saat kanıtlanan fazla çalışma süresinden indirilmelidir...uyuşmazlıkta; davacı...işyerinde fazla mesai yaparak çalıştığını ve karşılığı ücretlerin ödenmediğini iddia etmiştir. İddiasını ispat amacıyla tanık deliline başvuran davacının...haftalık toplam 50.5 saat çalıştığı anlaşılmıştır.. sözleşmeye göre yıllık 270 saatlik fazla mesai ücreti aylık ücrete dahil olduğundan, yıllık 270 saatin haftalık karşılığının bu 50.5 saatlik çalışma süresinden dışlanması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır... davacının fazla mesai ücretine hak kazanıp kazanmadığı değerlendirilmeli iken, maddi hata içeren bilirkişi raporu doğrultusunda bu talebin hüküm altına alınması hatalıdır...Hükmedilen miktarların ...hatalı olup, bozma<sup>78</sup>”ya yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

Kanununda işçinin yıllık fazla çalışma yapabileceği sürenin üst limiti belirlenmekle beraber, bir gün için kaç saat fazla çalışma yapılabilirliği konusuna değinilmemiştir<sup>79</sup>. İşçiye fazla çalışma süresinin de eklenmesiyle birlikte İşK. m.63/2 uyarınca günde on bir saati geçen çalışmanın yaptırılmayacağı söylenebilmektedir<sup>80</sup>. Ayrıca FÇY. m.5/2'ye göre

<sup>77</sup> Y. 9. HD. T. 4.06.2020, E. 2016 / 15512, K. 2020 / 4873 (<https://www.hukukturk.com/Goster.aspx?v=GE95G5sjZNA> Erişim Tarihi: 24.12.2021) ; Yargıtay'ın bu konudaki benzer kararları için bkz. Y. 9. HD., T. 27.06.2016, E. 2015/4625, K. 2016/15326; Y. 9. HD., T. 11.06.2020, E. 2016/16475, K. 2020/5401; Y., 9. HD., T. 12.05.2016, E. 2015/2011, K. 2016/12040; Y., 9.HD., T. 2.03.2020, E. 2016/14472, K. 2020/3416; Y., 9. HD., T. 8.11.2017, E. 2015/13456, K. 2017/17739. (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<sup>78</sup> Y. 9.HD., T. 22.12.2016, E. 2015 / 6833, K. 2016 / 22784 (<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5im9eC> Erişim Tarihi: 24.12.2021); Yargıtay'ın bu konudaki benzer kararları için bkz. Y., 7. HD., T. 26.04.2016, E. 2015/18179, K. 2016/9361; Y., 9. HD., T. 7.12.2020E, 2016/25619, K. 2020/17587; Y., 7. HD., T. 30.06.2015, E. 2014/19591, K. 2015/13315; Y., 7. HD., T. 13.10.2015, E. 2015/20512, K. 2015/19135; Y., 7. HD., T. 13.10.2015 E. 2015/20517, K. 2015/19140. (<https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<sup>79</sup> AKYİĞİT, s. 393; SÜMER, (İş) s. 145.

<sup>80</sup> SÜMER, (İş) s. 145; AKYİĞİT, s. 393.

*“Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.”*

## B. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

İşK. m.42’de “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” yaptırılan fazla çalışmaya, zorunlu nedenlerle fazla çalışma adı verilmektedir<sup>81</sup>.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasını gerektirecek şartların oluşması durumunda, işçinin bu hususta rızasına ihtiyaç duyulmamaktadır<sup>82</sup>. Bir başka anlatımla, İşK. m.25/2 ve TBK. m.398 gereği; fazla çalışma yapma ihtiyacı doğuran zorunlu nedenlerin şartları olduğu takdirde, işçinin bir mazereti bulunmamak kaydıyla, sadakat borcu nedeniyle fazla çalışma yapma mecburiyeti ve gerekliliği vardır<sup>83</sup>. Bu şartlar olduğu takdirde işçinin rızasına bakılmamaktadır<sup>84</sup>. Çünkü işçi, zorunlu sebeplerden dolayı fazla çalışma yapmak durumunda kalmıştır ve bu işler iş yeri için acil yapılması gerekli işlerdendir<sup>85</sup>.

Fakat işçinin sağlığının fazla çalışmaya uygun olmadığı durumlarda, işçiden zorunlu nedenlerle de olsa, fazla çalışma yapmasının beklenmemesi gerekir<sup>86</sup>. Haklı bir neden olmadan zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya yapmak istemeyen işçinin sadakat yükümlülüğünü yerine getirmemesi sonucu işveren, işçi ile arasındaki iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirimsiz olarak feshi yoluna gidebilme hakkına sahiptir<sup>87</sup>.

<sup>81</sup> AKYİĞİT, s. 394; SÜMER, (İş) s. 145; EKİN, s. 343; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178.

<sup>82</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 769; SÜMER, (İş) s. 146; AKYİĞİT, s. 394.

<sup>83</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 768; AKYİĞİT, s. 394-395; SÜMER, (İş) s. 146; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178.

<sup>84</sup> DURSUN ATEŞ s. 367; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 768; SÜMER, (İş) s. 146.

<sup>85</sup> TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 178.

<sup>86</sup> DURSUN ATEŞ, s. 367; SÜMER, (İş) s. 146.

<sup>87</sup> DURSUN ATEŞ s. 367; AKYİĞİT, s. 394-395; SÜMER, (İş) s. 146.

İşK.42/1'de belirtildiği üzere mecburi nedenlerle fazla çalışma, iş yerinin normal çalışmasına yardımcı olacak düzeyi geçmemek şartıyla mümkün olmaktadır<sup>88</sup>. Makine, alet, edevattaki kusur ve bozulmaların giderilmesi ya da zorlayıcı nedenlerin sona ermesi ve iş yerinin normal standartlarına kavuşması durumunda zorunlu nedenlerle fazla çalışmaya devam edilemeyecektir<sup>89</sup>.

İşK. m.42 *"Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur."* hükmüyle işçiye zorunlu nedenlerle günde ne kadar vakit fazla çalışma yaptırılabilirliği belirsiz bırakılmış, yalnızca bu halde fazla çalışma yapan işçilere uygun düşecek bir dinlenme vakti sağlanmasının mecbur tutulması düzenlenmiştir<sup>90</sup>. Doktrindeki çoğunluk görüşüne göre, işçiye bir gün için en az on bir saat süren bir dinlenme vakti verilmesi gerekmektedir<sup>91</sup>.

### C. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

İşK.43'te *"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."* hükmü düzenlenmiştir. Bu hedef doğrultusunda düzenlenen fazla çalışmaya olağanüstü sebeplerle fazla çalışma adı verilmektedir.

Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi için işverenin ve işçinin rızasına değil, Cumhurbaşkanının bu konuya dair kararına ihtiyaç duyulmaktadır<sup>92</sup>. Cumhurbaşkanı kendisine verilen bu yetkiyi, vatanın savunulması ve gözetimi gereksinimlerini karşılamakla yükümlü işyerlerine ilişkin kullanabilecektir<sup>93</sup>. Savunma sanayisine ilişkin fab-

<sup>88</sup> SÜMER, (İş) s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 298.

<sup>89</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 297-298; DURSUN ATEŞ, s. 369; SÜMER, (İş) s. 146.

<sup>90</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 298; SÜMER, (İş) s. 146; DURSUN ATEŞ, s. 369.

<sup>91</sup> DURSUN ATEŞ, s. 369; SÜMER, (İş) s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 298.

<sup>92</sup> DURSUN ATEŞ, s. 369-370; AKYİĞİT, s. 396; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 771.

<sup>93</sup> AKYİĞİT s. 396; SÜMER, (İş) s. 146; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 299.

rikalar bu duruma örnek teşkil edebilmektedir<sup>94</sup>. Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yapılacak işyerleri devlet ya da özel sektör niteliğine haiz olabilmektedir<sup>95</sup>.

Belirtilen şartlar oluştuğu takdirde, işçilerin fazla çalışmada bulunmaları için ek olarak rızaları ya da işverenin bu konuda bir kararı aranmamaktadır<sup>96</sup>. Çünkü adı üstünde olağanüstü bir durum söz konusu olmaktadır. Fakat fazla çalışma yapmasına sağlıklı el vermeyecek durumda olan işçilerin fazla çalışma yapma zorunlulukları bulunmamaktadır<sup>97</sup>.

Olağanüstü nedenler mevcut iken de Cumhurbaşkanı, olağanüstü fazla çalışmayı kaldırabilme yetkisine sahiptir<sup>98</sup>. Cumhurbaşkanı, fazla çalışma uygulanan işyerlerinde günlük çalışma süresini, İŞK. m.43/1 gereğince işin niteliğini ve gereksinimi gözeterek işçinin en çok çalışma kabiliyetine yükseltme yetkisine sahiptir<sup>99</sup>.

## II. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yasakları

Bazı iş çeşitlerinde fazla çalışma uygulanması ya da bazı kişilerin fazla çalışma yapması mevzuat ile yasaklanmıştır. FÇY. m.7'de fazla çalışma yapılamayacak haller düzenlenmiştir.

*"Madde 7 — Aşağıda sayılan işlerde fazla çalışma yaptırılamaz.*

*a) İş Kanununun 63 üncü maddesinin son fıkrası uyarınca sağlık kurları 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."*

<sup>94</sup> AKYİĞİT, s. 396.

<sup>95</sup> SÜMER, (İş) s. 146.

<sup>96</sup> AKYİĞİT, s. 396; SÜMER, (İş) s. 146; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 769.

<sup>97</sup> SÜMER, (İş) s. 146.

<sup>98</sup> AKYİĞİT, s. 396.

<sup>99</sup> AKYİĞİT, s. 396; DURSUN ATEŞ, s. 370.

FÇY. m.8/1'de ise fazla çalışma yaptırılmayacak kişiler düzenlenmiştir<sup>100</sup>.

*“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.”*

İşK. m. 41/9 gereği gece vakti çalışan ve yer altında maden işlerinde çalışan işçilerin fazla çalışma uygulamasına dair yasaklar, genel sebeplerle yapılacak fazla çalışmaya ilişkin olup, gece vakti çalışan ve yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu ve olağanüstü nedenlerle gece vaktinde dahi fazla çalışma uygulanması mümkün olmaktadır<sup>101</sup>.

On sekiz yaşını doldurmuş kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılmalarına dair koşullar, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik<sup>102</sup>'te düzenlenmiştir. Kad.Y. m.5'e göre *“Kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde ve bu işlerin yürütüldüğü işyerlerinde faaliyet gösteren alt işveren tarafından yürütülen işlerde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.”*. 2017 tarihinde değişikliğe uğrayan

<sup>100</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 782,783; EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 291.

<sup>101</sup> AKYİĞİT, s. 398-399; SÜMER, (İş) s. 147; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 783.

<sup>102</sup> RG. 24.07.2013 S. 28717.

hükmün eski halindeki ‘her ne sebeple olursa olsun’ cümlesi çıkarılmış olmakla, belirli koşulların sağlandığı durumlarda istisnai hizmetler için gece postalarında belirtilen yedi buçuk saati geçen çalışmaya imkân sağlandığı görülmektedir<sup>103</sup>.

Ek olarak, Gebe Y. m.9 “*Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.*” hükmüyle gebe ya da emziren işçilerin çalışma saatleri için de düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. FÇY. m. 8/1.c’de gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin fazla çalışma yapamayacağı hükmüne ek olarak, Kad.Y. m.9’da “*Kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun işyerinde görevli işyeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.*” hükmüne yer verilmiştir. Kanaatimizce bu düzenleme sayesinde hem gebe kadınların hem de doğmuş veya doğacak çocuğun haklarının koruma altına alındığı ifade edilebilmektedir.

Ayrıca FÇY. m. 8/1.a ve 8/1.b hükümlerine göre on sekiz yaşını doldurmamış olan işçilere ve iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış olsa da sağlıklarının fazla çalışma için uygun olmadığı doktor raporuyla belgelenen işçilere fazla çalışma yaptırılmayacaktır. Bu düzenlemeyle hem çocukların fiziksel gelişimi, eğitimi ve sosyal yaşantısının korunması sağlanmış hem de sağlığı fazla çalışma için uygun olmayan kişilerin ruhsal ve bedensel bütünlüğünün korunması gözetilmiştir. FÇY. m. 8/1.c ve 8/2 de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir. Doktrinde bu yasağın “...kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin birden çok işverenle iş ilişkisi içinde olabilecekleri ihtimali dikkate alınarak, onlara, diğer iş ilişkilerinden kaynaklanan edimlerini yerine getirebilmeleri için fazla saatlerle çalışma talebini reddetme imkânı sağlamak amacıyla...”<sup>104</sup> getirildiği görüşü savunulmaktadır. Kanaatimizce kısmi süreli

<sup>103</sup> DURSUN ATEŞ, s. 379; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 783.

<sup>104</sup> EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN/BASKAN, s. 292.

çalışan işçinin sadece bir iş yerinde çalışıyor olabileceği varsayımını da düşünerek, bu görüşü koşullu değil, mutlak fazla sürelerle çalışma yasası olarak değerlendirmenin hakkaniyete daha uygun olacağını söyleyebiliriz.

İşK.73/1'e göre *"Sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılması yasaktır."*. Çocuk ve Genç işçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>105</sup> m.5/son *"İş Kanununun 69 uncu maddesinin birinci fıkrasında belirtilen gece dönemine rastlayan sürelerde yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış işçiler çalıştırılmaz."* hükmü ile İş Kanunu'nda aranan sanayiye ait olma şartının yönetmelikte aranmadığı belirtilmekle beraber, belirtilen gece süresinde bütün işler açısından on sekiz yaşını doldurmamış işçilerin çalıştırılmaları yasaklanmıştır<sup>106</sup>.

Kanaatimizce her ne kadar düzenlemelerle fazla çalışma yasakları öngörülmüş olsa da yasak olmasına rağmen fazla çalışma yaptırılan işçilerin bu çalışmalarının karşılığı olan zamlı ücreti talep edebilmeleri hakkaniyete ve işçinin korunması ilkesinin amacına uygun olacaktır.

### III. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Karşılığı

İşK.41/2'ye göre *"Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir."*. İşK.41/3'e göre ise *"Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir."*. Fazla çalışma, işçi için daha yoğun bir emek ve zaman gerektirdiğinden, yerinde bir düzenleme yapıldığı söylenebilmektedir.

Fazla çalışma ücretinin, toplu iş sözleşmeleri ya da iş sözleşmeleri ile kanunda belirtilen bu oranlardan daha fazla olarak belirlenebilmesi mümkündür, fakat kanundaki miktarın altında olacak şekilde kararlaştırılması mümkün değildir<sup>107</sup>.

İşK. m.41/10'a göre *"Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanunun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde haftalık otuz yedi"*

<sup>105</sup> RG. 06.04.2004 S. 25425.

<sup>106</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 783; SÜMER, (İş) s. 151; DURSUN ATEŞ, s. 377.

<sup>107</sup> SÜMER, (Uygulama) s. 411; AKYİĞİT, s. 35.

*buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenir.”. Yukarıda bahsedilen maden facialarından<sup>108</sup> sonra yer altı maden işleriyle ilgili birçok düzenleme yapıldığını görmek mümkün olmaktadır.*

*FÇY. m.4/3’e göre “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.”.*

*Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik<sup>109</sup> ile yüzde usulü ücret düzenlenmiştir. Yüzde Y. m.5/4’e göre “Yüzdelerden ödenen fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark, işveren tarafından ödenir.”.*

*İşK. m.41/4’e göre “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 onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.”. Benzer bir düzenleme de TBK’de ifade edilmiştir. TBK. m.402/2’de “İşveren, işçinin rızasıyla fazla çalışma ücreti yerine, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebilir.”. Ücret yerine serbest zaman verilebilmesi hükmü hem TBK’de hem İşK’de düzenleme alanı bulmuştur<sup>110</sup>.*

<sup>108</sup> Bkz. [https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma\\_Facias%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1) (Erişim Tarihi: 20.12.2021), [https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek\\_maden\\_kazas%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1) (Erişim Tarihi: 20.12.2021)

<sup>109</sup> RG. 28.02.2004 S. 25387.

<sup>110</sup> AKYİĞİT, s. 400; MÜLAYİM, Baki Oğuz, “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, İş ve Hayat, C. 5, S. 9, Y. 2019, s. 130-161, s. 132; EKİN, s. 345.

İşK. 41/5 'te belirtildiği üzere “İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.”. FÇY. m.6/2' de İşK'41/5 ile aynı amacı taşıyan, önem arz eden bir hüküm düzenlenmiştir. Bu hükme göre “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.”.

Hükümlerde açıklandığı gibi, işçi fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma karşılığını, ücret ya da serbest zaman şeklinde seçme serbestisine sahiptir<sup>111</sup>. Fakat işçinin bu yazılı dilekçesini ücret tahakkukundan, ücretin ödenmesinden önce vermiş olması gerekmektedir<sup>112</sup>.

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulandığı durumlarda ise, işçinin serbest zaman müracaatını denkleştirme süresinin sona ermesinden sonra yapması gerekmektedir<sup>113</sup>. Çünkü adı üstünde yoğunlaştırılmış iş haftası olduğu için işçiden beklenen davranış, bu sürenin sona ermesinden sonra serbest zaman hakkı talep etmesi olacaktır.

İşveren işçiye fazla çalışma ücreti vermeyerek serbest zaman kullandırmak için baskı uygulayamayacak, aynı zamanda işçi serbest zaman hakkından yararlanmak istiyorsa bu talebini reddedemeyecektir<sup>114</sup>. Fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman talebinde bulunan işçi, herhangi bir nedenle altı aylık süre zarfında serbest zamandan yararlanmazsa ya da serbest zamandan yararlanamadan iş sözleşmesi bittiği takdirde, işçiye fazla çalışma bedeli olan ücretin ödenmesi icap etmektedir<sup>115</sup>. Önemle üzerinde durmak gerekir ki işçi, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma durumunda arttırılmış ücret hakkından vazgeçip serbest zaman talebinde bulunamayacaktır<sup>116</sup>. Çünkü bu durumlar, kanunda belirtilen nedenlerden dolayı işçinin çalışmasının mecburi ol-

<sup>111</sup> ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 781; AKYİĞİT, s. 400,403; TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 181; SÜMER, (İş) s. 148.

<sup>112</sup> AKYİĞİT, s. 404.

<sup>113</sup> SÜMER, (İş) s. 149.

<sup>114</sup> NARMANLIOĞLU, s. 664; AKYİĞİT, s. 403-404; SÜMER, (İş) s. 149.

<sup>115</sup> AKYİĞİT, s. 404; SÜMER, (İş) s. 149.

<sup>116</sup> NARMANLIOĞLU, s. 664; SÜMER, (İş) s. 149.

duğu, bu şartlar içerisinde işçinin serbest zamandan faydalanmasının beklenemeyeceği hallerdir.

İşK. m.102/c “41 inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için ikiyüzyirmi Türk Lirası idari para cezası” verilir hükmü işçinin haklarının korunması amacıyla getirilmiş olup, ilgili hükümle belirtilen maddelere uymayan işverenlere idari para cezası yaptırımı getirilmiştir<sup>117</sup>. Aynı zamanda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücreti TBK. m.147 de belirtilen ücret kapsamında değerlendirildiğinden, bu ücretler beş yıllık zamanaşımı süresine tabi olmaktadır<sup>118</sup>.

İş Mahkemeleri Kanunu<sup>119</sup>’nun kabulüyle birlikte, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan işçi alacağı isteğiyle açılan davalarda arabuluculuk dava şartı olarak düzenlenerek mahkemelerin iş yükünü azaltmak hedeflenmiştir<sup>120</sup>. Bu düzenlemeyle birlikte, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri için, arabuluculuğa başvurulmasının mümkün olduğu söylenebilmektedir<sup>121</sup>. Fazla çalışma alacaklarının, işçilik alacağı olduğu kabul edilmektedir<sup>122</sup>.

#### IV. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Belgelenmesi ve İspatı

Fazla çalışmanın belgelendirilmesi, FÇY. m.10’da “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 işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma

<sup>117</sup> AKYİĞİT, s. 404.

<sup>118</sup> NARMANLIOĞLU, s. 662; SÜMER, (İş) s. 149.

<sup>119</sup> RG. 25.10.2017 S.30221.

<sup>120</sup> DEMİR, Ender/ GEMİCİ FİLİZ, Beste, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara, 2021, s. 149; MELEKOĞLU KESER, Burcu, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Adalet Yayınevi, Ankara, 2018, s. 33; GEÇMEZ, Taha Polat, Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 97.

<sup>121</sup> DEMİR/GEMİCİ FİLİZ, s. 149.

<sup>122</sup> ŞAHİN, Tuğçem/ ÇELİK, Yasin/ RUHİ, Ahmet Cemal, İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, B.2, Seçkin Yayınları, Ankara, 2018, s. 24.

ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.” hükmüyle ortaya konulmuştur.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu<sup>123</sup> m.190 gereği, kural olarak bir şeyi iddia eden iddiasını ispatla yükümlü olduğundan; fazla çalışma yaptığı iddia eden işçi bu iddiasını ispatla mükellef olacaktır<sup>124</sup>. İşçi, fazla çalışmasını, tanık veya diğer deliller ile ispatlayabilmektedir<sup>125</sup>. Tekrar etmek gerekirse, fazla çalışma yapıldığını ispatla mükellef olan işçi; bu çalışmanın ücretinin ödediği iddiasını ispatla mükellef işveren olacaktır<sup>126</sup>. Bu ücretin ödenip ödenmediğinin delil ve ispatı, ücret bordroları ve hesap pusulaları ile sağlanabilmektedir<sup>127</sup>. Bordroların fazla çalışmanın delil ve ispatındaki önemli görevleri Yargıtay'ın farklı kararlarına esas teşkil etmektedir<sup>128</sup>. Bunlar:

- “İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan fazla çalışma ücretinin ödendiği kabul edilir<sup>129</sup>.”
- “Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşınamaması halinde, işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir<sup>130</sup>.”
- “İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün

<sup>123</sup> RG. 04.02.2011 S.27836

<sup>124</sup> AYDOĞDU GÜNALP, Ayşenur, Fazla Çalışmanın İspatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2021, s. 51; SÜMER, (İş) s. 149; BİLGİLİ, Abbas, Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara, 2020, s. 35; MÜLAYİM, s. 133, 143; EKİN, s. 345.

<sup>125</sup> ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), B. 6, Ankara, 2014, s. 810; SÜMER, (İş) s. 149; MÜLAYİM, s. 134.

<sup>126</sup> AKYİĞİT, s. 404-405; MÜLAYİM, s. 133, 143.

<sup>127</sup> GÜÇ, s. 160; AKYİĞİT, s. 405.

<sup>128</sup> GÜÇ, s. 160; SÜMER, (İş) s. 149; ÇELİK/CANİKLİOĞLU/CANBOLAT, s. 773, 774.

<sup>129</sup> SÜMER, (İş) s. 149. Ayrıntılı bilgi için bkz. KARACAN ÇETİN, Hatice, Fazla Çalışma, B.6, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2019, s. 129-139; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; AKYİĞİT, s. 404-407; BİLGİLİ, s. 34-37; MÜLAYİM, s. 142-144.

<sup>130</sup> SÜMER, (İş) s. 149. Ayrıntılı bilgi için bkz. BİLGİLİ, s. 34-37; KARACAN ÇETİN, s. 129-139; AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; MÜLAYİM, s. 142-144.

değildir<sup>131</sup>. Ancak işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ön koşulunun (ihtirazi kaydının) bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir<sup>132</sup>.”

• “Bordroların imzalı ve ön koşulsuz olması durumunda bile, işçi bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlayabilir<sup>133</sup>.”

Önceki dönemde gerçekleşen fazla çalışma ücreti taleplerinde, her fazla çalışma karşılığının bulunduğu zaman ve döneme ait ücretin esas alınarak hesaplanması gerekmektedir<sup>134</sup>. Mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde Yargıtay’ın bahsi geçen davada “...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. İşçinin imzasını içermeyen bordrolarda fazla çalışma tahakkuku yer aldığında ve tahakkukta yer alan miktarların karşılığı banka hesabına ödendiğinde, tahakkuku aşan fazla çalışmalar her türlü delille ispatlanabilir....Yukarıdaki ilke kararında belirtildiği gibi imzasız bordroların karşılığının bankaya ödemesinin yapılması halinde mahsup cihetine gidilmesi, tahakkuk bulunmayan bordro dönemleri için tanık beyanlarına göre tespit edilen fazla çalışma süresi üzerinden hesaplama yapılması gerekir...Mahkemece her iki sözleşme değerlendirilerek, hangi sözleşmenin geçerli olduğu saptanarak karar verilmelidir. Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerden dolayı BOZULMASINA<sup>135</sup>” karar vermiştir. İm-

<sup>131</sup> SÜMER, (İş) s. 149. Ayrıntılı bilgi için bkz. AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; KARACAN ÇETİN, s. 129-139; BİLGİLİ, s. 34-37.

<sup>132</sup> SÜMER, (İş) s. 149-150. Ayrıntılı bilgi için bkz. KARACAN ÇETİN, s. 129-139; BİLGİLİ, s. 34-37; AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; MÜLAYİM, s. 142-144.

<sup>133</sup> SÜMER, (İş) s. 150. Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇİL, s. 811; KARACAN ÇETİN, s. 129-139; BİLGİLİ, s. 34-37; AKYİĞİT, s. 404-407; AYDOĞDU GÜNALP, s. 63-73; MÜLAYİM, s. 142-144.

<sup>134</sup> AKYİĞİT, s. 402.

<sup>135</sup> Y. 9.HD, T. 25.06.2020, E. 2016 / 18563, K. 2020 / 6463. <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5H7zcWK>, (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Yargıtay’ın bu konudaki benzer kararları için bkz. Y., 9. HD, T. 3.07.2019, E. 2015/32035, K. 2019/14896; Y., 9. HD., T. 13.04.2017, E. 2017/4328, K. 2017/6498., <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Y., 9. HD., T. 24.06.2020, E. 2016 / 18276, K. 2020 / 6354. <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G6M7sPo> (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Y., 9. HD., T. 10.02.2020, E. 2017/14029, K. 2020/1756; Y., 9. HD., T. 22.05.2019, E. 2017/12213, K.

zasız bordro halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilmektedir. Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bunu ispatla yükümlüdür ve yaptığı fazla çalışmayı tanıkla da ispat edebilecektir. Kanaatimizce, bu nedenlerle fazla çalışma süresinin tanık beyanına göre hesaplanarak karar verilmesine yerinde olarak karar verilmiştir.

Bir başka karar için mevzuattaki hükümler incelendiği takdirde Yargıtay'ın bahsi geçen davada “... 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.... Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi, fazla mesai yaparak çalıştığını savunmuş ve iddiasını ispat için tanık deliline dayanmış, ... fazla çalışma yaptığı kabul edilip, fazla çalışma alacağı hesaplanarak hüküm altına alınmıştır.... tanığın kesinleşmiş bir mahkeme ilamı ile sabit olan mesai saatlerini aşacak şekilde farklı beyanına itibar edilerek karar verilmesi isabetli olmamıştır. Yapılması gereken iş, tanık ...'ın ...dava dosyası getirtilip, bu dosyada kabul edilen fazla mesai saatleri gözetilerek; belirlenen fazla mesai süresi ile uyumlu olacak şekilde fazla mesai alacağına yönelik talebin yeniden değerlendirilmesidir. Bu yön gözetilmeden eksik inceleme ve yanılğılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesis edilmesi hatalı olup bozma<sup>136</sup>”ya karar vermiştir. Fazla çalışma yaptığını ileri süren işçi bunu ispatla yükümlüdür ve yaptığı fazla çalışmayı tanık, yazılı belge dâhil her türlü şekilde ispat edebilecektir. Kanaatimizce, olayda kesin delil olan kesinleşmiş mahkeme ilamı bulunduğundan, takdiri delil olan tanık beyanı esas alınarak karar verilmesinin hatalı olduğu ve bu yüzden mahkemenin bozmaya yerinde olarak karar verdiği görülmektedir.

2019/11864; Y., 9. HD, T. 13.09.2019, E. 2016/6148, K. 2019/15796; Y., 9. HD, T. 15.01.2020, E. 2017/13536, K. 2020/393., <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.12.2021); Ayrıntılı bilgi için bkz. DURSUN ATEŞ, s. 359-361; AKYİĞİT, s. 406-407; KARACAN ÇETİN, s. 145-149.

<sup>136</sup> Y.9. HD. T. 26.01.2021, E. 2019/1500, K.2021/2339. <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G7qYmh6> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

### § 3. ÖZELLİK ARZEDEN ÇALIŞMALAR

#### Gece Çalışması

İŞK. m.69/1 “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.” hükmü ile gece dönemi kavramı açıklanmıştır<sup>137</sup>.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik<sup>138</sup> m.7/2’de “Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır.” hükmü ile işin bir kısmının gündüze denk gelmesi halinde, çalışma süresinin çoğunun gece döneminde olmasının, o işin gece işi niteliğine sahip olması sonucunu doğurduğunu ifade etmektedir<sup>139</sup>. Ancak gündüz ve gece dönemindeki çalışma sürelerinin eşit olması durumunda, bu çalışmanın gece çalışması olarak değerlendirilmesi hakkaniyete uygun olacaktır<sup>140</sup>. Gece işinin gündüz yapılan işe göre daha riskli, tehlikeli, zorlu, zahmetli ve yorucu olması sebebiyle gece işinde çalışan işçilerin kişiliğini, sağlığını korumak; onların güvenliğini sağlamak adına bu hükümler yerinde olarak düzenlenmiştir<sup>141</sup>.

İŞK. m.69/3 “İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçemez.” hükmündeki bu süre üst limit olarak belirlenmiş olduğundan, işçiye bu süreyi aşan fazla çalışma yaptırılmayacaktır<sup>142</sup>. Fakat burada belirtilen fazla çalışmaya dair yasak, genel nedenlerle uygulanan fazla çalışma hakkında olmakta; zorunlu nedenlerle ya da olağanüstü nedenlerle uygulanan fazla çalışmalar gece döneminde dahi yapılabilmektedir<sup>143</sup>.

Ayrıca yukarıda detaylı olarak açıklanmış olmakla birlikte Pos.Y m.7’ye göre “Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, 4857 sayılı Kanunun 42 ve 43 üncü maddeleri ile 70 inci maddesinde öngörülen yönetmelikte belirtilen haller dışında işçilerin gece postalarında 7,5 saatten çok çalıştırılmaları yasaktır. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen

<sup>137</sup> DURSUN ATEŞ, s. 374; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 422.

<sup>138</sup> RG. 07.04.2004 S. 25426.

<sup>139</sup> SÜMER, s. 150 (İş).

<sup>140</sup> DURSUN ATEŞ, s. 375.

<sup>141</sup> SÜMER, (İş) s. 150; DURSUN ATEŞ, s. 374.

<sup>142</sup> DURSUN ATEŞ, s. 375-376; SÜMER, (İş) s. 150; MÜLAYİM/KAYIK AYDINALP, s. 422.

<sup>143</sup> SÜMER, (İş) s. 150.

*işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir."*

## SONUÇ

İşçiler, işverene göre zayıf taraf konumunda bulunmaktadır. Bu yüzden ilgili mevzuatlarda işçinin korunması ilkesi gözetilerek işçi yararına düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemelerin başında fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hükümleri önem arz etmektedir.

Kanunda fazla çalışma türleri olan genel (olağan) sebeplerle fazla çalışma, zorunlu sebeplerle fazla çalışma, olağanüstü sebeplerle fazla çalışma düzenlenmiştir. Genel sebeplerle fazla çalışma yapılmadan önce işveren, işçilerin onaylarını almaktadır. Ancak zorunlu ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma durumunda, fazla çalışma yapacak işçilerin fazla çalışma yapmaları için onayları aranmamaktadır. Çünkü bu durumlarda çalışmanın devamını zorunlu kılan sebepler ortaya çıkmaktadır.

İşçinin kişiliğinin korunması amacıyla İş Kanununda işçinin çalışabileceği maksimum süre düzenlenmiş; haftalık çalışma süresinin en çok kırk beş saat olacağı, bu saati geçen çalışmaların fazla çalışma kapsamında değerlendirileceği hüküm altına alınmıştır. Bu hükme göre, işçi, haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma süresinin üstünde çalışsa dahi haftalık kırk beş saatlik çalışma süresini aşmıyorsa günlük çalışma saatinin üzerindeki çalışması fazla çalışma kabul edilmeyecektir. Ek olarak, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak nitelendirilmiştir.

Kanun koyucu işçinin maddi açıdan korunmasını istemiş, bu amaçla fazla çalışma yapan veya fazla sürelerle çalışan işçilere ücretin belirli bir miktar yükseltilmesi yöntemiyle ödeneceğini hükme bağlamıştır. Fazla çalışma durumunda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı yüzde elli artırılarak ödenirken; fazla sürelerle çalışma durumunda, her bir saat çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı yüzde yirmi beş artırılarak ödenir. Fakat tarafların anlaşması durumunda, fazla sürelerle çalışma ücreti, fazla çalışma ücreti miktarına ulaşabilmektedir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, çalışmasının karşılığı olan zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat için bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak seçebilmektedir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay içerisinde, çalışma süresi içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Ancak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma karşılığı olan zamlı ücret yerine serbest zaman kullanımı, sadece genel sebeplerle fazla çalışma hakkında uygulanacaktır. Çünkü ücret yerine serbest zaman kullanılması, zorunlu ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışmanın niteliğine uygun düşmemektedir.

Kanun koyucu işçinin maddi açıdan korunmasının yanında kişiliğinin de korunmasını istemiştir. İşçinin kişiliğinin korunmasının önemli olması, çeşitli düzenlemeler yapılmasını sağlamıştır. Belirli işlerde fazla çalışma yapılamayacağı ve belirli kişilerin fazla çalışma yapamayacağı, kanun kapsamında düzenleme alanı bulmuştur. Kanaatimizce, fazla çalışma yasaklarında özellikle on sekiz yaşını doldurmamış çocukların bulunması, çocuğun korunmasının sağlanması, eğitiminin aksatılmaması, ruhsal ve fiziksel yönden gelişiminin olumsuz olarak etkilenmemesi açısından yerinde bir düzenlemedir. Ayrıca düzenlemelerde gebe veya yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçilerin yer alması, hem doğmuş veya doğacak çocuğun korunması, beslenmesi, bakımı hem de kadının korunması amacıyla yerinde olmuştur. Fazla çalışma yasaklarında olduğu gibi, işçi lehine düzenlemelerin gün geçtikçe artması, sosyal devletin amaçlarını gerçekleştirmede kolaylık sağlayacak ve herkesin insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyine erişimini sağlayacaktır.

**KAYNAKLAR****KİTAPLAR**

- AKYİĞİT**, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- ALPER**, Yusuf/ **KILKIŞ**, İlknur: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Dora Yayıncılık, Bursa 2018.
- AYDOĞDU GÜNALP**, Ayşenur: Fazla Çalışmanın İspatı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- BİLGİLİ**, Abbas: Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, B. 2, Seçkin Yayınları, Ankara 2020.
- ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat: İş Hukuku Dersleri, B. 33, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- ÇİL**, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2013-2014 Yılları), B. 6, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.
- DEMİR**, Ender/ **GEMİCİ FİLİZ**, Beste: Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- DİNÇ**, Mutlu/ **BAHADIR**, Çilem: İş Kanunu, B.9, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.
- DURSUN ATEŞ**, Sevgi: İşverenin Yönetim Hakkı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.
- EKİN**, Ali: "İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları", İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, C. 74, Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'a Armağan Sayısı, Y. 2016, s. 337-370.
- EYRENCİ**, Öner/ **TAŞKENT**, Savaş/ **ULUCAN**, Devrim/ **BASKAN**, Esra: İş Hukuku, B.10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2020.
- GEÇMEZ**, Taha Polat: Bireysel İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Seçkin Yayınları, Ankara 2020.
- GÜÇ**, Tekin: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2014.
- GÜNAY**, Cevdet İlhan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, B. 5, Yetkin Yayıncılık, Ankara 2015.
- KARACAN ÇETİN**, Hatice: Fazla Çalışma, B.6, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

- KORKMAZ**, Fahrettin/ **ALP**, Nihat Seyhun: Bireysel İş Hukuku, B. 4, Seçkin Yayınevi, Ankara 2019.
- LİMONCUOĞLU**, S. Alp: Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları, Seçkin Yayınevi, Ankara 2021.
- MELEKOĞLU KESER**, Burcu: İş Hukukunda Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara 2018 (Fazla Çalışma).
- MELEKOĞLU KESER**, Burcu: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk, Adalet Yayınevi, Ankara 2018 (Zorunlu Arabuluculuk).
- MÜLAYİM**, Baki Oğuz: “Fazla Çalışmanın İspatlanması”, İş ve Hayat, C. 5, S. 9, Y. 2019, s.130-161.
- MÜLAYİM**, Baki Oğuz/ **KAYIK AYDINALP**, Aslıhan: “Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanması”, Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 2, Y. 2019, s. 412-451.
- NARMANLIOĞLU**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri 1, B. 4, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- POYRAZ**, Ercan: İş Hukuku, B. 7, Seçkin Yayınevi Ankara, 2016.
- SENYEN KAPLAN**, E. Tuncay: Bireysel İş Hukuku, B. 10, Gazi Kitabevi, Ankara 2019.
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, B. 7, Seçkin Yayınları, Ankara 2019 (Uygulama).
- SÜMER**, Haluk Hadi: İş Hukuku, B. 26, Seçkin Yayınları, Ankara 2022 (İş).
- SÜMER**, Haluk Hadi: Temel İş Kanunları, B.7, Seçkin Yayınları, Ankara 2018 (Kanun).
- ŞAHİN**, Tuğçem / **ÇELİK**, Yasin / **RUHİ**, Ahmet Cemal: İş Hukukunda Zorunlu Arabuluculuk Rehberi, B.2, Seçkin Yayınları, Ankara 2018.
- TUNÇOMAĞ**, Kenan/ **CENTEL**, Tankut: İş Hukukunun Esasları, B. 10, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.
- UŞAN**, M. Fatih/ **ERDOĞAN**, Canan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku: B.2, Seçkin Yayınları, Ankara 2021.
- YAMAKOĞLU**, Efe: Türk İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınevi, İstanbul 2011.

**KANUN VE YÖNETMELİKLER**

- 10.06.2003 Resmi Gazete Tarihli 22.05.2003 Kabul Tarihli 25134 Sayılı İş Kanunu
- 28.02.2004 Resmî Gazete Tarihli 25387 Sayılı Yüzdelere Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik
- 06.04.2004 Resmî Gazete Tarihli 25425 Sayılı İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- 06.04.2004 Resmî Gazete Tarihli 25425 Sayılı Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik
- 07.04.2004 Resmî Gazete Tarihli 25426 Sayılı Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
- 06.04.2005 Resmi Gazete Tarihli 25425 Sayılı İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
- 4.2.2011 Resmi Gazete Tarihli 27836 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
- 16.07.2013 Resmî Gazete Tarihli 28709 Sayılı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat Veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
- 24.07.2013 Resmî Gazete Tarihli 28717 Sayılı Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik
- 16.08.2013 Resmî Gazete Tarihli 28737 Sayılı Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik
- 25.10.2017 Resmi Gazete Tarihli 30221 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu

**İNTERNET KAYNAKLARI**

- [https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma\\_Facias%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Soma_Facias%C4%B1) (Erişim Tarihi: 20.12.2021).
- [https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek\\_maden\\_kazas%C4%B1](https://tr.wikipedia.org/wiki/Ermenek_maden_kazas%C4%B1) (Erişim Tarihi: 20.12.2021).
- <https://www.hukukturk.com/Goster.aspx?v=GE95G5sjZNA> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).
- <https://www.hukukturk.com/yargitay-kararlari> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).
- <https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5im9eC> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G5H7zcWK> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G6M7sPo> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G6j45Me> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/Goster?v=GE95G7qYmh6> (Erişim Tarihi: 24.12.2021).

<https://www.hukukturk.com/> (Erişim Tarihi: 10.10.2023).