



İşçilerin Haftalık Çalışma Süresi ve

FAZLA ÇALIŞMA

Cumhur Sinan ÖZDEMİR
İş Başmüfettişi – ÇSGB

4857 sayılı İş Kanunu'nda kural olarak haftalık çalışma esası benimsenmiştir. Kanunun 41'inci maddesine göre "fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.

1. GİRİŞ

İş Kanunu düzenlemesi gereği günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Günlük çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla çalışma süreleri denkleştirmeye tabi tutulamaz ve 11 saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesi gerekir. Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu

süre, işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi, günlük 11 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılacağından, aşan çalışma süreleri haftalık çalışma süresinde dikkate alınmayacaktır. Fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma süresi haftalık çalışma süresine göre belirlenir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere

İş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir.

değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

2. İŞ SÖZLEŞMESİ

İş sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. İşçinin işverene bir hizmeti kısmi süreli olarak düzenli biçimde yerine getirmeyi üstlendiği sözleşmeler de iş sözleşmesidir. İş sözleşmesi özel bir şekilde bağlı değildir. İşçi-işveren aralarında özgürce iş sözleşmesi yapabilme hakkına sahip olsalar bile, çalışma koşullarına ilişkin düzenlenecek hak ve borçlar, İş Kanunu tarafından düzenlenmiş hükümlere uygun olmak zorundadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 8'inci maddesi gereği yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve

özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.

3. HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun da kural olarak haftalık çalışma esasını benimsemiştir. Kanununun 41'inci maddesine göre "fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır. Aynı Kanununun 63'üncü maddesinde "aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.

3.1. Günlük Çalışma Süresi

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" şeklinde kurala yer verilmiştir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu ve kanuna ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Yönetmelik, haftalık çalışma esasının istisnalarına da yer vermiştir. Yönetmelik hükümleri doğrultusunda; günlük çalışma süresinin on bir saatten fazla olmayacağı kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, on bir saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirir.

3.2. Gece Çalışma Süresi

İş Kanunu'nun, 69'uncu maddesi uyarınca "işçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez". Kanunda belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırk beş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.

3.3. Denkleştirme Çalışmasının Uygulanması

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 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. Buna göre işveren tek yanlı kararıyla denkleştirme uygulayamaz. Mutlaka işçinin onayını alması gerekir. İşçi iş sözleşmesi ile bu onayı verebilir. İşverene denkleştirme yetkisi toplu iş sözleşmesi ile tanınabilir. Denkleştirme uygulaması ile haftalık çalışma süresi 66 saate kadar çıkarılabilecektir. Örneğin; 8 haftalık denkleştirme döneminde işçi toplam $45 \times 8 = 360$ saat, 11 saat uygulaması ile $360:11 = 32,5$ gün çalıştırılabilecektir. 8 haftada $8 \times 6 = 48$ işgünü olduğundan $48 - 32,5 = 15,5$ günlük boş gün hakkı doğacaktır.

3.4. Günlük Çalışma Süresinin 11 Saati Aşması

Günlük çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağı İş Kanunu'nda emredici şekilde düzenlendiğinden, 11 saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesini gerektirir. Nitekim Yargıtay (9.HD-E:2015/11786-K:2018/5898-T:21.03.2018) kara-



rında da “...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 zamli ücret ödenmesi gerekir. Yine işçilerin gece çalışmaları Yasanın 69’uncu maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca günde yedi buçuk saati geçemez. Yasada belirtilen bu süre günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık kırk beş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir. Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da 4857 sayılı Kanun’un 41’inci maddesinde belirtilen, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yönelik olup, Dairemizin kökleşmiş uygulaması da bu yöndedir...Davacının fazla mesai alacağına yukarıdaki esaslar göre hesaplanması gerekir. Eksik ve denetime elverişsiz rapora göre ka-

rar verilmesi hatalıdır...” belirttiği üzere günlük çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirmeye tabi tutulmaması, 11 saati aşan çalışmalar için zamli ücret ödenmesi gerekir.

4. FAZLA ÇALIŞMA

4857 sayılı 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. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalara fazla sürelerle çalışma denir. Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle haftalık normal çalışma süresinin dışında yapılacak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenmiştir. İş Kanunu’na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği 06.04.2004 tarih ve 25424 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanmıştır.

4.1. Fazla Çalışmada Sınır

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.

4.2. Fazla Çalışma Yapılamayacak İşler

Sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışılması gereken işlerde, gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılan işlerde fazla çalışma yaptırılmaz. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçmez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

4.3. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

18 yaşını doldurmamış işçiler, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği işyeri he-

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltmesi suretiyle ödenir.

kiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler; Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilere fazla sürelerle çalışma da yaptırılmaz. Zorunlu nedenler ve olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçilere fazla çalışma yaptırılmaz.

4.4. Zorunlu Nedenlerle ve Olağanüstü Hallerde Fazla Çalışma

4857 sayılı İş Kanunu'nun, 42'nci maddesine göre; arıza sırasında, arızanın mümkün görülmesi halin-

de, makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, 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. Aynı Kanun'unun, 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 Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

4.5. Fazla Çalışma İspatı

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu, gerekse hâlen yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın ispatı ile ilgili olarak özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle fazla çalışmanın ispatı genel hükümlere tabidir. 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6'ncı maddesi uyarınca, Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışma

yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilmeye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

4.6. Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltmesiyle ödenir. Fazla mesai ücretleri, çalışılan süre itibarıyla son ücretten değil, çalışılan döneme göre o dönemdeki hak edilen ücret esas alınarak devre devre hesaplanır.

3. SONUÇ

İşveren ile işçinin anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Haftalık iş süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlenmesi mümkündür. Bu halde haftalık çalışma süresini aşan kırk beş saate kadar olan çalışmalar İş Kanunu'nda "fazla sürelerle çalışma" olarak

adlandırılmıştır. Fazla sürelerle çalışma halinde denkleştirmeye gidilip gidilemeyeceği Kanunda açıkça düzenlenmemiştir. Bununla birlikte denkleştirme esasının kabul edildiği 63'üncü maddede "haftalık normal çalışma" süresinden söz edildiğine göre, tarafların kırk beş saatin altında haftalık çalışma süresi belirlenmeleri halinde, denkleştirmenin kararlaştırılan haftalık çalışma süresine göre yapılması gerekecektir. Günlük çalışma süresinin 11 saatten fazla olamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden, tespit edilen fazla sürelerin denkleştirme-

ye tabi tutulmaması, 11 saati aşan çalışmalar için zamlı ücret ödenmesi gerekir.

KAYNAKÇA

4857 sayılı İş Kanunu

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmaya İlişkin Yönetmelik

Sarper SÜZEK, İş Hukuku, Kasım 2023

Ercan AKYİĞİT, İş Hukuku, Eylül 2022

Müjdat ŞAKAR, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Ekim 2021

Cumhur Sinan ÖZDEMİR, Soru-Cevap ve İçtihatlı İş Mevzuatı Rehberi, Mayıs 2018