

Araştırma Makalesi

Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Fesih Açısından Değerlendirilmesi

Sabahattin YÜREKLİ¹
ORCID: 0000-0002-4637-0547

Recep DURSUNOĞLULARI²
ORCID: 0000-0002-2348-8753

DOI: 10.54752/ct.1710552

Öz: İş sözleşmesinin üç ana unsuru olup bunlardan ikisi işçi açısından iş görme ve bağımlılık iken diğeri ise işveren açısından ücret ödeme borcudur. Bu unsurlar üzerine oturtulan diğer hususlar iş ilişkisinde çalışma koşullarını oluşturur. Söz konusu çalışma koşullarından birisi de inceleme çalışma konumuzu oluşturan çalışma sürelerine ilişkindir. Kanun ve Yönetmelik ile çalışma sürelerinin düzenlendiği ve bazı sınırlamalar getirildiği görülmektedir. Bu sınırlamalardan biri de "fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağına" ilişkindir. Söz konusu sınırlamaların üzerinde çalışma yapılması durumunda bu durumun işçi açısından haklı

¹ Prof.Dr. Bursa Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakültesi, sayurekli@uludag.edu.tr

²Av. Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Öğrencisi, recepdersunoglulari@gmail.com

YÜREKLİ, S., DURSUNOĞLULARI, R. (2026) "Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Fesih Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 89, C.2, s.525-562

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 31.05.2025- Makale Kabul Tarihi: 04.02.2026

nedenle fesih imkân verip vermediği konusu çeşitli Bölge Adliye Mahkemeleri ve Yargıtay Daireleri arasında farklı kararlara konu olmuştur. Karar incelememize esas olan Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında işçinin onayının alınması ve ücretlerinin ödenmesi durumunda ikiyüzyetmiş saati aşan çalışma yapılmasının haklı nedenle fesih imkânı vermediği belirtilmiştir. Çalışma kapsamında Hukuk Genel Kurulunun da kararına dayanak olan üç temel konuya değinilmiştir. Bunlar sırasıyla çalışma şartlarının değiştirilmesi ve uygulanmaması nedeniyle haklı fesih ve Kanun'da yer alan yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma üst sınırının emredici nitelikte olup olmadığıdır. İncelememizde fazla çalışma konusu detaylı şekilde açıklanmasının ardından bu açıklamalar doğrultusunda söz konusu Yargıtay kararı emredici hüküm ve haklı fesih yönünden değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Çalışma süresi, Fazla Çalışma, Haklı Nedenle Fesih.

Decision Review: The Effect of Overtime Work Exceeding 270 Hours Per Year on Termination for Just Cause

Abstract: The main two elements of an employment contract can be said to exist. The first one is the obligation to work from the perspective of the employee, while the other is the obligation of the employer to pay wages from the employer's perspective. Other aspects built upon these two elements constitute the working conditions of the employment relationship. One of these working conditions is related to working hours, which constitute our working conditions. It can be seen that working hours are regulated by laws and regulations, and some restrictions are imposed. One of these restrictions is that overtime work cannot exceed 270 hours per year. The question of whether working beyond this limit gives the employee the right to terminate the contract with just cause has created inconsistencies among various Regional Courts of Appeal and chambers of the Court of Cassation. The recent decision of the Court of Cassation's General Assembly, which is the basis of our study, stated that exceeding only 270 hours of work does not provide grounds for termination with just cause if the employee's consent is obtained and their wages are paid. The decision of the General Assembly of the Court of Cassation is based on three fundamental issues. These are, respectively, whether changes in working conditions and non-compliance with working conditions justify termination and whether the upper limit of 270 hours of overtime work stipulated in the Law is imperative. Initially, the summary of the decision

of the General Assembly of the Court of Cassation is provided within the scope of the study. Then, the concept of termination with just cause is discussed, and the situations where termination with just cause applies only from the perspective of the employee are briefly explained. Here, termination due to non-compliance with working conditions and termination of the employment contract due to changes in working conditions are discussed. After a detailed explanation of the overtime work subject to the decision, the Court of Cassation's decision is evaluated separately in terms of imperative provisions and termination with just cause, in line with the explanations provided.

Keywords: Working Time, Overtime, Termination with Just Cause.

Karar İncelemesi: Yıllık İkiyüzyetmiş Saati Aşan Fazla Çalışmanın Haklı Nedenle Feshe Etkisi

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2021/211 E. 2022/1228 K. 04.10.2022 T. Sayılı Karar Özeti

Davacı fazla çalışma yapılmasına onay vermediği hâlde sürekli 12 saat çalıştırıldığını, İş Kanunu'nun gece çalışmalarının 7,5 saati aşamayacağı ve yıllık 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılmayacağına ilişkin emredici hükümlerine aykırı davranıldığını, iş sözleşmesini haklı nedenle sonlandırdığını belirterek kıdem tazminatını talep etmiştir.

Davalı, davacının fazla çalışma yapmayı kabul ettiğini, onayı ile fazla çalışmanın yapıldığını ve karşılığının ödendiğini savunmuştur.

İlk derece mahkemesi, davacının yıllık fazla çalışma ve gece çalışma sürelerinin yasal sınırı aşacak şekilde gerçekleştiği gerekçesiyle feshin haklı nedene dayandığını kabul ederek davanın kabulüne karar vermiştir.

Kapatılan Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 06.11.2019 tarihli, 2016/22646 E., 2019/20401 K. sayılı kararı ile taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinde işçinin fazla mesaiye kalmayı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı onayladığı, bu nedenle yalnızca kanunda belirtilen saatlerin üzerinde çalışma yapıldığı iddiasının haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyeceği gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur.

İlk derece mahkemesi tarafından "İş Kanunu'nun 63 vd. maddelerinde yer alan düzenlemelere göre işçinin çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olduğu, yine aynı Kanununun 41. maddesinin 8. fıkrası uyarınca da fazla çalışma süresinin yılda 270 saatten fazla olamayacağı, bu hükmün emredici nitelikte olduğu, bozma kararında davacının fazla çalışmaya yönelik muvafakatnamesinin olduğu

belirtilmişse de tarafların İş Kanunu'nda düzenlenen emredici hükümlerin aksine işçinin mevcut durumunu ağırlaştıracak şekilde sözleşme yapmalarının mümkün olmadığı" gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

Direnme kararının davalı tarafından temyizi üzerine Yargıtay Hukuk Genel Kurulunca şu şekilde hüküm verilmiştir;

"4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" başlığı altında bir düzenlemeye yer verilmiş olmasına rağmen çalışma koşulu kavramının tanımı yapılmamıştır."

"İş Kanunu'nun 22. maddesinin 1. fıkrasında, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir." düzenlemesi çalışma koşullarındaki değişikliğin yasal dayanağını oluşturmaktadır."

"Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekmektedir. Genel anlamda çalışma koşulları iş görme ediminin ifa edileceği, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder. İşin ifa yeri, ifa zamanı, ücret, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin süreleri gibi işin ifa sürecine ilişkin hususlar çalışma koşullarını oluştururlar."

"Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü yer almaktadır."

"Yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte çalışma koşullarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma koşullarının tespiti ve değişiklik yapıp yapılmadığı konularında ispat sorunu ortaya çıkmakta olup, çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik yapıldığı konusunda ispat yükü işçidedir."

"Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü ise yapılan değişiklikle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşmış ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir."

"Uygulamada, işverenlerce fesih neticesinde ödenecek tazminatlardan kurtulmak için sözleşme feshedilmeyip, değişen şartlar altında işçilerin

çalıştırılmasının tercih edildiği görülmektedir. Aleyhe değişen şartlar altında çalışmak istemeyen işçiye bırakılan çözüm yolu ise iş sözleşmesinin somut olaya göre İş Kanunu'nun 24. maddesinin II numaralı bendinin "e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse" veya "f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa." alt bentleri uyarınca haklı nedenle feshi olmaktadır."

"Diğer taraftan İş Kanunu'nun 63. maddesi haftalık çalışma süresinin kırk beş saat olduğunu hükme bağlamıştır."

"Fazla çalışma ise İş Kanunu'nun 41 ila 43. maddelerinde düzenlenmiştir. Kanunun 41. 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 kırkbeş saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.*"

"Öte yandan Kanunun 41. maddesinin 8. fıkrası uyarınca, fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir."

"Dosya kapsamına bakıldığında davacının işe ilk girdiği tarihten itibaren aynı çalışma düzenine tabi olarak çalıştığı, başka bir anlatımla baştan itibaren çalışma düzeninin aynı olduğu ve fazla çalışma yaptığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla çalışma şartları uzun yıllar aynı şekilde devam eden davacının çalışma koşullarının değiştirilmesini işverenden talep ettiğini ve talebinin kabul edilmediğini de ispat edemediği dikkate alındığında, yaptığı fazla çalışmaların karşılığı ücreti de alan davacının iş sözleşmesinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-f maddesi uyarınca feshetmesinin haklı nedene dayanmadığı ve kıdem tazminatına hak kazanmadığı sonucuna varılmıştır."

"Hukuk Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, fazla çalışma süresinin yıllık 270 saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlendiği, bu çalışmanın karşılığının ödenip ödenmemesinden bağımsız olarak işçinin korunmasının gerektiği, direnme kararının yerinde olduğu ve miktar incelemesi yapılmak üzere dosyanın Özel Daireye gönderilmesi gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir."

Fazla Çalışma Kavramı

Genel Olarak Çalışma Süresi

Çalışma süresi ve iş süresi kavramı, genellikle aynı anlamda kullanılmakta ve aralarında bir fark bulunmamaktadır (Öktem Songu, 2007:20). Çalışma süresi denilince, "işçinin kendini işverenin emrine hazır tutmak zorunda olduğu,³ işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre" olduğu söylenebilir.⁴ İşyerinde çalışma süresini belirleme yetkisi işverenindir. İşverenin, işin başlangıç, bitiş saatlerini ve dinlenme saatlerini belirleme yetkisi yönetim hakkından doğmaktadır (Tunçomağ & Centel, 2022:168).⁵

İş Kanunu'nun "çalışma süresi" başlıklı 63'üncü maddesinde; "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir 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. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir." şeklindeki hükümlerle çalışma süresi düzenlenmiştir. Hükümlerle, çalışma

³ "İşK., çeşitli hükümlerinde iş veya çalışma süresi deyimlerine yer vermiş bulunmakla birlikte, iş süresinin kavram olarak içeriğini belirtmiş değildir", (Centel, 1984: 225; Akyiğit, 2024: 383, 2020: 364); "Çalışma süresi kavramı, sadece işçinin fiilen çalıştığı süreyi ifade etmez. İşçinin işverenin emir ve talimatı altına girdiği andan çıktığı ana kadar geçen sürenin tamamını kapsar", (Ertürk, 2022: 435).

⁴ "Çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir.", (Narmanlıoğlu, 2014: 618); "İşçinin iş görme borcunun yerine getirilmesinin de 24 saatten oluşan bir günün tamamını kapsamaması, günün tamamında çalışılması söz konusu değildir. Böyle bir şey işçinin kişilik haklarına ve iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırıdır. Bu yüzden de işçinin iş sözleşmesiyle üstlendiği çalışma borcunun yerine getirilmesi 24 saatten oluşan gün süreci kavramı içinde bazı kurallara bırakılmıştır.", (Akyiğit, 2020: 365).

⁵ "Kural olarak işçinin hangi süre zarfında öngörülen iş görme edimini ifa edeceğinin belirlenmesi, yönetim hakkı gereği işverene aittir.", (Aktay vd., 2013: 237; Senyen Kaplan, 2022: 519).

süresi ve aksinin kararlaştırılmamış olması halinde bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesi ancak sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmeler nedeniyle ortaya çıkan çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi hedeflenmiştir.⁶

İş Kanunu'nda tanımlanmayan çalışma süresi, "İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Saatleri Süreleri Yönetmeliği'nin"⁷ 3'üncü maddesinde; "*Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.*" şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanunu'nun 66'ncı maddesinin 1'inci fıkrasında yazılı süreler de işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır.⁸ Ancak, İşK.m.68'de yer alan ara dinlenmesi çalışma süresine dâhil değildir (Süzek & Başterzi, 2025:933).⁹

Ülkemizde 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda¹⁰ 1983 yılında yapılan değişiklik ile haftalık çalışma süresi kırksekiz saatten kırkbeş saate indirilmiştir. Batı Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde 40/45 saatlik iş haftalarının belirlendiği ve otuzbeş saatlik iş haftası için mücadele verildiği görülmektedir (Demircioğlu vd., 2021:130). İşK.m.63 ve Yönetmeliğin 4'üncü maddesi kapsamında haftalık çalışma süresi en fazla kırkbeş saat olup aksi kararlaştırılmadığı takdirde bu süre işyerinde haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Eski düzenlemeden farklı olarak haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit dağıtılması uygulaması zorunluluğu kaldırılmıştır (Özcan, 2014:687).¹¹

⁶ (Sümer, 2024b: 628) bkz. ilgili eser dn. 2.

⁷ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 06 Nisan 2004/25425.

⁸ "Bu düzenlemeye uygun olarak fiili iş süresi-farazi iş süresi ayrımı yapılmaktadır. Fiili iş süresi işçinin fiilen çalışarak geçirdiği süredir. Farazi iş süresi ise, işçinin fiilen çalışarak geçirmediği ve Kanunda sınırlı olarak sayılmış bulunan ve çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan sürelerdir.", (Ekmekçi & Yiğit, 2023: 461).

⁹ "Görüldüğü üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63 ve devamı maddelerinde çalışma süresi düzenlenmiş olmakla birlikte "çalışma süresi"nin tanımı yapılmamıştır. Ancak 63'üncü maddenin son fıkrası uyarınca 06.04.2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 3'üncü maddesinde, "*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." şeklindeki düzenleme ile çalışma süresinden ne anlaşılması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Bu durumda işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği "fiili çalışma süresi" ile Kanunun 66'ncı maddesi uyarınca çalıştırıldığı işte fiilen geçmemiş olsa bile çalışılmış gibi sayılan hâller de "farazi çalışma süresi" olarak çalışma süresine dâhil edilmelidir.", Y.9.HD., 16.05.2007 T., 27796/15292 (www.legalbank.net), E.T. 09.03.2024.

¹⁰ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 01 Eylül 1971/13943.

¹¹ İK 63'üncü madde gerekçesi "Maddede genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak muhafaza edilmiştir. Ancak, Türk iş hukuku öğretisinde en çok eleştirilen ve uygulamada da yasaya aykırı olmasına rağmen- farklı düzenlemelerin getirildiği bilinen,

Haftanın iş günlerinden birinde çalışma süresinin eksik belirlenmesi hâlinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşülür; kalan süre çalışılan gün sayısına bölünerek diğer günlere ilişkin günlük çalışma süreleri tespit edilir.¹² Ayrıca günlük çalışma süresi de 4857 sayılı Kanun'un 63/2'nci maddesi gereği onbir saati aşamayacaktır.

İş Kanunu'nda günlük çalışma süresine azami bir sınır konulmamıştır. Ancak İşK.m.63/2'de denkleştirme konusunda "*günde on bir saati aşmamak*" hükmü ile günlük azami bir üst sınır getirilmiştir (Çil, 2007:61). Yargıtay'a göre; "Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir."¹³ Haftalık çalışma süresinin kırkbeş saatin altında kalması halinde de, ancak günlük çalışma süresinin onbir saati geçmesi durumunda fazla çalışma ücreti ödenmelidir (Soyer, 2004:799).¹⁴ Bu durumda, günlük çalışma süresine ilişkin yasal düzenlemeler emredici niteliktedir.

Günlük ve haftalık çalışma süreleri, işyerindeki bütün işçiler bakımından aynıdır. Ancak, yasal süreyi aşmamak şartıyla farklı işçi gruplarına farklı çalışma süreleri uygulanabilir. İş Kanunu'nun günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirleyen ve sınırlandıran hükmü nispi emredicidir. Belirtilen süreler azaltılabilir ancak bu sürelerin üzerinde haftalık ya da günlük çalışma süresi kararlaştırılmaz (Sümer, 2019:629).

Haftalık azami 45 saat çalışmanın istisnasını yer altı maden işleri oluşturmaktadır. İşK.m.63/1'e göre; "Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir." Burada da tüm maden işçileri değil sadece madenlerin yer altı işlerinde çalışan işçiler bu kapsamdadır (Süzek & Başterzi, 2025:915). Yer altı işleri ise "Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması

haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit ölçüde bölünmesi kuralına esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir" şeklindedir

(<https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay?YasamaKanunId=f72877bd-9f9a-037b-e050-007f01005610&kanunNumarasi=4857#step-2>).

¹² "Bu anlatımlara örnek verecek olursak, işyerinde haftanın 6 günü tam çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 7,5 saat; haftanın 5 günü tam çalışılıyorsa günlük çalışma süresi 9 saat olacaktır. Eğer cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa bu durumda öncelikle 45 saatten 5 saat çıkarılacak, kalan beşe bölünerek günlük çalışma süresi 8 saat olarak hesaplanacaktır", (Evren, 2021: 131).

¹³ Y.9.HD., 17.03.2015, 14179/10791, Çalışma ve Toplum, 48. Sayı.

¹⁴ Y.9.HD., 21.09.2021, 7759/12375, Çalışma ve Toplum, 2022/1, 747.

Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'in"¹⁵ 4'üncü maddesinde; "*Maden ocakları işleri (elementer cıva bulunduğu saptanan cıva maden ocakları hariç), kanalizasyon ve tünel yapımı gibi yer altında yapılan işler*" şeklinde belirtilmiştir.

"İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde" belirtilen bu sınırlamalar işyeri ya da işe göre değil; işçilerin şahıslarına ilişkindir (Süzek & Başterzi, 2025:872). Örneğin; bir işçinin haftalık otuz; diğer bir işçinin haftalık yirmibeş saat çalışması durumunda söz konusu işyerinde toplamda ellibeş saat çalışma yapılmış olduğundan bahisle haftalık çalışma süresinin aşıldığından bahsedilemez. Bu işçiler için günlük ve haftalık çalışma saatlerinin aşılp aşılmadığı her bir işçinin kendi şahsında değerlendirilmelidir (Evren, 2021:132). Bu örnek kapsamında değerlendirildiğinde her iki işçinin de haftanın beş günü eşit şekilde çalıştıkları kabul edilirse haftalık otuz saat çalışan işçinin günde altı saat; haftalık yirmibeş saat çalışan işçinin günde beş saat çalıştığı anlaşılacaktır ki bu halde gerek günlük gerek haftalık azami çalışma sürelerinin aşılmadığı görülecektir. Buna karşılık işin görüldüğü işyerleri açısından bir sınırlama yoktur. Zira postalar halinde çalışma yapılan işyerlerinde yirmidört saat kesintisiz faaliyete devam edilebilecektir (Süzek & Başterzi, 2025:872).

Çalışma sürelerine ilişkin bu azami sınırların aşılması durumunda, aşılma nedenine bağlı olarak İşK. 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde yer alan fazla çalışma, zorunlu nedenlerle fazla çalışma ve olağanüstü hallerde fazla çalışma hükümleri uygulanacaktır (Öktem Songu, 2007:191).

Fazla Çalışma

İş hukukunda, işçinin çalışma süreleri sınırlandırılarak işçiyi koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. İşçinin dinlenmesi ve değişik ihtiyaçlarını karşılaması için, günlük ya da haftalık çalışma süreleri kanun ile sınırlandırılmıştır (Sümer, 2024b:628). İşçinin kanunda belirlenmiş iş süresi içerisinde çalıştırılması esas olmakla birlikte, bazı nedenlerle normal iş süresinin aşılması zorunlu olabilir. Normal iş süresinin aşılması durumu için kanunda fazla çalışma kavramının kullanılmaktadır (Centel, 1984:232). Çalışma süresinin sınırlandırılması olgusu olmasaydı fazla çalışmadan da söz edilemezdi (Çil, 2016:270; Mollamahmutoglu vd., 2014:1242; Sümer, 2024b:628). Fazla çalışma işçi ve işverenin isteğine bağlıdır. İşçi ya da işverenin buna razı olması halinde ortaya çıkmaktadır (Akyığıt, 2024:394; Centel, 1984:233). Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma; "İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddelerinde," "Türk Borçlar Kanunu" m.398/1'de ve "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" m.3'te düzenlenmiştir.

¹⁵ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 16 Temmuz 2013/28709.

Fazla çalışmanın tanımı, İşK.m.41/1'de; "Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır", TBK.m.398/1'de; "Fazla çalışma, ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışmadır"¹⁶ ve "İKİFÇFS Çalışma Yönetmeliği" m.3'de; "İş Kanununda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık kırkbeş saati aşan çalışmaları ifade eder" şeklinde tanımlanmıştır.

Kanun'nda üç tür fazla çalışmaya yer verilmiş olup bunlar normal, zorunlu ve olağanüstü fazla çalışmadır. Kanun'un 41'inci maddesine göre normal fazla çalışma; "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır." Yargıtay; "haftalık kırkbeş saatin üzerindeki çalışmaların fazla çalışma oluşturacağı yönündeki hükmün nispi emredici nitelikte hüküm olduğu ve buna aykırı anlaşma yapılamayacağına karar vermiştir."¹⁷

Kanun'un 42'nci maddesine göre zorunlu nedenlerle fazla çalışma; "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 bepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir." Son olarak olağanüstü hallerde fazla çalışma da Kanun'un 43'üncü maddesinde; "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." şeklinde düzenlenmiştir.

İşK.m.63'e göre; "denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşıya dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz."¹⁸

¹⁶ "Kendi kapsamındaki iş ilişkileri için çalışma süresini açıkça sınırlandırmayan Türk Borçlar Kanunu, çalışma süresini İş Kanunu'na paralel olarak belirlemekte ve fazla çalışmanın ölçütü olarak İş Kanunu'nun 63. maddesindeki haftalık kırkbeş saati esas almaktadır" (Mollamahmutoglu vd., 2021: 374).

¹⁷ "İş Kanunu'nda yer alan ve fazla çalışma ölçütü olan haftalık 45 saatlik çalışmanın üzerinin fazla çalışma oluşturacağına dair nispi nitelikteki hükme aykırı olamayacağından, fazla çalışmanın haftalık 45 saat üzerindeki çalışma olarak kabulü yerinde ise de düzenlemeye göre haftalık 45 saatin üzerindeki 3 saatlik fazla çalışmanın kararlaştırılan ücretin içinde olduğu kabulüne göre sonuca gidilmesi gerekir", Y.9HD., 12.01.2022, 12630/149, (Göktaş, 2024: 186).

¹⁸ "Aynı Kanununun 41.maddesine göre fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. 63.madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak

Denkleştirme döneminde yapılmış olsa dahi günde onbir saati geçen çalışmalar denkleştirme hesabına dahil edilmemesi gerekir. Çünkü kanun işverene denkleştirme esasına dayalı çalışmada sadece haftalık kırkbeş saatle bağlı olmama imkânı vermekte ancak günlük en çok çalışma süresi olan onbir saati aşma imkânı vermemektedir (Akyiğit, 2024:392). O halde, denkleştirme çalışması yapılan işyerlerinde fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma meydana gelip gelmediği denkleştirme süresinin sonuna göre belirlenir (Ekmekçi & Yiğit, 2023:474).

Fazla Çalışmada Süre

Haftalık kırkbeş saatin üzerinde yapılan çalışmalar İş Kanunu'nun 41'inci maddesi kapsamında fazla çalışma sayılır. O halde yapılan bir çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için öncelikli olarak çalışmanın haftalık azami çalışma saati olan kırkbeş saati aşması gerekmektedir (Astarlı, 2008a:6; Mollamahmutoglu vd., 2014:1242; Ulucan, 2007:187; Yuvalı, 2009:56).

Öğretiye göre; "günlük azami süresi olan onbir saatin aşılması halinde fazla çalışmadan bahsedilemeyecektir. Zira Kanun açık şekilde günlük kanuni çalışma süresinden değil haftalık azami süre olan kırkbeş saatten bahsetmektedir. Bundan dolayı günlük azami kanuni süre aşılmış olsa dahi haftalık kırkbeş saatin aşılmaması durumunda bir fazla çalışmadan bahsedilemez."¹⁹ Haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresinin altında ancak günlük onbir saatin üzerinde yapılan kanuna aykırı çalışmalar için işçiye ödenecek ücretin zamlı olarak fazla çalışma ücretindeki esaslara göre ödenmesi söz konusu çalışmayı yasaya uygun fazla çalışma haline getirmez (Çelik vd., 2023:779).

Öğretide aksi görüşe göre; "kural olarak günlük çalışma sürelerinin toplanarak haftalık çalışılan sürenin toplamının kırkbeş saati aşması durumunda fazla çalışma olarak değerlendirilse de iş hukukunda bazı hallerde haftalık toplam çalışma süresine bakılmaksızın fazla çalışmanın günlük çalışma süresine göre değerlendirilmesi gereken özel durumlar mevcuttur. İlk olarak Kanun'un 63'üncü maddesiyle günlük çalışma süresi denkleştirme uygulandığı durumlarda dahi en çok

koşulu ile bazı haftalarda toplam 45 saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.” (YHGK., 14.06.2006 T., 9-374/382 (www.legalbank.net), E.T. 21.08.2024.

¹⁹ “İşçi haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma sürelerinin üstünde çalışmış olsa bile bir başka günde eksik çalışması nedeniyle haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresi aşılmamış ise, günlük çalışma süresinin üzerindeki çalışması fazla çalışma olarak kabul edilmeyecektir. Haftanın beş günü dokuz saat çalışan bir işçi cumartesi günü de işe çağrıldığı takdirde, cumartesi günü çalışması fazla çalışma olarak değerlendirilecektir”, (Sümer, 2024a: 145); “Taraflarca kararlaştırılan günlük çalışma süresinin aşılması o çalışmayı fazla çalışma haline getirmez”, (Çelik vd., 2023: 779).

onbir saat ile sınırlandırılmıştır. Dolayısı ile günlük azami çalışma süresi olan onbir saatin aşılması halinde fazla çalışma sayılacaktır." (Akyiğit, 2005:6, 2008a:1667; Ekin, 2016:340; Karaahmetoğlu, 2024:248; Özcan, 2014:690).

Biz de öğretilerde yer alan ikinci görüşe katılmaktayız. Çünkü; "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin" 4'üncü maddesinde çalışma süresi "haftada en çok kırk beş saat" "günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz" ve "bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında; İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddeleri hükümleri uygulanır" şeklinde yer alan düzenlemeler de bu görüşü destekler mahiyettedir.

Onbir saatin üzerinde günlük çalışma yapılamayacağı hususu kanunda emredici mahiyette düzenlenmiştir. Bu sürenin üzerindeki çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulamaz.²⁰ Hafta tatili günlerinde ise, yalnızca 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma alacağı hesaplanması gerekir.²¹

Aynı şekilde Kanun'da gece çalışma süresi (özel güvenlik, turizm ve sağlık hizmetinde işçi onayı ile 7,5 saat üzerinde çalışma yapılabilecektir) 7,5 saat ile sınırlandırılmış olduğundan bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma kapsamındadır (Süzek & Başterzi, 2025:880). Gebe veya emziren kadınların ve gece postalarında çalışan kadın işçilerin günlük 7,5 saatten fazla çalıştırılmaları yasak olmasından dolayı bu süreyi aşan çalışmaları ile röntgen ve radyom ile daimi şekilde günde beş saatten fazla çalışmaları yasak olduğundan bu sürenin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma hükmündedir (Evren, 2021:144).

Yargıtay; "günlük onbir saati aşan çalışmalar ile²² gece çalışmalarında 7,5 saatin aşılmasının fazla çalışma kapsamında olduğuna" karar vermiştir.²³ Konuya ilişkin Kayseri BAM kararında; "işçinin gece çalışmalarında 7,5 saatten fazla çalıştırılması, kural olarak yasaktır. Kanun değişikliği üzerine istisnai alanlarda işçinin yazılı onayı ile karşılığı fazla çalışma ücreti olarak ödenmek kaydıyla fazladan

²⁰ Y.9.HD., 09.11.2020, 19030/15399, (Çil, 2022:1069-1070).

²¹ Y.9.HD., 26.10.2022, 12867/13228, (Göktaş, 2024: 201).

²² Y.7.HD., 22.09.2014 T., 9562/17799 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024; Y.9.HD., 26.06.2018 T., 8302/13784 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024; Y.22.HD., 11.09.2018 T., 22688/18197 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024.

²³ Y.9.HD., 17.09.2020, 20709/8341, (Çil, 2022, ss. 1070-1071); Y.9.HD., 21.03.2018, 11786/5898, Çalışma ve Toplum, 2018/4, 2377; "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." (Y.9.HD., 12.03.2012 T., 36448/7871 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 18.03.2024; Y.7.HD., 15.12.2015 T., 21284/25392 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 12.03.2024.

çalışma yaptırılabilir. Yoksa gece çalışma saatlerinin gündüz çalışma saatlerine eşitlenmesi niteliğinde değildir" şeklinde konuya değinmiştir.²⁴

Kanun ve Yönetmelik ile fazla çalışmaya yıllık bir sınırlayıcı süre konulduğu görülmektedir. Kanun'un 41/8'inci maddesi ve Yönetmelik'in m.5/1'inci maddesi gereği "fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz." Öğretide; "İş Kanunu'nda işçinin yıllık fazla çalışma süresi öngörölmüş ancak günde kaç saat fazla çalışma yapabileceğine ilişkin sınırlama yer almamıştır. İşçiye fazla çalışma süresi de dahil olmak üzere günde onbir saati aşan çalışma yaptırılmayacağı" ileri sürölmüştür (Sümer, 2024a:147). Yargıtay kararlarında da bu kuralın işçiyi koruma amacı taşıdığı vurgulanmıştır.²⁵

Hükümde yer alan yıl kavramı, takvim yılı olarak anlaşılmalıdır (Evren, 2021:145; Gökçek, 2018:120; Kızıldağ, 2019:46; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1251; Sümer, 2019:409, 2024b:635). Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağına ilişkin İşK.m.41/8 ve Yönetmelik m.5/1'deki süre sınırı, işyerlerine veya yürütölen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir (Yön.m.5/1). Öğretiye göre; "işyerinde farklı işlerle yılda ikiyüzyetmiş saati aşan fazla çalışma yapılabilir. İşçinin vereceği onay bu süreye ilişkindir. İşçinin yılda ikiyüzyetmiş saati aşan fazla çalışma için onay vermesi geçersizdir." (Sümer, 2024b:635).

Yönetmelik'in 5/2'nci maddesi gereği; "*Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.*"

Söz konusu ikiyüzyetmiş saatlik sınırın Kanun'da belirtilen tüm fazla çalışma usullerinde mi yoksa sadece normal fazla çalışma açısından mı geçerli olacağı tartışmalıdır. Doktrinde yer alan bir görüş; söz konusu sınırlamanın sadece normal fazla çalışmalar için geçerli olduğunu savunmaktadır. Buna gerekçe olarak da İş Kanunu'nun zorunlu nedenlerle fazla çalışmayı düzenleyen 42'nci maddesinde yer alan; "*Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41'inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.*" hükmü gösterilmektedir. İkiyüzyetmiş

²⁴ Kayseri BAM 7.HD., 04.11.2020, 1281/1063, (Çil, 2022: 1079)

²⁵ "Fazla çalışma yönünden diğeri bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41 inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş 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 yöneliktir." Y.7.HD., 10.09.2014 T., 7307/16641 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 28.03.2024; Y.9.HD., 04.03.2014 T., 12211/18174 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 28.03.2024; Y.9.HD., 18.11.2008 T., 32717/31210 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 28.03.2024; Y.9.HD., 21.03.2018, 11786/5898, Çalışma ve Toplum, 2018/4, 2377.

saatlik sınırlamanın İşK.m.42/8 fıkrasında bulunmasından dolayı bu fıkrayı kapsamadığı belirtilmektedir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1265). Kanımızca; aynı durum olağanüstü hallerde fazla çalışma için de geçerlidir.

İşyerinde İşK.m.63/2 kapsamında denkleştirme esasının uygulanması durumunda, fazla çalışmanın söz konusu olabilmesi için iki aylık sürenin sonunda yapılan çalışma saatleri toplamı, haftalara ait çalışma sürelerini aşmalıdır.

İşçinin Onayı

Öncelikle fazla çalışmadan söz edebilmek için bu talebin işveren tarafından yapılması gerekir (Süzek & Başterzi, 2025:916). İşverenin fazla çalışma talebi, yazılı olabileceği gibi işin hal icabından da anlaşılabilir (Karacan, 2012:112). Kural olarak işçinin kendi inisiyatifiyle yaptığı çalışmalar fazla çalışma sayılmaz (Akyiğit, 2005:4, 2022:384; Çelik vd., 2023:786; Soyer, 2004:808; Sümer, 2019:412).²⁶ Ancak işçinin yaptığı bu çalışmadan işverenin haberdar olmasına rağmen engellememesi halinde örtülü bir kabulden bahsedilecektir ve bu çalışma fazla çalışma sayılacaktır (Evren, 2021:144; İde, 2014:25; Yuvalı, 2009:59).

Fazla çalışmaya onay vermeyen işçiye zorla fazla çalışma yaptırılmaz (Akyiğit, 2024:394).²⁷ İşveren tarafından fazla çalışma talep edilmesi halinde İşK.m.41/7 uyarınca; "Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir." Kanun hükmünde fazla çalışma için sadece işçinin onayının alınmasına yer verilmiş, bu onayın sözlü ya da yazılı, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoluyla önceden veya sonradan her bir fazla çalışma için mi alınması gerektiğine dair hükme yer verilmiştir (Akyiğit, 2024:394; Ekmekçi & Yiğit, 2023:483). Ancak, "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" m.9/2'de de; "Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir." hükmüne yer verilmiştir. Yönetmelik hükmünde görüleceği üzere, işyerinde hem fazla çalışma hem de fazla sürelerle çalışma yaptırmak isteyen işveren işçinin yazılı onayını almalıdır.²⁸ Konuya ilişkin TBK.m.398/1'de ise;

²⁶ "İşveren veya yetkili işveren vekilinin isteği, hiç değilse bilgisi olmadan işçinin ekstradan çalışması da fazla çalışma sayılmaz", (Akyiğit, 2024: 394)

²⁷ "Fazla çalışmaya onay vermemiş işçi bakımından bir borç söz konusu olamayacağından, işçinin buna rağmen fazla çalışmaya zorlanması İşK.m.22 bağlamında çalışma koşullarında esaslı tarzda değişiklik olarak değerlendirilmeli ve bu madde hükümlerine göre sonuca varılmalıdır", (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 376)

²⁸ "Yazılı onay almak isteyen işverene ait bir yüküm olup, yazılı onay olmadan fiilen işçinin karşı çıkmayıp fazla çalışma yapması halinde tanıkla kanıtlanırsa dahi fazla çalışma ve işçinin ona yönelik örtülü-fiili bir onayı olduğu kabul edilir.", (Akyiğit, 2024: 395); "İşçinin

"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." şeklinde hükme yer verilmiştir.

İşçinin onayının alınma zamanı "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" m.9/2'de; "fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır." düzenlenmiştir. Hüküm gereğince, onayın iş sözleşmesinin yapıldığı sırada iş sözleşmesine eklenecek bir madde ile ya da fazla çalışmaya ihtiyaç duyulması halinde sonradan alınması mümkündür. Her ne kadar Yönetmelik'te toplu iş sözleşmeleri ile bu onayın alınabileceği hükmü yer almasa da aynı Yönetmelik'in 8/b bendinde yer alan "İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile..." hükmü dikkate alındığında işçinin onayının toplu iş sözleşmeleri ile de alınabileceğinin kabulü gerekir (Soyer, 2004:800; Astarlı, 2008b: 184-185). Son olarak toplu iş sözleşmelerine eklenecek hükümler ile de Ancak, "Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz (Yön.m.9/1)."

"Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (Yön.m.9/2)." Bu imkân ancak, henüz yapılmamış fazla çalışmalar için uygulanabilir (Akyiğit, 2020:382, 2024:396). İşçinin bu onayından dönmesi için bir sebep göstermesine gerek olmamakla birlikte bu vazgeçisi otuz gün önceden işverene bildirmesi yeterlidir. Söz konusu otuz günlük süreye uyulmadan onayın geri alınması durumunda bildirimden itibaren otuz günlük süre içerisinde fazla çalışma talebine uymaması haklı bir nedene dayanmadığı sürece üstlendiği işini yapmaması anlamına gelecektir (Çelik vd., 2023:781).²⁹

Fazla çalışmaya onay vermiş işçi bakımından artık bu hususta bir borç doğmuş olacaktır. Onay vermesine rağmen işçinin fazla çalışmadan kaçınması durumunda işveren İşK.m. 25/II-h bendinde yer alan; "*İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine batırıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi*" hükmü uyarınca haklı nedenle fesih hakkına sahip olacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2022:1304;

onayının alınması ve işçilere fazla çalışma yaptırılacağı duyurulması ile işçi fazla çalışma borcunu ifa etmekle yükümlü olacaktır", (Senyen Kaplan, 2022: 382)

²⁹ "İşçi fazla çalışma yapmayı önceden kabul etmişse, hastalık vb., gibi kaçınmasını gerektiren haklı nedenler olmadıkça fazla çalışmayı yerine getirmekle yükümlüdür. Böyle bir durumda işçinin çalışmaktan kaçınması iş görme borcunun ifasında temerrüt anlamına gelir", (Ekmekeçi & Yiğit, 2023: 483)

Yuvalı, 2009:59).³⁰ İşçinin fazla çalışmaya onay vermemesine rağmen işveren tarafından fazla çalışmaya zorlanması durumunda ise işçi İşK.m.24/II-f alt bendi; "çalışma şartları uygulanmazsa" hükmü kapsamında haklı nedenle fesih yoluna gidebilir (Akyiğit, 2022:385, 2024:395; Çelik vd., 2023:782).³¹

Ancak, işçiler iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden ya da sonradan fazla çalışma yapmayı kabul etmiş olsalar da, FÇYön.m.8/b/de düzenlendiği üzere; "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 işçilere fazla çalışma yaptırılmaz." O halde, işçilerin sağlık durumlarının fazla çalışma yapmaya elverişli olmadığı, işyeri hekimi veya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yetkilendirilen hekim tarafından, ya da bu hekimlerin bulunmaması hâlinde herhangi bir hekim raporu ile belgelenmesi durumunda, bu işçilere fazla çalışma yaptırılmaz (Ekmekçi & Yiğit, 2023:482; Eyrenci vd., 2004:168). Burada fazla çalışmaya ilişkin sağlık engeli geçici bir duruma ilişkin ya da sürekli de olabilir (Ekmekçi & Yiğit, 2023:482). Ayrıca, fazla çalışma yapmamayı haklı kılan koşulların varlığı durumunda önceden onay veren işçi fazla çalışma yapmaya zorlanamaz (Mollamahmutoğlu vd., 2021:375).

İşçiden alınacak bu onaylar Kanun ve Yönetmelik'te belirtilen üst sınırların altında yaptırılabilir fazla çalışmalar için geçerlidir. Örneğin; yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla çalışma yaptırılacağına dair işçiden alınacak onay kanaatimizce de geçersizdir (Kayırgan, 2023:58; Sümer & Kayırgan, 2024:145).

Fazla çalışma yaptırılması yasak olan işçiler ise, Yönetmeliğin 8'inci maddesinde şu şekilde sıralanmıştır;

"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,

³⁰ Y.7.HD., 26.10.2015 T., 15443/584 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024.

³¹ "...işyerinde fazla çalışmak istemedikleri halde çalıştıkları, aksi durumda haklarında tutanak tutulduğu, işten çıkarılma tehdidi olduğu yönündedir. Dolayısıyla davacının bu hususlar çerçevesinde iş akdini haklı sebeplerle feshettiği, davacının yazmış olduğu tarihsiz mektubun ise istifa niteliği taşımadığı, bu noktada açıklama içermediği anlaşılabilir, kıdem tazminatının kabulü gerekirken hatalı değerlendirme ile reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." (Y.22.HD., 20.06.2017 T., 8306/14916 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024).

- c) İş Kanunu'nun 88'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
d) Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler.
e) 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 (Yön.m.8/2)."

Fazla Çalışma Ücreti

Fazla çalışma yapılması halinde, işçinin hak kazanacağı ücret İşK.m.41/2'de düzenlenmiştir. "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir." Hükme göre, işçilere ödenecek normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı yüzde elli artırılarak verilecektir. İş Kanunu m. 41'de öngörülen oranlar bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile yükseltilebilir. İşçinin fazla çalışma yapması durumunda yükseltilmiş ücreti talep edebilmesi için çalışmanın hangi tür fazla çalışma ile yapılmış olmasının bir önemi yoktur (Sümer, 2024a:149).

Yer altı maden işlerinde ise, Kanun'un 42 ve 43'üncü maddeleri kapsamında fazla çalışma yaptırılabilir. İşK.m.41/10'da; "Yer altında maden işlerinde çalışan işçilere, bu Kanununun 42 nci ve 43 üncü maddelerinde sayılan hâllerde 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." şeklinde düzenlenmiştir. Bu halde ise ücretler %100 artırılarak verilecek ve azami süre kırkbeş saat olarak değil 37,5 saat olarak dikkate alınacaktır.

Ücretin saat başına düşen miktarının artırılarak verileceği hükmünden dolayı ücretin haftalık veya aylık olarak verildiği durumlarda saat başına düşen ücretin bulunması gerekmektedir (Süzek & Başterzi, 2025:924). Ayrıca bu ücret çıplak ücrettir (Ekmekçi & Yiğit, 2023:475). Zira giydirilmiş brüt ücrete göre fazla çalışma ücreti hesaplanamaz (Akyiğit, 2005:12; Mollamahmutoglu vd., 2014:1251).³² Bu

³² "Dava, işçilik alacakları istemine ilişkindir. Mahkemece, davacının bordrolarında görünen fazla çalışma tahakkuklarının banka kanalıyla eksiksiz ödendiğinden fazla çalışma alacağı olmadığı gibi fesihte haklı nedeninin de bulunmadığı kabul edilerek davanın reddine karar verilmiştir. Dosya içeriği, sunulan bordrolara göre davalı işyerinde her ay yapılınsın ya da yapılmasın davacıya 22 saat fazla mesai ücreti ödendiği görülmektedir. İşyeri uygulaması ile fazla mesai yapılınsın veya yapılmasın fazla mesai ücreti ödenmesi kararlaştırılmıştır. Bu bir anlamda fazla mesai ücretinin aylık ücrete dahil edildiğinin kabul görmesidir. Bu durumda, aylık 22 saatin üzerinde fazla çalışma yapıldığının ispatı halinde ayrıca hüküm altına alınması

konuda fazla çalışma ücretinin son ücrete göre değil; fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki ücret olduğunu belirtmek gerekir (Çil, 2007:69).³³ Ücretin hesaplanması noktasında iş sözleşmesinin hangi tarafça feshedildiğinin bir önemi bulunmamaktadır (Soyer, 2004:801).

Uygulamada sıkça iş sözleşmelerinde fazla çalışmaların aylık ücret içerisinde ödeneceği belirtilmektedir. Bu hallerde yıllık fazla çalışma sınırı olan ikiyüzyetmiş saati aşan kısmın ayrıca fazla çalışma ücreti olarak işçiye ödenmesi gerekmektedir. İşçinin asgari ücret alması durumunda ise sözleşmede böyle bir hüküm yer alsa bile itibar edilmemesi gerekir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1253; Özcan, 2014:690).³⁴

Fazla Sürelerle Çalışma

"İş Kanunu'nda" ve "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde" fazla çalışma ile birlikte fazla sürelerle çalışma kavramına yer verilmiştir. bu konuda Türk Borçlar Kanunu'nda fazla çalışmaya yer verilirken fazla sürelerle çalışma düzenlenmemiştir.³⁵ Fazla sürelerle çalışma İşK.m.41/3'te; *"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 fazla sürelerle çalışmalardır."*, "İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin" 3/1/a bendinde de; *"Fazla sürelerle çalışma: Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmaları"*

gereklidir. Dosyadaki bilgi, belge ve bilhassa davacı tanık beyanlarından davacının haftanın 6 günü 07.00-19.00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Bu çalışma sistemine göre hesaplanan fazla mesai ücretinden 22 saat fazla mesai ücreti ödemesi mahsup edilmeli, buna göre fark fazla mesai ücreti ile kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Diğer taraftan fazla mesainin ücretin içinde olması ve asıl ücretin fazla mesai olarak ödenen miktarın dışlanması sonucu kabul edilen çıplak ücret olması karşısında, fazla mesai alacaklarının bordrodaki bu belirtilen çıplak ücrete göre hesaplanıp hüküm altına alınması da gözden kaçırılmamalıdır. Hatalı değerlendirmeye karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir. “

³³ Y.9.HD., 06.11.2019 T., 6575/19202 (www.legalbank.net), E.T. 27.08.2024.
³⁴ Y.9.HD., 15.02.2016 T., 36458/2559 (https://www.calismatoplum.org), E.T. 19.03.2024; Y.9.HD. 23.03.2017 T., 8424/4718 (www.legalbank.net), E.T. 27.08.2024.

³⁴ Y.9.HD., 03.05.2012 T., 7792/15535 (www.lexpera.com), E.T. 16.03.2024; “Asıl ücretin miktarının işçiye yaptırılacak fazla saatlerle orantılı olarak yüksek belirlenmesi lazım gelir”, (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 378)

³⁵ “Bu durumda, Türk Borçlar kanunu kapsamındaki işçilerin çalışma süresi haftalık kırk beş saati aşarsa fazla çalışma söz konusu olacak, taraflarca kırkbeş saatin altındaki bir çalışma süresinin belirlenmesi durumunda, bu süreyi aşan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak karşılık bulamayacaktır.”, (Mollamahmutoğlu vd., 2021: 382)

ifade eder." şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükümler uyarınca, iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresi kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilir, kırkbeş saati aşan kısım ise yine fazla çalışma olarak değerlendirilir (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1270).

Fazla sürelerle çalışmalarda verilecek ücret İşK.m.41/3 uyarınca; "Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir." Örneğin; toplu iş sözleşmesi ile haftalık çalışma süresinin kırk saat olarak belirlendiği bir işyerinde işçinin kırksekiz saat çalışma yapması durumunda beş saat fazla sürelerle çalışma yapmış sayılacak ve bu beş saatlik kısma ait ücreti yüzde yirmibeş artırılarak verilecek; buna karşın üç saatlik kısmı ise fazla çalışma olarak nitelendirilecek ve bu kısma ait ücreti ise saat başına yüzde elli artırılarak verilecektir.

Ancak bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile haftalık normal çalışmalarını aşan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirileceğinin belirtilmesi durumunda normal çalışma süresinin üzerinde ancak kırkbeş saatin altındaki çalışmalar da fazla çalışma sayılacaktır (Mollamahmutoğlu vd., 2014:1270).

Fazla çalışmada olduğu gibi fazla sürelerle çalışma da normal, zorunlu ya da olağanüstü nedenlere bağlı şekilde ortaya çıkabilir. Kanun'un düzenleme metninden bu çıkarılmaktadır (Akyiğit, 2005:7). Son olarak fazla sürelerle çalışma durumunda da işçinin onayı alınması gerekmektedir (Evren, 2021:148; Gökçek, 2018:59; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1272).³⁶

Kanun ve Yönetmelik'te fazla sürelerle çalışma konusunda bir sınırlama bulunmamaktadır. Kanun'un 41/7 maddesinde ve Yönetmelik'in 5'inci maddesinde, fazla çalışmanın yılda toplam ikiyüzyetmiş saati geçemeyeceği belirtilmektedir. Doktrinde yer alan görüşe göre; söz konusu sınırlama açık şekilde fazla çalışmayı içermesinden dolayı fazla sürelerle çalışmada uygulanmayacaktır (Ekonomi, 2004:11; Mollamahmutoğlu vd., 2014:1272).

Yargıtay Kararının Değerlendirilmesi

Emredici Hüküm Yönünden Değerlendirilmesi

Çalışmaya esas kararda ilk derece mahkemesi yıllık fazla çalışma süresinin yasal sınırın üzerinde olduğu gerekçesi ile feshin haklı olduğuna karar vermiştir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, "yalnız kanunda belirtilen saatlerin üzerinde çalışma yapıldığı

³⁶ Y.9.HD., 01.03.2018 T., 10355/4649 (www.legalbank.net), E.T. 27.08.2024.

iddiasının haklı fesih sebebi olarak kabul edilemeyeceğini belirterek kararı bozmuştur. İlk derece mahkemesi ise, fazla çalışma süresinin yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı, bu hükmün emredici nitelikte olduğunu belirterek kararında direnme göstermiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise; fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlendiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir" ifadesiyle yetinerek söz konusu kanun hükmünün emredici olmadığı şeklinde karar vermiştir.

Verilen kararlar emredici hukuk yönünden değerlendirildiğinde; "İş Kanunu'nun 41/8 maddesi" ve "Yönetmelik'in 5'inci maddesi" "*fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz*" şeklindedir. Söz konusu hükmün sadece lafzi yorumu ile değerlendirilmeyip amaçsal yorum da yapılması yerinde olacaktır.

İş hukukunun karakteristik birtakım özellikleri mevcuttur. Bunlar; işçinin korunmasının ön planda olması, (Süzek & Başterzi, 2025:18) kuralları genellikle nispi emredici nitelikte olması (Sümer & Kayırgan, 2024:7) ve işçi yararına yorum ilkesi olarak karşımıza çıkar (Akyiğit, 2008b:52).³⁷ İşveren karşısında ekonomik ve sosyal bakımdan güçsüz konumda olan işçinin çeşitli açılardan korunması gerekmektedir. İşçinin korunması, emeğin ticari meta olmadığı evrensel ilkesinin (ILO Filadelfiya Bildirgesi) bir gereği olarak iş hukukunun temel ilkesi özelliğini korumaktadır (Mollamahmutoğlu vd., 2014:12). Bu ilke ile işçilerin konu olabileceği tüm sömürü şekillerine karşı korunmaları amaçlanmıştır (Öktem Songu, 2007:32). Bu korumaya ücret ve çalışma ile dinlenme süreleri örnek olarak verilebilir (Şahlanan, 2007:163). Nitekim Yargıtay'a göre de "iş hukukunun doğuşu ve gelişiminin temel nedeni güçsüz durumda olan işçinin korunmasıdır."³⁸

Türk ve İsviçre Hukuk sistemlerinde sözleşme özgürlüğü ilkesi benimsenmiştir. Anayasa'nın 48'inci maddesinde, "herkes dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir" ifadesiyle, sözleşme yapma özgürlüğü anayasal olarak koruma altına alınmıştır (Ateş, 2007:76; Yürekli, 2016:105). Bu bağlamda TBK.m.26'ya göre; "Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar

³⁷ "İş mevzuatı kurallarının birçoğu ekonomik bakımdan güçlü olan işverene karşı geçimini emeği ile sağlayan zayıf durumdaki işçiyi koruma amacı ile konulmuşlardır. Bu tür kuralların yorumunda başvuru "işçi lehine yorum" yöntemi, amaçsal yorum ile örtüşür. Başka bir anlatımla "işçi lehine yorum", "amaçsal yorumun" iş hukukunda işçiyi korumak için konulan kurallar yorumlanırken büründüğü biçimdir." (YHGK., 16.05.2018 T., 1828/1093 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024); YİBGK., 18.06.1958 T., 20/9 (www.legalbank.net), E.T. 28.08.2024.

³⁸ YHGK., 17.12.2003 T., 9-789/785 (https://www.legalbank.net), E.T. 22.03.2024.

içinde özgürce belirleyebilirler." düzenlemesiyle taraflara sözleşmenin içeriği kanuna aykırı olmamak üzere belirleme özgürlüğü tanınmıştır. Sözleşme içeriğini serbestçe belirleme özgürlüğü özellikle mutlak emredici hukuk kuralları ile sınırlandırılmıştır. Sözleşme özgürlüğünün görünüm şekilleri, sözleşme yapma özgürlüğü, içerik özgürlüğü ve şekil özgürlüğü olup bu özgürlükler sadece işçiyi koruma amaçlı sınırlandırılmıştır (Yürekli, 2016:105).

Hukuk kuralları, aksinin kararlaştırılıp kararlaştırılmayacak olması durumuna göre "emredici hukuk kuralları"³⁹ ve yedek hukuk kuralları" olarak ikiye ayrılır. Kendisine mutlak şekilde uyulması gereken kurala emredici hukuk kuralı denir (Eren, 2021:367; Kayıhan & Ünlütepe, 2018:133). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtildiği gibi; "*Emredici hukuk kuralları gerçek ya da tüzel kişiler tarafından aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan kurallardır.*"⁴⁰

İş hukukunda emredici hukuk kuralları "mutlak ve nispi emredici hukuk kuralları" olarak karşımıza çıkmaktadır (Yürekli, 2016:99). Mutlak emredici kuralların aksi kararlaştırılmayacak olup; aksi durumda geçersizlik yaptırımı ile karşılaşılır. Nispi emredici hukuk kuralları ise ancak işçi yararına olacak şekilde aksi kararlaştırılabilir (Akyiğit, 2008a, s. 53; Kar, 2021, s. 30). Zira bunlar sosyal kamu düzenine ilişkin olup işçiyi koruma amacı güder (Eren, 2021:368; Yürekli, 2016:99).

Kanunlarda düzenlenen hususların mutlak emredici nitelikte olup olmadıklarının tespitinde lafzi yorum öne çıkmaktadır. Bazı durumlarda kanun bir kurala karşı konulamayacağını ifade etmek ya da buna karşılık sözleşmeleri yasaklayarak söz konusu hükmün buyurucu olduğunu açık şekilde belirtir (Yavuz, 2013:156). "*Zorundadırlar, aksi kararlaştırılmaz, vargeçilemez, kesindir, şarttır, batıldır, hükümsüzdür*" gibi terimler söz konusu hükümlerin mutlak emredici nitelikte olduğuna işaret eder (Uygur, 2012:321). Bununla birlikte kanunda yer alan hükmün

³⁹ Yedek hukuk kuralları kendi içerisinde yorumlayıcı yedek hukuk kuralları ve tamamlayıcı yedek hukuk kuralları olarak ikiye ayrılır. Yorumlayıcı yedek hukuk kuralları tarafların yaptıkları hukuki işlemde kullandıkları ancak anlamının ne olduğu hususunda bir açıklamaya yer vermedikleri hususlara ilişkin, kanunda yer alan düzenlemelerdir. Tamamlayıcı yedek hukuk kuralları tarafların sözleşmenin tali hususlarına ilişkin hususlara yer vermemeleri durumunda tali hususları tamamlayan yedek hukuk kurallardır. (Çağlayan, t.y.: 113)

⁴⁰ "Emredici hukuk kuralları gerçek ya da tüzel kişiler tarafından aksinin kararlaştırılması mümkün olmayan kurallardır. Bazı durumlarda kanun koyucu bir yasa hükmünün "âmir hüküm" olduğunu şüpheye yer bırakmayacak bir şekilde, aksine bir kayıt ve şartın konamayacağını belirtmek suretiyle ifade eder. Bazı hallerde ise Kanun bu hususta bir açıklık içermez. Bu takdirde, bu yasa hükmünün düzenlenmesi amacı ve bu düzenlemeden beklenen yararlar göz önünde tutularak bunun "emredici hükümlerden" olup olmadığının araştırılması gerekir." (YHGK., 05.10.2005 T., 519/ 557 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 01.09.2024).

kamu düzeni, kamu yararı, genel sağlık, genel ahlak veya milli güvenliği ilgilendirmesi durumunda da mutlak emredici nitelikte olduğunu söylemek doğru olacaktır (Erdoğan, 2019:73; Şahlanan, 2007:166).

Kanun'da ve Yönetmelik'te çalışma sürelerinde günlük, haftalık ve yıllık bölümlerde bir üst sınır getirildiği görülmektedir. Yapılan fazla çalışma neticesinde ücretin ödenmemesi, fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanılmaması ve fazla çalışma hususunda işçinin onayının alınmaması durumunda idari para cezaları öngörülmüştür (Gökçek, 2018:137). Ancak bu süre sınırlarının aşılması halinde işverenlere karşı bir yaptırım getirilmemiştir. Söz konusu sürelerin aşılması fazla çalışma yapılması hukuka aykırı fazla çalışma olarak adlandırılabilir (Akyiğit, 2005:5, 2022:387; Çil, 2007:61).

İşçinin çalışması bağlamında kendisini süresiz olarak işverenin emrine hazır tutması modern iş hukuku gereklerine de aykırılık teşkil edecektir. İşçinin bir insan olarak maddi ve manevi varlığını korumak ve geliştirmek için boş zamana ihtiyacı olacaktır. Ayrıca işçiden istenilen verimin alınabilmesi için de çalışma süresi sınırlandırılmalıdır. Zira sürekli çalışan işçiden arzulanan verim alınamayacaktır (Akyiğit, 2008a:1666). İşçinin yalnız maddi bakımdan korunması yeterli olmaz. Çalışma yaşamında kişiliğinin de korunması son derece önemlidir. Sözleşmenin tarafı olan işçinin fiziksel ve ruh sağlığının görülecek olan iş ve iş koşullarından doğabilecek iş kazası ile meslek hastalığından korunması önem arz etmektedir (Sümer & Kayırgan, 2024:7). "Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde"⁴¹ çalışma süreleri konusunda iki temel hak bulunmaktadır. Bildirgenin 23'üncü maddesi; *"herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarına hakkı vardır"*, 24'üncü maddesi ise; *"Herkes dinlenmeye, eğlenmeye, özellikle çalışma süresinin uygun ölçülerde sınırlandırılmasına ve belli dönemlerde ücretli tatillere hakkı vardır"* şeklindedir (Güç, 2014:177). İş mevzuatımızda işçi sağlığı ve sosyal hayatı dikkate alınarak fazla çalışma sürelerine getirilen sınırlamalar öncelikle işçi sağlığı konusunda önem taşır, zira insan bedeni fonksiyonu sürekli olarak çalışma yapmaya engeldir (Karacan, 2012:193). İşgücünün aşırı ve dengesiz kullanımı neticesinde ortaya çıkacak yorgunluk, işçinin işine karşı olan motivasyonunu ve konsantrasyonunu düşürecek ve neticesinde iş güvenliği anlamında iş kazalarının hedefi haline gelebilecektir. Getirilen bu sınırlamalarda asıl amaçlanan bireysel açıdan işçinin sağlığını ve sosyal yaşamını korumaktır (Karacan, 2012:25).

Çalışmamıza esas Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma sınırının emredici nitelikte olmadığı belirtilmiştir. Ancak Yargıtay'ın daireleri arasında görüş birliği olduğundan söz edilemez. Zira Yargıtay

⁴¹ <https://www.ihd.org.tr/>

7. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında günlük onbir saat ve yılda ikiyüzyetmiş saat çalışma sınırının emredici nitelikte olduğuna hükmetmiştir.

Yargıtay kararında çok önemli bir noktaya da değinerek; işçinin bu sınırlar üzerinde fazla çalışma yapıldığını bilerek iş sözleşmesi imzalamış olması durumunda dahi bu uygulamanın işyeri uygulaması haline gelmiş olsa bile yasa ve yönetmelik ile belirlenen sınırlamanın iş sözleşmesi ve işyeri uygulaması ile aşılamayacağını, zira çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmesi gerektiğini belirtmiştir.⁴²

Aynı yönde Yargıtay'ın bir kararında; günlük ve haftalık çalışma sürelerini düzenleyen kanun hükümlerinin emredici nitelikte olduğunu açık şekilde belirtmiştir.⁴³

⁴² “4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesinde günlük mesai 11 saatle sınırlandırılmıştır. Haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşılmaya da günlük 11 saati aşan çalışmanın karşılığı fazla çalışma olarak ödenmelidir. Günlük 11 saat ve yılda 270 saat çalışma sınırı emredici nitelikte olup, aşan kısmın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi fazla çalışma ücretine yönelik olup işçi bu çalışma şeklini bilerek işe girmiş ve hatta bir süre çalışmış olsa da, yasanın ve yönetmeliğin çalışma koşullarını belirleyen anılan hükümleri karşısında iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarının bağlayıcılığından söz edilemez. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar sıralamasında daha üst sıralarda yer alan yasa hükmü ile yönetmeliğe değer verilmelidir. Somut olayda davacının yazılı olarak fazla çalışmaya muvafakat ettiği anlaşılmaktadır. Davacı ayda dört defa her biri günlük 8 saatten toplam 32 saat fazla çalışma yapmıştır. İş akdinin feshedildiği 30.06.2012 tarihi itibarıyla yapılan fazla çalışmaların toplamı 192 saat olup yıllık 270 saat sınırı henüz aşılmamıştır. Ancak, işyerinde 3 vardiya uygulandığı halde işverenin iki vardiya şeklinde işçileri çalıştırdığı, 3.vardiyada diğer iki vardiyada çalışan işçilerin nöbetleşe çalıştığı 8 saat çalışması gereken işçilerin 16 saat çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmaması, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 24. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesine göre işçiye haklı fesih imkânı vermektedir.” Y.7.HD., 24.02.2014 T., 23281/4371 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024.

⁴³ “Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu olmaktadır. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği m 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında ve işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz.” Y.9.HD., 23.09.2010 T., 26258/25378 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024.

Doktrinde yer alan baskın görüşe göre; söz konusu hükümler nispi emredici niteliktedir (Caniklioğlu, 2005:4; Çil, 2007:61; Kayırgan, 2023:304; Köseoğlu & Kabul, 2014:235; Mollamahmutoglu vd., 2022:1301; Özdemir, 2005:119; Sümer, 2019:409; Şahlanan, 2007:166; Yuvalı, 2009:62). Dolayısı ile iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile bu sınırların altında süreler belirlenebilecek ancak bu sınırların üzerinde sürelerin belirlenmesi mümkün olmayacaktır.

Doktrinde yer alan başka bir görüşe göre; "fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma olguları" mutlak emredici hükümlerdir. Dolayısı ile taraflar aralarında anlaşarak işçi lehine olacak şekilde fazla sürelerle çalışmaları fazla çalışma sayamayacaklardır. Ancak fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışmanın karşılığını işçi lehine artıracaklardır. Kısaca normali aşan çalışmaların tanımları mutlak emredici nitelikte iken bunların karşılıkları nispi emredici mahiyettedir (Akyiğit, 2005:26, 2008a:1690; Karaahmetoğlu, 2024:249).

Kanaatimizce; söz konusu hükmün mahiyetinin emredici nitelikte olup olmadığından ziyade mutlak veya nispi emredici mahiyette olup olmadığı tartışılması söz konusu olabilir. Nitekim, Yargıtay daireleri arasında günlük ve haftalık çalışma sürelerinin emredici nitelikte olduğu hususu tartışmasız olup, görüş birliği olmayan husus yıllık çalışma süresinin emredici mahiyette olup olmadığıdır. Yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma üst sınırının nispi emredici nitelikte olduğu aşikârdır. Dolayısı ile işçinin onayı olsa dahi bu üst sınır üzerinde çalışma için verdiği onay geçersizdir. Kanun'da ikiyüzyetmiş saati aşan çalışmalar karşısında işverene bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak çalışma sürelerini düzenleyen hükümlerin iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendirdiği düşünüldüğünde yaptırımsız kalmaması gerekir. Zira bizim de katıldığımız görüşe göre; "dinlenme hakkı anayasal bir haktır ve hukuka aykırı şekilde yaptırılan fazla çalışmalar bu hakkın ihlali niteliğindedir" (Yuvalı, 2009:63).

Özetle Kanun ve Yönetmelik'in söz konusu hükmü gerek lafzi ile gerek konuluş amacı ile yorumlandığında doktrinde baskın olan görüş doğrultusunda nispi emredici mahiyettedir. Yasal düzenlemelerin emredici hükümlerine aykırı sözleşme hükümleri ise geçersizlik yaptırımına tabi olmalıdır. Bu emredici hükümlere aykırı davranışlar ise işçiye haklı nedenle fesih yetkisi verecektir.

Haklı Nedene Dayalı Fesih Yönünden Değerlendirilmesi

Haklı nedenle fesih, iş ilişkisini devam ettirmesi dürüstlük kuralları gereği kendisinden beklenilmeyecek tarafın iş sözleşmesini derhal sonlandırma yetkisi veren bir hak olup bu hak bozucu yenilik doğuran bir hak niteliği taşır⁴⁴. İş

⁴⁴ "Haklı neden, sözleşmeye bu şartlarda devamı o taraf için artık çekilmez kılan objektif bir sebeptir", (Akyiğit, 2024: 255); (Kurt & Coş, 2015: 475; Mollamahmutoglu vd., 2014: 793;

ilişkisinde ortaya çıkan bu durum taraflardan birisi için sözleşmeyi çekilmez bir hale getirirse haklı nedenin varlığı kabul edilir (Sümer & Kayırgan, 2024:114; Yürekli, 2016:263). Buna göre haklı nedenlerin varlığı durumunda fesih hakkı bulunan taraftan artık sözleşme ile bağlı (ahde vefa) olması beklenemez ve haklı olan tarafa sözünden dönme imkânı tanır (Mollamahmutoglu vd., 2014:794). Haklı nedenle sözleşmeyi derhal sona erdirme hakkının doğumu haklı sebep olarak adlandırılan bir olayın veya durumun gerçekleşmesi halinde mümkündür (Mollamahmutoglu vd., 2021:585; Yürekli, 2016:256).

Haklı nedenle fesih 6098 sayılı Kanunu'nun 435'inci maddesinde; *"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır. Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır."* şeklinde düzenlenmiştir. Haklı nedenle fesih olgusu İş Kanunu'nun 24 ve 25'inci maddelerinde düzenlenerek, haklı nedenle fesih hakkı tanıyan haller sayılmıştır. İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde işçi açısından haklı fesih nedenlerini sıralanırken; 25'inci maddesinde ise, işveren açısından haklı fesih nedenlerine yer verilmiştir.

Değerlendirdiğimiz karar açısından, Yargıtay kararı ile bağlantılı iki durum öne çıkmaktadır.

-Bunlardan ilki; İşK.m.24/II/f bendinde yer alan ve işçiye haklı nedenle fesih hakkı veren; *"Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yabut çalışma şartları uygulanmazsa."* hükmüdür.

Yargıtay iş ilişkisinden kaynaklanan ve işin yerine getirilmesinde tabi olunan hak ve borçların tümünü "çalışma koşulları" olarak değerlendirmektedir. Yargıtay'a göre; "Kanun'un 22'nci maddesinin yanı sıra Anayasa, kanunlar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir."⁴⁵

Yürekli, 2016: 256 vd); "Haklı nedenle iş sözleşmesinin feshi, haklı bir nedenin varlığı durumunda yanlardan birinin, sözleşmeyi bozduğunu bildirip derhal sona erdirmesi anlamını taşır", (Centel, 1984: 173; Mollamahmutoglu vd., 2021: 235)

⁴⁵ "Çalışma koşullarının değişikliğinden söz edebilmek için öncelikle bu koşulların neler olduğunun ortaya konulması gerekir. Sözü edilen 22 nci maddenin yanı sıra Anayasa, yasalar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından doğan işçi ve işveren ilişkilerinin bütünü, çalışma koşulları olarak değerlendirilmelidir. İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan

İşçinin gerek iş sözleşmesi ile gerekse yasalarla öngörülen iş koşullarının uygulanmaması halinde işçi İşK.m.24/II/f hükmü kapsamında haklı fesih yoluna gidebilecektir. Çalışma koşullarının uygulanmaması bazen mevcut koşulların uygulanmaması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi bazen de mevcut koşulların olumsuz şekilde başkalaştırılması şeklinde de ortaya çıkabilir (Mollamahmutoglu vd., 2014:833; Özcan, 2014:513). İşçinin yıllık iznine çıkarılmaması, iş sağlığı ve güvenlik önlemleri alınmayan ortamda çalıştırılması,⁴⁶ primlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik bildirilmesi⁴⁷ ilk duruma örnek olarak verilebilir.

Buna karşılık çalışma koşullarında yapılan esaslı değişikliklerin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı fesih yoluna gidebilecektir (Akyiğit, 2008b:1109; Mollamahmutoglu vd., 2022:852). Aynı şekilde işçinin sözleşme ve kanun hükümlerine aykırı çalıştırılmak istenmesi durumunda da çalışma şartlarının uygulanmaması durumu ortaya çıkacaktır (Mollamahmutoglu vd., 2014:833; Özcan, 2014:513). Son olarak her türlü çalışma koşulunun uygulanmaması haklı feshi nedeni teşkil etmeyecektir. Çalışma koşullarındaki önemsiz uygulamama durumlarında ve işçi yararına uygulamama durumlarında işçi haklı nedenle fesih yoluna gidemeyecektir. Hangi çalışma koşulunun önemsiz olduğu ya da işçi yararına olduğu ise işin ve işyerinin tüm özellikleri dikkate alınarak belirlenmelidir (Tunçomağ & Centel, 2018:225).

Yargıtay'ın kararı ile bağlantılı ikinci durum ise; İşK.m.22'de düzenleme alanı bulan, *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiye bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21'inci madde hükümlerine göre dava açabilir. Taraflar aralarında anlaşarak çalışma*

başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir", Y.9.HD., 01.03.2016 T., 31770/4503 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 29.03.2024.

⁴⁶ Y.22.HD., 22.05.2014 T., 11788/14008 (<https://www.calismatoplum.org>), E.T. 21.03.2024.

⁴⁷ Y.22.HD., 01.02.2013 T., 11017/1606 (<https://www.calismatoplum.org>), E.T. 21.03.2024.

koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz." hükmüdür.

Kanun'un bu hükmü çalışma koşullarının ilk kez belirlenmesini değil; daha sonra değiştirilmesini kapsamaktadır. Ayrıca Kanun çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesini belirtmiş olup işçinin çalışma koşullarının değiştirilmesini talep etmesi bu madde kapsamına değildir. İşçinin içerisinde bulunduğu çalışma koşullarının nereden doğduğunun bir önemi yoktur. İşK.m.22'nci maddesinin yanı sıra Anayasa, kanunlar, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği⁴⁸ ve benzeri kaynaklar ile işyeri uygulamasından (Akyiğit, 2008b:990; Ekmekçi & Yiğit, 2023:103; Sümer, 2019:142; Uşan, 2007:219) ya da varsa örf ve adetten de doğan ve çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir işçi ve işveren ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelmektedir.⁴⁹ Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunu'dur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m.39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m.41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık çalışma sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin; tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun⁵⁰ hükümleri de çalışma koşullarının belirlenmesinde etkilidir. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır.⁵¹

İşK.m.22 hükmünde çalışma koşullarında esaslı değişikliğin işçi tarafından altı iş günü içerisinde yazılı kabul edilmemesi durumunda bu değişikliğin işçiyi bağlamayacağı açık şekilde belirtilmiştir. Kanun söz konusu kabulün yazılı olmasını ve altı iş günü içerisinde olmasını aramıştır. Buradaki yazılıdan kasıt adi yazılı

⁴⁸ "Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yer alır. İşçi tarafından onaylanan personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisi kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin işçi açısından bağlayıcı olabilmesi ise bu değişikliklerin, 4857 sayılı Kanun'un 22 nci maddesindeki şekle uygun olarak işçi tarafından kabulüne bağlıdır.", Y.9.HD., 06.02.2024, 18311/1589, Çalışma Toplum 82. Sayı.

⁴⁹ Y.9.HD., 14.11.2016, 5175/19971, Çalışma ve Toplum 54. Sayı.

⁵⁰ Resmi Gazete Tarih ve Sayısı: 19 Mart 1981/17284.

⁵¹ Y.9.HD., 20.10.2016 , 20266/18213, Çalışma ve Toplum 54. Sayı.

şekildir. Doktrinde yer alan bir görüşe göre altı iş günlük süre hak düşürücü nitelikte olmayıp daha sonraki bir sürede işçinin onay vermesi çalışma koşulunun geçerliliği açısından yeterli olacaktır (Akyiğit, 2008b:999; Uşan, 2007:255).

Bununla birlikte işçinin uzun süre boyunca benzer bir biçimde çalışması çalışma koşulu haline gelebilir. Söz gelimi işçinin uzun süre kabul veya ret açıklaması yapmaksızın değişiklik doğrultusunda çalışması durumunun da bir anlamı olması gerekir (Akyiğit, 2008b:999; Süzek & Başterzi, 2025:752). Zira burada dürüstlük kuralı önem arz etmektedir. Uzun süre çalışmanın ardından yazılı olarak kabul etmediğinden bahisle geçersizliğin öne sürülmesi hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verecektir (Uşan, 2007:256; Süzek & Başterzi, 2025:752). Nitekim Yargıtay'ın dokuz ay çalışmasının ardından buna itiraz eden işçiyi haksız bulduğu karar da yerindedir.⁵² Aynı şekilde işçi lehine olacak şekilde yapılan esaslı bir değişikliğin işçi tarafından dürüstlük kuralına aykırı şekilde reddedilmesi durumu da olabilir. Bu halde iş görme temerrüdü ortaya çıkar ve işveren İşK.m.25/II kapsamında iş sözleşmesini feshedebilir (Özcan, 2014:471).

Burada önemle belirtilmesi gereken bir husus da şudur ki; şayet işverene iş sözleşmesi yapılırken belirli çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı tanınmış ise artık işveren bu madde hükmüne uymak zorunda değildir (Akyiğit, 2008b:993; Özcan, 2014:474; Sümer, 2019:152; Uşan, 2007:244). Yargıtay ilk kararlarında başlangıçtaki değişiklik kayıtlarını geçersiz saymaktayken⁵³ daha sonra içtihat değiştirerek bu kayıtların geçerli olduğuna hükmetmiştir.⁵⁴ Ancak bu durumda dahi işverenin bu davranışının yönetim hakkının kötüye kullanılması mahiyetinde olması durumunda geçerli olmayacağına karar vermiştir.⁵⁵

Kanun hükmünün uygulanabilmesi için çalışma koşullarının işveren tarafından değiştirilmesinin istenmesi şart olmakla birlikte söz konusu çalışma koşullarındaki değişikliğin de esaslı olması gerekmektedir. Esaslı değişik tanımını Kanun'da yapılmamıştır. Bu kavramı işçinin işyerindeki konumu, sorumluluğu, sosyal yaşamı ve aile yaşamı gibi yönlerden olumsuz etkileyen önemli değişiklik olarak nitelemek mümkündür. Söz konusu değişiklik işçi açısından iş ilişkisini çekilmez bir hale koymalı, işçinin durumunda bir ağırlaşma meydana getirmeli, işverenin mutlak yönetim hakkını aşmalı ve sözleşmenin objektif esaslı noktalarına ilişkin olmalıdır (Ekmekçi & Yiğit, 2023:105; Özcan, 2014:472). Aksi halde esaslı değişikliğin işçi lehine olması durumunda bu hüküm uygulama alanı bulmayacaktır (Akyiğit, 2008b: 994-996). Ancak tüm lehe olan durumların bu kapsam dışında

⁵² Y.9.HD., 19.09.2005 T., 27701/30370 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 20.03.2024.

⁵³ Y.9.HD., 26.01.2004 T., 23105/1204 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 23.03.2024.

⁵⁴ YHGK., 11.10.2006 T., 613/644 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 23.03.2024.

⁵⁵ Y.9.HD., 15.04.2014 T., 10473/15663 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 29.03.2024.

olduğunu söylemek doğru değildir. Her somut olaya göre bir değerlendirme yapılmalıdır. Nitekim satış elemanı olarak görevlendirilen bir işçinin farklı bir ile müdür olarak atanması her ne kadar işçi statüsünde bir ilerleme sağlasa da lehe olduğunu söylemek doğru olmayacaktır (Sümer, 2019:151; Uşan, 2007:220). Buna karşılık işverenin yönetim hakkı kapsamında olan konularda işveren tek taraflı değişiklik yapabilecektir. Bunlar esaslı değişiklik olarak kabul edilmez (Sümer, 2019:146; Uşan, 2007:244).

Söz konusu esaslı değişiklik kanun ve toplu iş sözleşmesinin emredici hükümlerine aykırı olamaz. Zira emredici hükümlere aykırılık halinde yaptırım geçersizlik olarak karşımıza çıkar. Geçersiz olan bir değişikliğin ise kabulü olamayacağından esaslı değişiklikten de bahsedilemeyecektir (Uşan, 2007:221).

Çalışma koşullarında yapılan bu esaslı değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesine karşın işveren tarafından diretilmesi halinde işçiye tanınan imkân İşK.m.24/II/f bendi kapsamında çalışma şartlarının uygulanmaması kapsamında haklı fesih hakkının kullanılmasıdır (Süzek & Başterzi, 2025:754).

Bu konuda değerlendirme yapmadan önce, Hukuk Genel Kurulu kararında değinilen noktalara tekrar dönmekte fayda vardır. Yargıtay ilk olarak çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi konusuna değinmiş ve çalışma sürelerinin de çalışma koşullarını oluşturacağını belirtmiştir. Yargıtay kararında çok önemli bir noktaya işaret etmektedir ki bu husus; *"Çalışma koşullarında değişikliğin esaslı olup olmadığının ölçütünü ise yapılan değişikliklerle çalışma koşullarının işçi yönünden ağırlaşp ağırlaşmadığı oluşturmaktadır. Çalışma koşulları ağırlaşmış ise esaslı tarzda değişiklik yapıldığı kabul edilmelidir. Aleybe değişen şartlar altında çalışmak istemeyen işçiye bırakılan çözüm yolu ise iş sözleşmesinin somut olaya göre İş Kanunu'nun 24/II/f bendinin "yahut çalışma şartları uygulanmazsa" alt bentleri uyarınca haklı nedenle feshi olmaktadır"* şeklindedir.

Bu noktaya kadar Yargıtay gerekli hususlara değinmiş; ancak somut olayda işçinin ilk işe girdiği tarihten itibaren bu şekilde çalışmasından ve fazla çalışmaya onay verdiğinden ayrıca çalışma düzeninin değiştirilmesini işverenden talep ettiğini ispatlayamadığından bahisle haklı fesih olamayacağını belirtmiştir. Ayrıca Yargıtay kararında bızce son derece isabetsiz olarak işçinin fazla çalışmasına karşılık ücretinin de ödendiğini belirtmiştir.

Görüleceği üzere Yargıtay konuya fazla çalışma konusunda işçinin onayı olup olmadığı, fazla çalışmanın işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırması halinde işçinin işverenden çalışma düzeninin değişmesini isteyip istemediği ve fazla çalışma karşılığında ücretinin ödenip ödenmediği konularında yaklaşmaktadır. Bunların sağlanması halinde salt yıllık ikiyüzyetmiş saatin aşılmasını haklı fesih sebebi olarak görmemektedir. Zira bu hükmün emredici mahiyette olmadığını belirtmiştir. Söz konusu hükmün emredici mahiyette olduğunu yukarıda açıklamıştık. Bu hükmün

emredici mahiyette olmadığını bir an düşünmemiz halinde söz konusu sınırın aşılması durumunun çalışma koşullarında değişiklik ve çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle haklı fesih kavramları ile değerlendirmek de yerinde olacaktır.

Bu konuda, Yargıtay hukuk daireleri ve bölge adliye mahkemesi kararlarına da değinmekte fayda vardır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında olduğu gibi Ankara Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında da salt yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla çalışma yapılmasının haklı nedenle fesih oluşturmayacağına karar verilmiştir. BAM kararlarında fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saati aşıp aşmadığından ziyade; işçinin fazla çalışmaya onay vermemesine rağmen çalıştırıp çalıştırılmadığı veya onay vermesi durumunda ücretinin ödenip ödenmediği hususlarına dikkat çekilmiştir.⁵⁶

Buna karşın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi kararında; yılda ikiyüzyetmiş saati aşan çalışmaların 4857 sayılı Kanun'da yer alan sınırlamaya aykırı olduğunu ve yasak çalışma niteliğinde olduğunu dolayısıyla bu sınırı aşan çalışmaların işçi açısından haklı fesih nedeni oluşturacağına hükmetmiştir.⁵⁷

Konu hakkında Yargıtay 7. Hukuk Dairesi kararında; "yıllık ikiyüzyetmiş saatlik sınır üzerinde yapılan çalışmaların yasa ve yönetmelik hükümlerine aykırı olduğunu ve bu haliyle yasa ve yönetmelikle belirlenmiş olan çalışma koşullarının uygulanmamasının 4857 sayılı Kanun'un 24/II'ye göre, işçiye haklı fesih imkânı vereceğine hükmetmiştir.⁵⁸ Aynı dairenin bir başka kararında da "yıllık ikiyüzyetmiş saati aşan çalışmaların araştırılıp var olduğunun tespiti halinde yapılan feshin haklı neden olduğunun kabul edilmesi gerektiğine" hükmedilmiştir.⁵⁹

Bu kararlara paralel olarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi kararında "işçinin çalışma dönemi boyunca ücreti ödenmiş olsa dahi sürekli fazla çalışma yaptırılması ve işyerinde yasal çalışma sürelerine uyulmaması durumunda işçinin haklı nedenle fesih yoluna gidebileceğine" karar verilmiştir (Kayırgan, 2023:305).

İş sözleşmesinin esaslı unsuru olarak iş görme borcu ve bunun karşılığında ücret ödeme borcu karşımıza çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışma süreleri ve dinlenme süreleri de esaslı unsurlar olup çalışma koşulları olarak karşımıza

⁵⁶ Ankara BAM 7. HD. 09.06.2023 T., 843/2361 K; Ankara BAM 7. HD. 04.04.2023 T., 3904/1338 K; Ankara BAM 7. HD. 17.02.2023 T., 2571/549 Söz konusu kararlar yayınlanmamış olup detay için; (Kayırgan, 2023: 304)

⁵⁷ İstanbul BAM 31. HD. 13.06.2023 T., 2037/1481 Söz konusu karar yayınlanmamış olup detay için; (Kayırgan, 2023: 304)

⁵⁸ Y.7.HD., 24.02.2014 T., 23281/4371 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024.

⁵⁹ Y.7.HD., 02.07.2015 T., 19129/13542 (<https://www.legalbank.net>), E.T. 30.03.2024; Aynı yönde; Y.7.HD., 02.11.2014 T., 17807/21555 Söz konusu karar yayınlanmamış olup detay için; (Çil, 2016: 271)

çıkılmaktadır. İşçinin fazla çalışma için onayının alınması yasalarda belirtilen üst sınırları aşacak şekilde fazla çalışma yaptırılmasına imkân tanımaz. Aksi durumda ücret ödemesi yapılan işçinin sınırsız şekilde çalıştırılması gündeme gelecektir. Söz konusu yasal sınırlamalar aynı zamanda işçinin güvenliği ve sağlığı açısından önemlidir (Kayırgan, 2023:305).

İşçinin gerek iş sözleşmesi ile gerekse yasalarla öngörülen iş koşullarının uygulanmaması halinde işçi "İşK.m.24/II/f maddesi" kapsamında haklı fesih yoluna gidebilecektir. Çalışma koşullarının uygulanmaması bazen mevcut koşulların uygulanmaması şeklinde ortaya çıkabileceği gibi bazen de mevcut koşulların olumsuz şekilde başkalaştırılması şeklinde de ortaya çıkabilir. Şüphesiz ki yıllık ikiyüzyetmiş saatlik fazla çalışma üst sınırı çalışma koşulları arasında yer almaktadır.

Burada işçinin fazla çalışma yaptırılmasına onay vermesi durumuna da değinmekte fayda vardır. Yargıtay kararlarında ve bizim de katıldığımız baskın doktrin görüşünde işçinin yazılı onay vermese bile uzun süre sessiz kalarak çalışmaya devam etmesi durumunda çalışma koşullarındaki değişikliği zımnen kabul ettiği ve daha sonra buna itiraz etmesi halinde hakkın kötüye kullanılması durumunun ortaya çıkacağı kabul görmektedir. Ancak bu hususun da her somut olaya göre değerlendirilmesi gerekir. Zira işçi sağlığı bakımında son derece önem arz eden kanunun emredici hükmüne aykırı işyeri uygulamasında işçinin iyi niyet ya da kötü niyeti sorgulamasına gidilmesi doğru değildir. Aksi halde ücreti ödenerek işçiye çok uzun sürelerle çalışma yaptırılması gündeme gelebilecektir. Örneğin; günlük onbir saat haftada altı gün çalışan işçi haftalık toplamda altmışaltı saat çalışmış olacaktır. Bu durumda haftalık fazla çalışması yirmibir saat olacaktır. Bu şekilde çalışma yapan işçinin yıllık fazla çalışması 1.092 saat (45,5 gün) olarak karşımıza çıkacaktır. Şüphesiz ki yasa koyucu bu durumu öngörerek yıllık çalışmayı ikiyüzyetmiş saat ile sınırlamıştır. Buna karşılık işçinin onayının varlığı ile ücretinin de ödendiği kabul edilerek uzun sürelerle yıllık fazla çalışma yaptırılması düşünülemez. İşçinin korunması ilkesi doğrultusunda, işçinin maddi, manevi ve kişisel haklarının da korunması amacıyla bu üst sınıra her şeyden önce işverenin uyması gerekmektedir. Dolayısı ile güçlü konumda olan işveren bu üst sınırı takip etmeli, işlerin yetişmemesi durumunda işyerinin işçi kapasitesini artırmalıdır.

Doktrinde yer alan ve kanaatimizi destekleyen görüşe göre de yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla çalışma yaptırılması halinde çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle işçi "İşK.m.24/II-f uyarınca" haklı nedenle fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini sonlandırabilir (Hüseyinli, 2017:25; Süzek & Başterzi, 2025:918). Buna karşın işveren fazla çalışmaya onay veren işçinin, ikiyüzyetmiş saat üzerinde fazla çalışma yapmaya onay vermemesi halinde, işçinin iş sözleşmesini fesih yoluna gitmesi haksız fesih sayılacaktır.

Sonuç

Yargıtay'ın fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saatten fazla olmayacağı kuralının emredici şekilde düzenlenmediği yönündeki görüşüne katılmamaktayız. Zira Kanunun, Yönetmeliğin hükümleri lafzi ve amaçsal bakımdan değerlendirildiğinde ve işçi sağlığı ve güvenliği ile kişiliğinin korunması hususları da birlikte göz önünde bulundurulduğunda söz konusu hükmün nispi emredici nitelikte olduğu kanaatindeyiz.

Aynı şekilde Yargıtay'ın somut olayda işçinin ilk işe girdiği tarihten itibaren bu şekilde çalışmasından ve fazla çalışmaya onay verdiğiinden ayrıca çalışma düzeninin değiştirilmesini işverenden talep ettiğine dair ispat yapamadığından bahisle haklı fesih olamayacağı yönündeki kararına da katılmamaktayız. Zira çalışma süreleri esaslı unsurlar olup çalışma koşulları olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması durumu ise, işçi açısından haklı fesih nedeni teşkil edecektir.

Sonuç olarak; yukarıda izah edilen gerekçelerle Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararına katılmamaktayız. Fazla çalışma süresinin yıllık ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı kuralının nispi emredici nitelikte olduğu ve buna aykırı çalışmaların işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi olabileceği kanaatindeyiz. Kanun koyucunun yasal düzenlemeler ile belirlenen yıllık fazla çalışma sürelerine ilişkin sınırlamaların aşılmasının önüne geçilmesi için, yıllık ikiyüzyetmiş saatin üzerinde fazla çalışma yaptıran işverenlere karşı caydırıcı nitelikte idari para cezaları öngören yasal düzenlemelerin de yapılması yerinde olacaktır.

Extented Summary

In its decision numbered 2021/211 E. and 2022/1228 K., the Court of Cassation General Assembly of Civil Chambers held that the mere fact of an employee performing overtime work exceeding 270 hours annually does not, in itself, constitute a just cause for termination of the employment contract by the employee.

Article 63 of the Labor Act prescribes that the maximum regular working time shall not exceed forty-five hours per week. The rationale underlying this provision is inherently protective, reflecting the employee-oriented function of labor law, which seeks to secure rest periods and safeguard employees' well-being. The legislative limitation of daily and weekly working hours constitute one of the essential working conditions an indispensable element of this protective framework. Where these statutory thresholds are exceeded, the legal notion of "overtime work" becomes applicable.

According to Article 41(1) of the Labor Act, overtime is defined as “work performed in excess of forty-five hours per week, under the conditions provided by law.” Thus, for a work activity to qualify as overtime, it must first surpass the statutory threshold of forty-five hours weekly. Likewise, work exceeding eleven hours per day or seven and a half hours during night shifts also falls within the scope of overtime.

The Act and the relevant Regulation further impose an annual restriction on overtime: “the total duration of overtime shall not exceed two hundred seventy hours per year.” The Court of Cassation, however, has reasoned that this stipulation does not possess an absolutely mandatory character.

Such reasoning invites a purposive interpretation rather than a strictly literal one. Given the inherent inequality between employer and employee, the latter being in an economically and socially subordinate position, labor law provisions must be construed with a protective lens. Working time and rest periods exemplify the domains in which this protective function is most evident.

From a doctrinal perspective, requiring an employee to remain indefinitely at the disposal of the employer would contravene the very foundations of modern labor law. As a human being, the employee requires free time to preserve and develop his or her material and moral existence. Moreover, limiting working hours serves not only the employee’s interests but also the efficiency and sustainability of the labor relationship itself.

The true point of contention lies not in whether the 270-hour cap is mandatory per se, but rather in whether it should be considered absolutely mandatory or relatively mandatory. The more persuasive view is that this provision is of a relatively mandatory character. Consequently, even where the employee has ostensibly consented to working beyond this annual threshold, such consent must be deemed legally ineffective. As has been convincingly argued in the literature, “the right to rest is a constitutional right, and overtime performed in violation of statutory limits constitutes an infringement of this right.”

Finally, it is necessary to examine the implications for the employee’s right to terminate the employment contract with just cause. Pursuant to the Labor Act, where the working conditions stipulated by law or contract are not observed, the employee is entitled to terminate the contract on grounds of just cause. The failure to implement agreed working conditions may occur either through non-application or through their adverse alteration. The statutory annual cap of 270 hours of overtime is undoubtedly part of such working conditions. Accordingly, an employer’s breach of this limit provides the employee with just cause for termination.

Beyanlar

Katkı Oranı Beyanı

Eşit oranda katkı sunulmuştur.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Aktay, N., Arıcı, K., & Senyen Kaplan, E. T. (2013). *İş Hukuku*. Gazi.
- Akyiğit, E. (2005). Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar. *TÜHİS - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 19, 1-26.
- Akyiğit, E. (2008a). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (3. bs, C. 1). Seçkin.
- Akyiğit, E. (2008b). *İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (3. bs, C. 2). Seçkin.
- Akyiğit, E. (2020). *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*. Seçkin.
- Akyiğit, E. (2022). *İş Hukuku* (14. bs). Seçkin.
- Akyiğit, E. (2024). *İş Hukuku*. Seçkin.
- Astarlı, M. (2008a). Alman ve Türk Hukuklarına Fazla Saatlerle Çalışma Ücretlerinin Asıl Ücrete Dahil Olduğuna İlişkin Sözleşme Hükümleri ve Geçerlilik Koşulları. *Kamu-İş*, 9(4), 1-29.
- Astarlı, M. (2008b). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Turhan Kitabevi.
- Ateş, D. (2007). Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (72), 75-93.
- Canıklıoğlu, N. (2005). *4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi* [Post]. Toprak İşveren Sendikası. <https://toprakisveren.org.tr/index.php/yayinlar/4857-sayili-kanuna-gore-calisma-suresi-ve-bu-surenin-gunlere-bolunmesi/>
- Centel, T. (1984). *İş Hukuku Cilt: 1, Bireysel İş Hukuku* (C. 1). Beta.
- Çağlayan, Y. (2024). *Açıklamalı—İçtihatlı Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (1. bs). Seçkin.
- Çelik, N., Canıklıoğlu, N., & Özkaraca, E. (2023). *İş Hukuku Dersleri*. Beta.
- Çil, Ş. (2007). 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma. *Çalışma ve Toplum*, 3(14), 57-79.
- Çil, Ş. (2016). Fazla Çalışma Ücretinin Temel Ücret İçinde Ödenmesi Uygulaması. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 74(PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN'A ARMAĞAN SAYISI), 269-312.
- Çil, Ş. (2022). *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, (2019-2021)*. Yetkin.
- Demircioğlu, A. M., Centel, T., & Kaplan, H. A. (2021). *İş Hukuku* (21. bs). Beta.
- Ekin, A. (2016). İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 74(PROF. DR. FEVZİ ŞAHLANAN'A ARMAĞAN SAYISI), 337-370.
- Ekmekçi, Ö., & Yiğit, E. (2023). *Bireysel İş Hukuku* (5. bs). On İki Levha Yayıncılık.
- Ekonomi, M. (2004). 4857 sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı. *TÜHİS - İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 7(3), 1-14.
- Erdoğan, İ. (2019). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (1. bs). Gazi.
- Eren, F. (2021). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (26. bs). Yetkin.

- Ertürk, Ş. (2022). *İş Hukuku Dersleri Bireysel İş Hukuku*. Yetkin.
- Evren, Ö. K. (2021). *İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı (Açıklamalar-Belge Örnekleri)* (Güncellenmiş 20). Seçkin.
- Eyrenci, Ö., Taşkent, S., & Ulucan, D. (2004). *Bireysel İş Hukuku*. Legal Yayıncılık.
- Gökçek, İ. S. (2018). *4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Türk İş Hukuku'nda Fazla Çalışma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Göktaş, S. (2024). *İş Hukuku Yargıtay Uygulaması*. Seçkin.
- Güç, T. (2014). *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma* (1. bs). Seçkin.
- Hüseyinli, N. (2017). İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Yıllık Sınırının Aşılmasının Hukuki Sonuçları. *Terazi Hukuk Dergisi*, 12(136), 14-26.
- İde, F. (2014). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Bankacılık Sektörünün Bu Yönde Değerlendirilmesi* [Uzmanlık Tezi]. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Kar, B. (2021). *Deniz İş Hukuku* (3. bs). Yetkin.
- Karaahmetoğlu, A. (2024). Farklı Görünümleriyle Fazla Çalışma ve Uygulamadaki Bazı Sorunlar. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, (1).
- Karacan, H. (2012). *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma* (4. bs). Seçkin.
- Kayıhan, Ş., & Ünlütepe, M. (2018). *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (6. bs). Seçkin.
- Kayırgan, H. (2023). *4857 Sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma* (1. bs). Seçkin.
- Kızıldağ, Ü. (2019). *4857 Sayılı İş Kanunu'na göre Fazla Saatlerle Çalışma* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Köseoğlu, A., & Kabul, S. (2014). 4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma. *İstanbul Hukuk Mecmuası*, 72(2).
- Kurt, R., & Koç, M. (2015). *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi* (2. bs). Seçkin.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2014). *İş Hukuku* (6. bs). Turhan Kitabevi.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2021). *İş Hukuku Dersleri Cilt 1, Bireysel İş Hukuku* (C. 1). Lykeion.
- Mollamahmutoglu, H., Astarlı, M., & Baysal, U. (2022). *İş Hukuku* (7. bs). Turhan Kitabevi.
- Narmanlıoğlu, Ü. (2014). *İş Hukuku Ferdî iş ilişkileri I* (C. 1). Beta.
- Öktem Songu, S. (2007). *Türk İş Hukukunda Çalışma Süresinin Düzenlenmesi* [Doktora Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Özcan, D. (2014). *İş Kanunları Şerhi*. Adalet.
- Özdemir, E. (2005). İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 54(3).
- Senyen Kaplan, E. T. (2022). *Bireysel İş Hukuku*. Yetkin.
- Soyer, M. P. (2004). Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül(3).

- Sümer, H. H. (2019). *İş Hukuku Uygulamaları* (7. bs). Seçkin.
- Sümer, H. H. (2024a). *İş Hukuku*. Seçkin.
- Sümer, H. H. (2024b). *İş Hukuku Uygulamaları* (8. bs). Seçkin.
- Sümer, H. H., & Kayırgan, H. (2024). *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları* (4. bs). Seçkin.
- Süzek, S., & Başterzi, S. (2025). *İş Hukuku* (25. bs). Beta.
- Şahlanan, F. (2007). Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, (2007/2), 161-168.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2018). *İş Hukukunun Esasları* (9. bs). Beta.
- Tunçomağ, K., & Centel, T. (2022). *İş Hukukunun Esasları*. Beta.
- Ulucan, D. (2007). Yargıtay'ın Kayan İş Süreleri ve Fazla Çalışma ile İlgili Yaklaşımı. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9(Özel Sayı), 177-188.
- Uşan, M. F. (2007). 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi, Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik ve Uygulama Sorunları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9, 211-271.
- Uygur, T. (2012). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (C. 1). Seçkin.
- Yavuz, N. (2013). *6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi* (C. 1). Adalet.
- Yuvalı, E. (2009). Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış. *Kamu-İş*, 10(4), 55-83.
- Yürekli, S. (2016). *Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi* (3. bs). Seçkin.

