

Yrd. Doç. Dr. Ali Cengiz KÖSEOĞLU

Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

## Eğitim Amaçlı Düzenlenen Toplantıların Fazla Çalışma Olarak Kabul Edilmemesi, Fazla Çalışma Süresinin Hesaplanması<sup>1</sup>

### T.C. YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

**Esas No** : 2007/6064  
**Karar No** : 2007/15197  
**Tarihi** : 15.05.2007

#### ÖZET

Davacı işçinin işverence şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katıldığı gerekçesiyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. Davacı işçi belirtilen süre içinde fiilen çalışmamış ve işverene belirtilen anlamda bir fayda sağlamamıştır. Bu nedenle davacının bilgi ve performansını artırma amacıyla yapılan bu tür toplantılarda geçen sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmesi doğru olmaz.

#### DAVA

Taraflar arasındaki fazla çalışma ücretinin ödetilmesi davasının yapılan yargılaması sonunda; ilamda yazılı nedenlerle gerçekleşen miktarın faiziyle birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine ilişkin hüküm süresi içinde duruşmalı olarak temyizen incelenmesi davalı avukatınca istenilmesi üzerine dosya incelenerek işin duruşmaya tabi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 15.5.2007 salı günü tayin edilerek taraflara çağrı kağıdı gönderilmişti. Duruşma günü davalı adına avukat ile karşı taraf adına asil ... geldi. Duruşmaya başlanarak hazır bulunanların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verilerek dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

#### KARAR

Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle

kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, davalının aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

Davacı işçinin işverence şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katıldığı gerekçesiyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücreti hesaplanmıştır. Davacı işçi belirtilen süre içinde fiilen çalışmamış ve işverene belirtilen anlamda bir fayda sağlamamıştır. Bu nedenle davacının bilgi ve performansını artırma amacıyla yapılan bu tür toplantılarda geçen sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmesi doğru olmaz.

Bu nedenle bilirkişi hesap raporunun birinci seçeneğinde ilk tabloda hesap detayları gösterilen 8.924 YTL'lik kısmın hükme esas alınması hatalı olup, kararın bu yönden bozulması gerekmiştir.

## SONUÇ

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, davalı yararına takdir edilen 500 YTL duruşma avukatlık parasının karşı tarafa yükletilmesine, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgiliye iadesine, 15.05.2007 gününde oybirliği ile karar verildi.

## KARARIN İNCELENMESİ

### 1. GİRİŞ

İnceleme konusu kararda, karar metninden anlaşıldığı kadarıyla, davacı işçi şehir dışında düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak gönderilmiş ve eğitim toplantılarında geçen süreye karşılık olarak fazla çalışma ücreti talep etmiştir. Yerel mahkeme davacı işçinin talebini uygun bularak, yılda 3-4 defa düzenlenen eğitim toplantılarında geçen bu süreye ilişkin olarak da haftada 1 saat fazla çalışma ücretine hükmetmiştir. Yargıtay, yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Bozma kararında Yüksek Mahkeme, davacı işçinin eğitim seminerinde geçen süre içinde fiilen çalışmadığı ve belirtilen anlamda bir fayda sağlamadığını belirterek, davacının bilgi ve performansını artırma amacıyla yapılan bu tür toplantılarda geçen sürenin, fazla çalışma olarak değerlendirilmesinin doğru olmayacağı sonucuna ulaşmıştır.

Olayda, öncelikle işçinin eğitim seminerinde geçirdiği sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağına tespiti gerekmektedir. Bu nedenle, burada önce bu husus değerlendirilmelidir. Zira, bir çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi için, söz konusu çalışmanın, iş hukuku anlamında çalışma süresi olarak kabulü gerekir. Çalışma süresinden sayılmayan bir sürenin fazla çalışma olarak kabulü ve faz-

la çalışma ücretine hükmedilmesi mümkün değildir. Eğitim seminerinde geçen sürenin fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi, söz konusu sürenin çalışma süresi olarak sayılmasına bağlıdır. Bu kapsamda konu öncelikle çalışma süresi açısından değerlendirilecek, sonra da fazla çalışma ele alınacaktır.

## II. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

### 1. Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı

4857 sayılı İş Kanunu kendinden önceki kanunlarda da olduğu gibi, çalışma süresini düzenlemekle yetinmiş, ancak çalışma süresini yasal olarak tanımlamamıştır. Çalışma süresinin tanımı, İş K. m. 63'e dayanılarak çıkartılan "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"<sup>2</sup>nde, verilmiştir. Yönetmeliğin 3/I. 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." denilmek suretiyle çalışma süresi kavramı tanımlanmıştır<sup>3</sup>.

Görüldüğü gibi, esas olarak İş Kanunu'nda

## Çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği sürelerle, kanunda ayrıca çalışma süresinden sayılacağı belirtilen sürelerin toplamından oluşur.

ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresi, işverene ait işyerinde eylemli (=fiili) çalışma olarak kabul edilmiştir. Yönetmelikte çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği zaman olarak tanımlansa da, bunu sadece "fiilen iş görülen süre" olarak anlamamak gerekir. İş Kanunu'nda, bazı hallerde işin niteliğinden hareketle ve işle yakın ilgileri bulunmaları nedeniyle (İş K. m. 66/I, a, f), bazı hallerde işçinin işgücünü işverenin emrine sunması nedeniyle (İş K. m. 66/I, b, c, d), veya salt işçiyi koruma amacıyla ve sosyal düşüncelerin gerekli kılmasından dolayı (İş K. m. 66/I, e) bazı süreler de çalışma süresinden sayılmıştır. Şu halde çalışma süresi, işçinin çalıştığı işte geçirdiği sürelerle, kanunda ayrıca çalışma süresinden sayılacağı belirtilen sürelerin toplamından oluşur<sup>4</sup>. Diğer bir anlatımla, çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süredir<sup>5</sup>. İşverenin bu süre içerisinde işçiyi fiilen çalıştırması zorunlu değildir; işçinin işgücünü işverenin emrinde hazır tutması yeterlidir<sup>6</sup>. Bu kapsamda, çalışma süresi iki farklı kavramı barındırmaktadır. Bunlar, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süreler (fiili çalışma süreleri) ile fiilen çalışılmayan ancak çalışılmış gibi sayılan sürelerdir (farazi çalışma süreleri).

Kanunda ya da sözleşmede belirlenen çalışma süresinin mutlaka işyerinde geçirilmiş olması zorunlu değildir. İşverenin buyruğunda olmak kaydı ile işyeri dışında çalışılan süreler de çalışma süresinden sayılır. Burada, önemli olan işçinin çalışmasının nerede yapıldığı değil, işverenin buyruğunda çalışmasıdır. İşçi, işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği sürece çalışmış olarak kabul edilir<sup>7</sup>.

Fiili çalışma süresi, işçinin iş sözleşmesinde iş görme borcunun konusu olan işi gördüğü

yahut bu amaçla işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği süreyi ifade etmektedir. Diğer bir anlatımla, soyunma, giyinme ve ara dinlenmeleri dışında, işin başlangıcından sona ermesine kadar geçen süre fiilen çalışma süresi olarak kabul edilmektedir<sup>8</sup>.

Türk iş hukuku mevzuatında çalışma süresi kavramı tanımlanırken fiili çalışma esas alınmaktadır. İşçinin fiilen çalışması da işverenin egemenliğinde olduğu süreler de farazi çalışma olarak çalışma süresinden sayılmaktadır<sup>9</sup>. Bu süreler işçinin fiilen çalışmamakla birlikte, işçinin işverenin emri altında her an iş görme borcunu ifaya hazır vaziyette beklediği sürelerdir. Farazi çalışma süresi olarak adlandırılan bu sürelerin günlük çalışma süresi içerisinde değerlendirilmesinin nedeni, işçinin fiilen iş görmemesine karşın iş görme edimini işverenin emrine tahsis etmiş olması, yani işverenin işçi üzerindeki egemenliğinin devam etmesidir<sup>10</sup>.

Günlük çalışma süresinden sayılan ve farazi çalışma süresi olarak kabul edilen bu sürelerin bir kısmı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Bunlara, "yasal farazi çalışma süreleri" denir. Yasal farazi çalışma süreleri İş K. m. 66'da altı bent halinde düzenlenmiştir. Maddede çalışma süresinden sayılan haller sınırlı şekilde düzenlenmiş olsa da, taraflar karşılıklı olarak anlaşarak, yasada belirtilen süreler dışında da bazı sürelerin çalışma süresinden sayılmasını kararlaştırabilirler. Tarafların iradesiyle belirlenen bu nitelikteki farazi çalışma sürelerine "akdi farazi çalışma süresi" denir. Örneğin, toplu iş sözleşmesiyle sendika tarafından verilecek eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması mümkündür. Bu anlamda, maddede yer alan düzenlemenin nisbi emredici hüküm niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür<sup>11</sup>. Yasada açıkça ara dinlenmelerinin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtildiğinden, sözleşmeyle çalışma süresinden sayılması (farazi çalışma süresi) mümkün değildir<sup>12</sup>.

Mevzuatımızda, kendi alanlarıyla sınırlı olmak üzere İş K. m. 66'da düzenlenen haller dışında günlük çalışma süresinden sayılan haller de düzenlenmiştir. Bu kapsamda, yasakoyucu tarafından çalışma süresi olarak kabul edilen bu hallerden bazıları, belli durumlara yönelik

ve onlarla sınırlıdır. Hafta tatili ücretine ilişkin İş K. m. 46 ve yıllık ücretli izin tatiline ilişkin İş K. m. 55'te belirtilen haller bu niteliktedir. Yine bu nitelikte olmak üzere, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik<sup>13</sup> m. 6'da, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik verilen eğitimlerin çalışanlara herhangi bir mali yük getirmeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği ve eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı açıkça düzenlenmiştir<sup>14</sup>.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>15</sup> 7. maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesine göre çalışma süresinden sayılan hallerin yanı sıra aşağıdaki haller de uygulama alanı itibarıyla çalışma süresinden sayılmıştır<sup>16</sup>;

**a)** İşverenin vermesi gereken eğitimlerde geçen süreler,

**b)** İşverenin işyeri dışında gönderdiği kurslar ve toplantılarda geçen süreler ile yetkili kurum ve kuruluşlar tarafından düzenlenen mes-

veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

**b)** İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

**c)** İşçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler.

**d)** İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

**e)** Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

**f)** Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp

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

leki eğitim programlarında geçen süreler,

**c)** Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından çalışan çocuk ve gençler ile ilgili olarak düzenlenen konferans, kongre, komisyon ve benzeri toplantılara temsilci olarak katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri süreler<sup>17</sup>.

İş Kanunu m. 66/I'de düzenlenen çalışma süresinden sayılan hallerde ise konu ve kişi sınırlaması yoktur. Yararına bu durumlardan biri gerçekleşen her işçi, çalışma süresi bakımından bütün durumlarda söz konusu maddeden yararlanır<sup>18</sup>. İşçinin işte fiilen çalışarak geçirdiği sürelerin yanında işçinin işte geçirmediği ancak çalışma süresinden sayılan haller şunlardır (İş K. m. 66/I):

**a)** Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere

getirilmeleri esnasında geçen süreler.

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

İnceleme konumuz olan karar açısından önem arz eden İş K. m.66/I-d bendinde işçinin sözleşmeden doğan iş görme borcunun konusu olan işin değil de bu işle ilgisi olmayan başka işlerin yaptırılması dolayısıyla işçinin asıl işini görmeksizin geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmıştır. Bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasının sebebi, işçinin asıl işini görmek üzere işgücünü işverenin emrine amade tutmuş olmasına karşın, işverenin işçinin işgücünü işyerindeki asıl işte değil de başka işlerde kullanmasıdır. Burada işçiyi, asıl işini yapmaktan alıkoyan nedenler işverenden kaynaklanmaktadır. İşçi işiyle ilgisiz bu işleri de

işverenin egemenliği altında ve onun menfaatine görmektedir. Başka bir deyişle, işçi, işveren tarafından başka işlerde meşgul edildiğinden (engellendiğinden) asıl işini yapmamaktadır. Sonuç olarak, işçinin gönderildiği yerde asıl işini yaparak veya asıl işini yapmaksızın çalıştırıldıkları ya da meşgul edildikleri süreler de çalışma süresinden sayılır<sup>19</sup>.

## 2. Konuya İlişkin Yargıtay Kararları

Yargıtay'ın, inceleme konusu olan karara benzer başka kararları da bulunmaktadır. Bu kararlardan birinde<sup>20</sup> Yüksek Mahkeme "Fiilen çalışma olmasa da bu süre içinde eğitim amaçlı gönderilen işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazandığının kabulü gerekir. Davacının T. Gemi Sanayi A.Ş işyerinde 24.04.1997 tarihli yazı ve 01.02.1997 tarihli yazı ve 01.02.1997 tarihli tutanakta gösterildiği üzere tersanede dava konusu dönemde 8-21 saatleri arasında kendi personeli ile birlikte eğitim amaçlı olarak bulunduğu anlaşıldığından fiilen çalışma olmasa da bu süre içinde eğitim amaçlı gönderilen işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazandığının kabulü gerekirken, davalı TCDD'nin sürekli harcırah ödemiş olması normal mesai süresine göre sonuç doğurup fazla mesaiyi ve hafta tatili çalışmasını kapsamı mümkün değildir." sonucuna ulaşmıştır.

Anılan kararda, davacı işçinin fiilen çalışması olmasa da bu süre içinde eğitim amaçlı gönderen işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak söz konusu kararda, inceleme konusu karardan farklı olarak, davalı işveren de eğitim anında kendi personeliyle birlikte bulunmaktadır. Bu nedenle kararda, davacı işçinin fiilen çalışması bulunmasa da, işçinin her an işverenin emir ve talimatı altında bulunduğu gerekçesiyle, eğitimde geçen süreler çalışma süresi olarak kabul edilmiş ve fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hükmedilmiştir.

Yine Yüksek Mahkeme konuya ilişkin olarak vermiş olduğu bir diğer kararında<sup>21</sup> "Davalı ile banka arasında 27.11.1998 tarihli hizmet

sözleşmesi düzenlenmiş olup, bu sözleşmenin süre başlıklı 8. maddesine göre, davalı 25.11.1998 tarihinde göreve başlamış ve aynı tarihte Bireysel Pazarlama Uzman Yardımcılığı Programına alınmıştır. Davacı işveren, davalının eğitim süresince hizmet vermediğini ileri sürerek ödediği ücretleri geri istemektedir. Davalı göreve başlamasını takiben işveren tarafından eğitime gönderilmiştir. İş Yasasının 62/ç maddesinde, işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili her hangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılacağı belirtilmiştir. Ayrıca işçi, işverenin her an buyruğuna hazır bir halde eğitim programına tabi tutulmuş olup, eğitim süresi içerisinde her an fiili göreve çağırılması da mümkün olup, burada işçi, işverenin talimatı ile fiilen işi ifa edememektedir. İşveren, kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işi ifa edemeyen işçiye çalışmadığı ancak çalışmış sayıldığı sürelerin ücretini ödemekle yükümlüdür. Bu husus Borçlar Kanunu'nun 325. maddesinde de düzenlenmiş olup, bu maddede taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir ifadesiyle açıkça vurgulanmaktadır. Davacı işveren işin fiilen yapılmasını engellemiştir. O halde davalıya, tartışmalı eğitim süresi ile ilgili ücreti ödemekle yükümlüdür. Nitekim işveren bu ücreti ödemiş olup, bu dava ile ödediğini geri talep etmekte ise de bu talebin haklı hukuksal nedeni bulunmamaktadır. Mahkemenin aksine düşünce ile ücret isteğini hüküm altına alması hatalıdır." sonucuna varmıştır.

Yukarıda anılan kararın konusu, işverenin eğitim semineri süresince hizmet vermemesi gerekçesiyle işçiye ödediği ücretin geri öden-

**İşverenin, kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işi ifa edemeyen işçiye çalışmadığı ancak çalışmış sayıldığı sürelerin ücretini ödemekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir.**

mesi ile ilgilidir. Yüksek Mahkeme kararında, işçinin eğitim seminerinde geçen sürenin 1475 sayılı eski İş Kanunu m. 62/ç kapsamında çalışma süresinden sayılan süre olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, işçinin her an işverenin buyruğuna hazır bir halde eğitim programına tabi tutulması ve her an fiili göreve çağrılmasının mümkün olması gerekçesine dayanılarak işverenin talebinin reddedilmesi gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Kararda ayrıca, işçinin işi ifa edememesinin işverenin vermiş olduğu talimat olduğu üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak, işverenin, kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işi ifa edemeyen işçiye çalışmadığı ancak çalışmış sayıldığı sürelerin ücretini ödemekle yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Yargıtay, konuyu işverenin temerrüdü hükümleri çerçevesinde değerlendirerek, sonuca ulaşmıştır.

Konuyla ilgili başka bir kararında Yargıtay<sup>22</sup> zorunlu eğitim giderlerinin işveren tarafından ödenmesi gerektiği sonucuna vardıldıktan sonra, inceleme konumuza ilişkin olarak, “Davacı kursta geçen sürelerin fazla çalışma olarak kabul edilmesini ve bu süreye ait ücretlerin fazla çalışma ücreti olarak hesaplanıp ödenmesini talep etmiş, mahkemece davacının bu isteği hüküm altına alınmıştır. Kursta geçen sürede üretime yönelik bir çalışma yapılmamış, kursta alınan bilgilerden davacının mesleki yeteneği gelişmiş ve işçi lehine sonuçlar elde edilmiştir. Bu nedenlerle kursta geçen sürelerin fazla çalışma olarak değerlendirilip işçi lehine fazla mesai ücreti olarak hükmedilmemelidir.” biçiminde karar vermiştir.

### 3. Kararın Değerlendirilmesi

İncelediğimiz kararda Yargıtay, işçinin işveren tarafından yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katılması nedeniyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücreti ödenmesi yönündeki yerel mahkeme kararını bozmuştur. Yüksek Mahkeme, bozma gerekçesinde işçinin eğitim amaçlı katıldığı toplantıda geçen sürede “fiilen çalışmadığı”, işverene “belirtilen anlamda bir fayda sağlamadığı” bu nedenle davacının “bilgi ve performansını artırma amaçlı” yapılan eği-

tim toplantılarında geçen sürenin fazla çalışma olarak değerlendirilmesinin doğru olamayacağı sonucuna ulaşmıştır.

Yüksek Mahkeme, kararını öncelikle davacı işçinin eğitim semineri süresince “fiili çalışmasının” bulunmadığı gerekçesine dayandırmıştır. İş Kanunu 2. maddesinde işçi “Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi” olarak tanımlanmıştır. İşçi kavramının varlığı için “geçerli bir iş ilişkisi”, “herhangi bir işin yapılması (çalışma)”, “ücret” ve “bağımlılık” unsurlarının bulunması gerekir<sup>23</sup>. Bu unsurlardan “herhangi bir işin görülmesi (çalışma)”, çalışma süresi içerisinde gerçekleştirilmektedir. Bu durumda, işin görülmesine başlandığı anda çalışma süresi de başlamakta, bittiği noktada da bitmektedir. Bu durumda fiili çalışmanın söz konusu olduğu durumda, çalışma süresinin ne zaman başlayıp ne zaman biteceğinin tespiti kolaydır. Ancak, işçi işgörmeye edimini işverenin emrine sunma borcu altındadır. İşçinin çalışmanın başında işgörmeye edimini işverene sunduktan sonra, sunulan bu edimi değerlendirmek ve kullanmak işverenin yetki ve tasarrufundadır. Bu durumda, işçi işgörmeye edimini işverene usulüne uygun olarak sunmuş, işveren ise bu edimi fiili çalışma olarak kullanmamış ya da iş sözleşmesinde kararlaştırılan asıl işin dışında kullanmışsa, işçinin işgücünü işverenin emrine tahsis ettiği bu süreleri de çalışma süresi içinde saymak gerekir.

Özellikle yukarıda açıklamaya çalıştığımız çalışma süresinden sayılan halleri düzenleyen İş K. m. 66/I-d’de hüküm altına alınan ve “İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler”in çalışma süresinden sayılacağına ilişkin hüküm karşısında, herhangi bir sürenin çalışma süresinden sayılabilmesi için fiili çalışmanın varlığını aramanın uygun olmadığı kanaatindeyiz. Zira, burada önemli olan, işverenin buyruğu ile işçinin bir yere gönderilmesi ya da herhangi bir yerde meşgul edilmesidir. İşverenin çalıştırma amacının olup olmaması da önemli değildir. Bu kapsamda işçinin eğitim seminerine gönderilmesinin yanında örneğin,

## Bilgi ve performansı artmış bir işçinin, işyerinde eskisinden daha faydalı ve verimli olarak çalışacağından şüphe yoktur.

işçinin mesleği veya işyerinde gördüğü işle ilgili bir filmi seyretmek için işveren tarafından sinemaya gönderilmesi durumunda da, işçinin yolda ve sinemada geçirdiği süreleri çalışma süresinden saymak gerekir<sup>24</sup>.

Üzerinde durulması gereken bir husus da, eğitim süresi içerisinde işçinin her an fiili göreve çağrılabilmesidir. Üstelik işçi, işverenin talimatı nedeniyle fiilen işini ifa edememektedir. Bu nedenle, işveren kendi talimatı ve görevlendirmesi ile fiilen işi ifa edemeyen işçinin çalışmadığı ancak çalışmış sayıldığı sürelerin ücretini ödemekle yükümlüdür. Şayet, bu süreler fazla çalışma kapsamında değerlendirilebiliyorsa, fazla çalışma ücretinin de ödenmesi gerekir kanısındayız.

Yargıtay, kararında ayrıca işçinin eğitim seminerinde geçen sürede işverene “belirtilen anlamda bir fayda sağlamadığı” belirtilmiştir. İşçinin iş sözleşmesi uyarınca yerine getirmek zorunda olduğu temel edim, iş görme edimidir. İş görme edimi, iş sözleşmesinin de unsurlarından biridir. Ancak, işçinin iş görme edimini, belli bir sonucu gerçekleştirme yükümlülüğü olarak anlamamak gerekir. İşçinin iş sözleşmesi uyarınca yerine getirmek zorunda olduğu edim, belli bir amaca yönelik belirli bir eylemi gösterme yükümünü ifade eder<sup>25</sup>. Üstelik, işverenin bilgisi dahilinde ve onun emir ve talimatlarıyla gitmiş olduğu eğitim semineri süresince Yüksek Mahkeme'nin kararında aradığı anlaşılan “beklenen fayda”nın sağlanamaması olağandır. Ancak, sadece iş görme borcu altında olan, görülen işin sonucundan sorumlu olmayan işçinin, eğitim semineri boyunca beklenen faydayı sağlamaması nedeniyle fazla çalışma ücretinden mahrum bırakılması doğru değildir.

İnceleme konumuz olan karara benzer ve yukarıda belirtilen bir kararda<sup>26</sup> da Yüksek Mahkeme, işçinin “Kurstta geçen sürede üretime yönelik bir çalışma yapılmamış” olmasından

hareketle, kursta geçen süreleri fazla çalışma olarak kabul etmemiştir. Karar, inceleme konumuz olan kararlar birlikte değerlendirildiğinde, Yüksek Mahkeme'nin “belirtilen anlamda bir fayda”dan kastının “üretim” olduğu anlaşılmaktadır. Ancak bu gerekçeye de katılma olanağı yoktur. Öncelikle belirtmek gerekir ki, işçinin sadece üretim faaliyetinde geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz. Yukarıda belirtmeye çalıştığımız gibi, gerek İş K. m. 66'da düzenlenen çalışma süresinden sayılan haller, gerek hafta tatili ücretine ilişkin İş K. m. 46'da çalışmış günler gibi sayılan haller ve gerekse, yıllık ücretli izne ilişkin İş K. m. 55'te çalışılmış gibi sayılan sürelerde “işçi üretime yönelik bir çalışma” yapmamaktadır. Ancak yasa koyucu bu süreleri yine de çalışma süresinden saymıştır. Üstelik, “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ve “Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik”te açıkça eğitimde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.

Yüksek Mahkeme'nin, eğitim seminerinin “davacı işçinin bilgi ve performansını artırma” amacıyla yapıyor olması gerekçesine de katılma olanağı yoktur. İşçinin katılmış olduğu seminerde bilgi ve performansını arttırdığı doğrudur. Bu tür seminerlerin amacı da budur. Ancak, işçinin eğitim sonucunda bilgi ve performansını arttırması, eğitim anında işverene bir fayda sağlamasa da, gelecekte işveren açısından da çeşitli faydalar sağlayacaktır. Diğer bir anlatımla, eğitim semineri sonucunda sadece işçi lehine sonuçlar elde edilmemiş, işverenin de lehine sonuçlar gerçekleşmiştir. Bilgi ve performansı artmış bir işçinin, işyerinde eskisinden daha faydalı ve verimli olarak çalışacağından şüphe yoktur.

Yerel mahkemenin davacı işçinin işverence şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katıldığı gerekçesiyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücretine hükmetmesi ise hatalıdır. Kısaca belirtmek gerekirse, 4857 sayılı İş Kanunu açısından işçinin fazla çalışma yapmış sayılabilmesi için işçinin 7 günden oluşan haftalık zaman diliminde çalıştığı sü-

renin toplam olarak 45 saati aşip aşmadığına bakılacak, 45 saati aşan süreler fazla çalışma olarak kabul edilerek zamlı ücret ödenecektir. Denkleştirme uygulamasına gidilmesi durumunda da, denkleştirme dönemi içerisinde haftalık ortalama çalışma süresinin aşılp aşılmadığına göre işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığına karar vermek gerekecektir. Yine İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği m. 4 uyarınca işçinin haftalık toplam çalışması 45 saati geçmese dahi, günlük çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda, fazla çalışmaya ilişkin hükümlerin uygulanması gerekir<sup>27</sup>.

Şu halde, 4857 sayılı İş Kanunu açısından eğitim seminerinde geçen sürelerin fazla çalışma olarak kabul edilebilmesi için bir haftalık süre içerisinde yapılan diğer çalışmalarla birlikte 45 saatlik haftalık çalışma süresinin aşılp aşılmadığının araştırılması gerekecektir. Denkleştirme uygulamasına gidilmesi halinde, eğitim seminerinde geçen süre de dahil, ortalama haftalık çalışma süresinin aşılması halinde fazla çalışmanın varlığından bahsedilebilecektir. Son olarak, eğitim semineri dahil, işçinin haftalık çalışması 45 saati aşmasa dahi, eğitim semineri günlük 11 saatin üzerinde gerçekleşmişse, yine fazla çalışmanın gerçekleştiğinin kabulü gerekir (ÇSY. m. 4). Yerel mahkemenin kararında yer aldığı gibi, işçinin işverence şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katıldığı gerekçesiyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücreti hesaplanması ise doğru değildir.

### III. SONUÇ

Sonuç itibariyle Yargıtay, incelemiş olduğumuz kararında taraflar arasında menfaat dengesi sağlamak istemiştir. Kararda olduğu gibi, eğitim amaçlı toplantılarda geçen sürenin fazla çalışma olarak değerlendirilmemesi, menfaatler dengesi açısından uygun gibi görülse de, yukarıda da belirttiğimiz gibi işçi, eğitim amaçlı toplantılara işveren tarafından gönderilmiştir. İş K. m. 66/I-d'de işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle

le asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürelerin iş süresinden sayılacağı açıkça belirtilmiştir. İşçi işverenin talimatıyla eğitim toplantılarına katılması nedeniyle fiilen işini ifa edememiştir. Eğitim seminerlerinde sadece işçi lehine sonuçlar doğmaz. İşyerinde katıldığı eğitim seminerleri sayesinde, bilgi ve performansını arttırmış bir işçinin çalışması sonuç itibariyle işverenin de lehinedir. Bu nedenle, Yargıtay'ın incelemiş olduğumuz kararına katılmıyoruz. Yerel mahkemenin işçinin işverence şehir dışında yılda 3-4 defa düzenlenen toplantılara eğitim amaçlı olarak katıldığı gerekçesiyle bu süreye karşılık olmak üzere haftada 1 saat fazla çalışma ücreti hesaplanması ise hatalıdır. Bu yönden **Yüksek Mahkeme'nin kararı isabetlidir.**———

### DİPNOTLAR

- 1 <http://www.legalbank.net/belgeyazdir.asp?id=374852>  
31.10.2008
- 2 RG. 06.04.2004, No: 25425.
- 3 Hamdi Mollamahmutoglu, İş Hukuku, Ankara 2008, 860; Hatice Karacan, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Ankara 2007, 23; Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2008, s. 319; İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde çalışma süresine ilişkin yapılan tanımlamanın açık ve yeterli olduğunu söylemek güçtür. Zira "...işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre"den ne kastedildiği belli değildir. Burada kastedilen, kapsamı ve niteliği iş sözleşmesinde veya sonradan işverenin emir ve talimatıyla belirlenen bir "işin" gereği olan faaliyetleri ifa ederken geçen sürenin mi yoksa iş sözleşmesi ile yüklenilen iş görme borcunun ifası için işverenin emrine girildiği yani işgücünün işverenin emrine tahsis edildiği andan işverenin emrinden çıkıldığı ana geçen sürelerin mi kastedildiği belli değildir. Yönetmelikte verilen tanımı İş K. m. 66 hükmü ile birlikte değerlendirdiğimizde çalışma süresi, işçinin gördüğü işte fiilen çalışarak geçirdiği sürelerdir. Geniş bilgi için bkz. Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, 35-36; Karacan, 23.
- 4 Kadir Arıcı, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanununda Çalışma Süreleri, Ankara 1992, 7; Tankut Centel, İş Hukuku, C.I, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, 225; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, 159, 160; Oğuz Kurucu, İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma, Ankara 1987, 171; Nürşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı Kanunun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri", Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayi İşverenleri Sendikası III. Yılında İş Yasası Semineri, İstanbul 2005, 151; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, İzmir 1994, 418; Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı, E. Tuncay Kaplan/Seymen, İş



- Hukuku, Ankara 2007, 226; Karacan, 23.
- 5 Bkz. HGK., 29.12.1973., E. 414, K. 1253 (Ünal Narmanlıoğlu, İş İlişkinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi Açısından Yargıtay'ın 1986 Yılına Ait Kararların Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 1986, İstanbul 1988, 16.
- 6 Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Konya 2008, 125.
- 7 Narmanlıoğlu, 419.
- 8 İbrahim Subaşı, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul, 2005, 321; Tunçomağ, Centel, 146; Mollamahmutoğlu, 854; Centel, 225; Arıcı, 98; Subaşı, 321.
- 9 Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul 2008, 726; Mollamahmutoğlu, 860; Arıcı, 98; Astarlı, 36; Centel, 229; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 160.
- 10 Astarlı, 138; Arıcı, 99.
- 11 Aynı yönde bkz. Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, 927; Karacan, 24, 31.
- 12 Astarlı, 138.
- 13 RG. 07.04.2004, 25426
- 14 Ömer Ekmekçi, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre İş Sağlığı ve Güvenliği Konusunda İşyeri Örgütlenmesi, İstanbul 2005, 58; Leyla Kılıç, İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Yükümlülüğü ve Sorumluluğu, Ankara 2006, 61; Ekmekçi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği konusunda verdiği eğitimlerde geçen sürelerin çalışma süresinde sayılmasını isabetli bulmamıştır. Yazara göre, böyle bir eğitimin verilmesinde işverenin menfaati bulunduğu kadar, işçinin de menfaati bulunmaktadır. Eğitim için yapılan harcamalar da işveren tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle eğitimde geçen sürelerin iş süresinden sayılmamasının menfaatler dengesine daha uygun olacağı görüştüdedir. Bkz., Ekmekçi, 58.
- 15 RG.06.04.2004, 25425.
- 16 1475 sayılı İş Kanunu'nun "Çalıştırma Yaşı ve Çocukları Çalıştırma Yasağı" başlıklı 67. maddesinin 3. fıkrasında, okula gidenlerin iş saatlerinin, okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenmesi gerektiği ve ders saatlerinin 7,5 saatlik çalışma süresi içinde sayılacağı açıkça düzenlenmişti.
- 17 Gençlerin İşte Korunmasına İlişkin 94/33 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin 8/1-a maddesi uyarınca, iş ve eğitimin birlikte yürütüldüğu işlerde veya işyerlerinde işi öğrenme programı çerçevesinde yapılan işlerde çalışma süresi günde sekiz saat, haftada kırk saat olacak ve eğitim ve iş süreleri birlikte dikkate alınacaktır. Bkz. Ertan İren, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleri Karşısında 4857 Sayılı İş Kanununun Durumu, Ankara 2008, 246, 247; Kadriye Bakırcı, Çocuk ve Genç İşçilerin Haklarının Korunması, İstanbul 2004, 291; Astarlı, 139.
- 18 Çenberci, 920.
- 19 Kenan Tunçomağ, İş Hukukunun Esasları, İstanbul 1989, 153; Mollamahmutoğlu, 873; Astarlı, 150; Arıcı, 102; Centel, 230; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, 166; Narmanlıoğlu, 424; Süzek, 732, 733; Karacan, 28.
- 20 Y9HD, 22.06.2000, E.2000/6607, K.2000/9854 - Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, Ankara 2008, 972.
- 21 Y9HD., 16.04.2001, E.2001/1800, K.2001/6392, Corpus, Mevzuat ve İçtihat Pr., 12.02.2009.
- 22 Y9HD, 26.12.2007, E. 2007/1129, K. 2007/39176 Kazancı İçtihat Bankası.
- 23 Fatih Uşan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1, İş Hukuku, Ankara 2006, 18, 19; Murat Demircioğlu, Tankut Centel, İş Hukuku, İstanbul, 2007, 45-47.
- 24 Aynı yönde bkz. Kadri Nur Anol, Çalışma Yaşamının Düzenlenmesi, C.I, Kitap II, İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan Gücü Yönetimi, İstanbul 1985, 11, 15.
- 25 Mollamahmutoğlu, 256.
- 26 Dipnot 22'de bahsedilen karar.
- 27 Fazla çalışma konusunda geniş bilgi için bkz. Karacan, 49 vd.; Ekonomi, Fazla Çalışma, 159 vd.; Astarlı, 167 vd.