

Seracettin GÖKTAŞ

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi

İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması

1. DİNLENME HAKKI KAVRAMI

İşçinin insan ve toplumun bir bireyi olduğu göz önüne alındığında, kişiliğini geliştirebilmesi, sosyal çevresi ile uyumlu ilişkiler kurması, sağlıklı olması, kültürel ve toplumsal yaşama iştirak edebilmesi için belirli zaman aralıklarında dinlenmesi kaçınılmazdır¹. İşçinin dinlenmesi, kendi sağlığı ve huzuru yanında, içinde yaşadığı toplumun sağlığı ve huzurunu da yakından ilgilendirmektedir².

Her çalışma doğal olarak yorucudur ve fiziksel açıdan dinlenmeyi gerektirir³. Belli bir süre çalışıp yorulan kimsenin dinlenmesi, insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzeyine erişmenin ve insanca yaşamının vazgeçilmez koşullarındandır⁴.

Yorgunluk sonucu meydana gelen iş kazalarına karşı işçinin korunması, iş tatmininin artırılması, bedensel ve ruhsal olarak iyiliğinin devamının sağlanması, veriminin azalmasına engel olunması ve iş kalitesinin artırılması da işçinin dinlenmesini gerektiren sebepler-

dendir. Bu nedenle işçinin dinlenme hakkı, İş Hukukuna hâkim olan işçiyi koruma ilkesinin bir sonucu olarak kabul edilmektedir⁵.

Çalışma süresinin kısıtlanmasının nedeni işçinin sağlığının ve özel yaşamının korunması düşüncesine dayanır. Ücretli tatil ve izinlerle işçinin günlük yaşamında dinlenmesi, özel yaşamına daha çok zaman ayırması, çalışma yaşamının yorucu, monoton ve sosyal yaşamdan kopuk ortamından bir süre uzaklaşması ve bu şekilde daha fazla dinlenmesi, ailesi ve sosyal çevresi ile uyumlu ilişkiler kurarak kendini geliştirmesi amaçlanmaktadır⁶.

İşçinin manevi kişiliğini geliştirmesi için dini ve milli duyguların toplumsal ve yoğun olarak yaşandığı özel günlerde de dinlenmesi gerekir. Toplumsal dayanışma ve birlik duygusunun yoğun yaşandığı bu günlerde ailesi ve çevresi ile bayram yaşayan işçi hem dinlenmiş olur hem de sosyal yaşamla bütünleşir⁷.

Dinlenme hakkı, çalışan ve yorulan kimsenin insan olmanın onuru gereği belirli zaman aralıklarında, ücretli olarak, dinlenmesini zo-

runlu kılan temel bir hak olarak tanımlanabilir.

İş K. m. 45 düzenlemesine göre İş Kanununda dinlenme hakkına ilişkin hükümler nispi emredici niteliktedir. Bu nedenle dinlenme hakkını ortadan kaldıran, daraltan, kullanımını zorlaştıran sözleşme hükümleri geçersizdir.

Dinlenme hakkının diğer bir özelliği de, dinlenme sürelerinin ücretli olmasının gerekmesidir. İşçinin dinlenme süresi için ücret almaması halinde kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak için uğraşacağı, bu durumda dinlenme ile güdülen işçinin sağlığının ve iş gücünün korunması amaçlarının gerçekleşmeyeceği kabul edilmektedir. Anayasa'nın 50. maddesinde bu izinlerden "ücretli" diye söz edilmesi de bunu göstermektedir⁸.

II. İŞÇİNİN GÜNLÜK DİNLENME HAKKI

A. Günlük Çalışma Süresinin Sınırlandırılması

İş Hukukunda, işçinin en fazla korunmaya muhtaç olduğu alanlardan biri kuşkusuz çalışma süreleridir. İşçi taleplerinin en fazla yoğunlaştığı bu alana yönelik işveren kesimin esnekleştirme arayışı, dinlenme hakkını ilgilendirmesi nedeniyle, sürekli olarak devlet müdahalesini karşısında bulmuştur. Ancak, yeni teknolojilerin ivmelendirdiği esnekleşme talepleri karşısında tam gün ve tekdüze olarak uygulanan klasik çalışma süresi giderek işletme ve işçinin ihtiyaçlarına göre bireyselleşen ve değişen bir çalışma süresine doğru gelişim göstermiştir. Çalışma sürelerindeki bu değişime hukukun kayıtsız kalması beklenemezdi. Nitekim, önceki Kanun'dan farklı olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin esnekliği ve bireyselliği ön planda tutulmuştur⁹.

Çalışma süreleri işçinin sağlığını doğrudan etkileyen faktörlerden kabul edilmektedir¹⁰. Sanayi devriminden sonra uygulanan çok uzun çalışma sürelerinin çalışanlar üzerinde onarılması mümkün olmayan tahribatlara yol açması ve bu nedenle çalışan nesillerin kısa sürede elden çıkarılması¹¹, öncelikle çocuk-

lardan başlamak üzere kadınlar ve diğer çalışanların çalışma sürelerinin sınırlandırılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır¹².

Çalışan insanın dinlenmesi; günlük çalışmalar içinde yemek, içmek, uyumak gibi bir takım fizyolojik ihtiyaçları gidermek için gereklidir. Çalışma sürelerinin sınırlandırılmasının bu genel sebebi yanında, işçilerin kişiliklerini geliştirmeleri için sosyal koruma, dinlenebilecekleri ve başka sosyal, dini ve kültürel faaliyetlerde bulunabilecekleri boş zaman sağlanması, işsizliğe karşı mücadele, verimli çalışma ve işçinin sağlığı ve dolayısıyla toplum yararı gibi özel sebepler de bulunmaktadır¹³.

İş Kanunu'nda işçiyi koruyucu hükümlerin başında çalışma sürelerinin sınırlandırılması gelmektedir. İşçinin günlük çalışma süresi, günlük azami çalışma süresi, ara dinlenme süresi ve gece çalışma süresi şeklinde sınırlamalara tabi tutulmuştur.

Çalışma süresine ilişkin İş Kanunu hükümleri, emredici olup, iş sözleşmesinin konusunu bu yönden sınırlamaktadır. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelerle işçi hem işveren karşısında hem de kendisine karşı korunmaktadır¹⁴. Başka bir anlatımla çalışma süresini sınırlayan hükümlere aykırı sözleşme hükümleri geçersizdir¹⁵.

İş Hukukunda çalışma süresi ve genel dağılımı tüm işçiler ve işyeri için kanunla belirlenen klasik çalışma süresi anlayışından üst sınırı kanunla çizilmiş olmakla birlikte, tarafların anlaşması ile tespit edilen, işletmenin gerekleri ve işçinin taleplerine göre bireyselleştirilebilen çalışma süresi anlayışına doğru bir değişim göze çarpmaktadır¹⁶.

Türk İş Hukukunda çalışma sürelerine ilişkin ilk modern düzenleme 3008 sayılı İş Kanunu'nun 35 ve devamı maddelerinde yer almıştır¹⁷. 35. maddeye göre genel bakımdan çalışma süresi haftada kırk sekiz saat olup, bu süre Cumartesi günleri saat on üçte kapanması zorunlu olan işyerlerinde günde en çok dokuz saati ve Cumartesi günleri saat on üçten sonra da çalışılan işyerlerinde ise günde sekiz saati geçmemek kaydıyla haftanın çalışma günlerine bölünerek günlük çalışma süresi bulunur. 931 sayılı İş Kanunu ile aynı hü-

kümlere sahip olan 1475 sayılı İş Kanunu'nda genel bakımdan iş süresi haftada kırk sekiz saat olarak öngörülmüş; bu sürenin haftada altı iş günü çalışılan işlerde günde sekiz saati geçmemek üzere ve Cumartesi kısmen veya tamamen tatil edilen işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir (m. 61). 1475 sayılı İş Kanunu'nun 61. maddesi 29.7.1983 tarih ve 2869 sayılı Kanun'la değiştirilerek haftalık azami çalışma süresi kırk sekiz saatten kırk beşe düşürülmüştür.

1475 sayılı Kanun'un yürürlüğü döneminde kanundaki çalışma sürelerine ilişkin kuralların esnekleşme ihtiyacına cevap veremedikleri, bu konuda kati hükümlerin değiştirilmesi gerektiği yönünde yoğun eleştiriler yapılmıştır¹⁸. 1475 sayılı Kanun'un çalışma sürelerine ilişkin hükümlerine yapılan eleştiriler dikkate alınarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süreleri esnekleşme ihtiyaçlarına cevap verecek nitelikte hükümlere yer verilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma süresi tanımlanmamıştır. Kanun'un 63. maddesine dayanılarak çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin üçüncü maddesinin birinci fıkrasına göre "iş süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 63. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de iş süresinden sayılır". 854 sayılı Deniz İş Kanunu m. 26/2'de ise iş süresi "gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir" şeklinde tanımlanmıştır.

Yargıtay eski tarihli bir kararında çalışma süresini "... işçinin iş akdi uyarınca yükümlü bulunduğu işi ifa için, işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar devam eden süre" olarak tanımlamıştır¹⁹. Avrupa Birliğinin 2003/88 sayılı Yönergesine göre çalışma süresi "işçinin işinde, fonksiyon veya faaliyetlerinin ifasında işverene amade bulunduğu tüm dönem"dir. Avrupa Birliği Adalet Divanının 3.10.2000 tarihli kararına göre çalışma süresi, dinlenme süresi kavramının karşıtı bir kavram olup, işçinin işinde, işverenin emrinde, işin ifası için işyerinde hazır bulunmak suretiyle geçen süreyi ifade eder²⁰.

1. Günlük Normal Çalışma Süresi

4857 sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu belirtildikten sonra, aksi kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine bölünmesi suretiyle günlük çalışma süresinin bulunacağı öngörülmüştür (m. 63, f.1). Buna göre ana kural, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesidir. Haftalık çalışma süresinin eşit bölümü halinde, haftada altı gün çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi yedi buçuk saat; Cumartesi gününün akdi tatil olması halinde yani haftalık çalışma süresinin beş gün olması durumunda günlük çalışma süresi dokuz saat; Cumartesi günü kısmen çalışma yapıyorsa kalan sürenin çalışılan günlere eşit bölümü ile bulunacak süre günlük normal çalışma süresi olacaktır.

Taraflarca haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı dağılımı da kararlaştırılabilir. Tarafların anlaşması yazılı olmalıdır (ÇSY. m. 5/f.1)²¹. İşçi denkleştirmeye ilişkin sözleşme yapılırken onay verebileceği gibi sözleşmenin devamı sırasında da verebilir²². Her halükarda onayın denkleştirmeden önce olması gerekir. Aynı maddenin ikinci fıkrasında tarafların anlaşması ile haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati geçmemek şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceği öngörülmüş ise de, öğretide 63. maddenin birinci fıkrasının sadece ikinci fıkrada yer alan denkleştirme esasını kapsamadığı, tarafların anlaşmasıyla, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılmasına da imkân tanıdığı, denkleştirme esasının bundan ayrı bir imkân olduğu kabul edilmektedir²³. Diğer bir görüşe göre ise, İş K. m. 63/f.2'de geçen "bu halde" ibaresi nedeni ile, denkleştirme kuralı uygulanmadan, haftalık çalışma süresinin hiçbir zaman farklı şekilde iş günlerine bölünemez²⁴.

Haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı dağılımı için tarafların anlaşması yeterli olup, işin niteliği önemli değildir²⁵. Ancak, haftalık çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde da-

ğılımında günlük çalışma süresi hiçbir şekilde on bir saati aşamaz.

Günlük azami çalışma süresinin on bir saat olması karşısında, haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak uygulandığı işyerlerinde, çalışılan gün sayısı beş günden az olamaz²⁶.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine günde onbir saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılması halinde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (İş K. m. 63/f.2). Ancak denkleştirme dönemindeki toplam çalışılan sürede varsa telafi çalışması dikkate alınmaz²⁷. Çünkü bu süre denkleştirme dönemindeki çalışmanın tam karşılığı değildir. Başka bir anlatımla telafi çalışması geçmişteki bir sürenin çalışmasıdır.

Çalışma süreleri işyerine değil, işçilere yöneliktir. Bu nedenle denkleştirme esasının işçilerin tamamına uygulanması zorunluluğu bulunmamaktadır²⁸.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinin son fıkrasında işçinin sağlığının korunması amacıyla günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler bakımından yönetmelik çıkarılması öngörülmüştür. Resmi Gazetenin 15.4.2004 tarihli ve 25434 sayılı sayısında yayımlanan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre kurşun, arsenik işleri, cam, cıva, çimento sanayii işleri, havagazı ve kok fabrikalarıyla termik santrallerdeki işler, çinko, bakır, alüminyum, demir ve çelik sanayi işleri, döküm, kaplamacılık işleri, karpit, asit, akümülatör sanayi işleri, kaynak işleri, madenlere su verme işleri, kaçuk işlenmesi, yer altı işleri, radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle yapılan işler, seksenbeş desibeli aşan gürültülü işler, su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler ile pnömokonyoz yapan işler, tarım ilaçları kullanım işlerinde günlük çalışma süresi ancak yedi buçuk saattir. Aynı Yönetmeliğin 5. maddesine göre de, su altında basınçlı hava

içinde çalışılan işlerde günlük çalışma süresi, derinliğe veya basınca bağlı olarak yedi ile dört saat arasında; cıva izabe işlerinde altı saat; elementer cıva bulunan ocaklarda görülen işlerde altı saat; kurşun izabe fırınlarının teksif odalarında biriken kuru tozları kaldırma işlerinde dört saat; karbon sülfürden etkilenme tehlikesi bulunan işlerde altı saat; entektsit işlerinde altı saattir.

Olağanüstü Hal Kanunu'nun 8. maddesine göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar nedeniyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde gündüz çalışmalarında günlük iş saatleri işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir.

5953 sayılı Basın İş K. Ek m. 1'e göre günlük çalışma süresi, gündüz ve gece devrelerinde sekiz saattir. Aynı maddede günlük çalışma süresini aşan çalışmalar fazla saatlerde çalışma olarak adlandırılmış ve her bir fazla çalışma saati için normal saat ücretinin %50 fazlası ile ücret ödeneceği düzenlemiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 26. maddesine göre genel bakımdan çalışma süresi, günlük sekiz saat ve haftada kırksekiz saattir. Bu süre haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünmek suretiyle uygulanır.

11.01.2011 tarihinde kanunlaşan ve 1.7.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 398. maddesinde işçinin "fazla çalışma borcu" da düzenlenmiştir. Maddede öncelikle fazla çalışma, " ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma" şeklinde tanımlandıktan sonra, fazla çalışma zorunluluğunun doğması halinde, işçinin bunu yapabilecek durumda bulunması ve fazla çalışmadan kaçınmasının dürüstlük kurallarına aykırı olmaması durumunda, karşılığı verilmek koşuluyla, fazla çalışmayı yerine getirme zorunluluğu vardır. Maddede kanunlardaki özel hükümlerin saklı olduğu da belirtilmiştir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 402. maddesinde ise işverenin fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretinin en az yüzde elli fazlası ile ödemekle yükümlü olduğu belirtilmiş, işçinin rızası ile fazla çalışma ücreti yeri-

ne, uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin verebileceği düzenlenmiştir.

a) Fiili Çalışma Süresi

“Çalışma süresi, kural olarak fiili çalışmayı esas alan bir süredir”²⁹. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu’nda öngörülen çalışma süresinden anlaşılması gereken fiili çalışma süresidir. Fiili çalışma süresi, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işte geçirdiği süredir³⁰. İşçinin çalışırken hareketleri arasına giren normal boşluklar çalışmanın fiili olma niteliğini etkilemez³¹. İş Kanunu’nda fiili çalışma süresi haftalık en çok kırkbeş olarak düzenlenmiştir (m. 63/f.1). Taraflar haftalık kırkbeş saatlik çalışma süresini haftanın çalışılan günlerine eşit veya farklı dağıtabilecekleri gibi kırkbeş saatten daha az bir süre kararlaştırılabilmeleri de mümkündür.

b) Farazi Çalışma Süresi

Fiilen çalışılmadığı halde günlük çalışma süresinden sayılan süreler “farazi çalışma süresi” denilmektedir³². Buna göre farazi çalışma süresi, günlük çalışma süresinin çalışma yapılmayan kısmıdır³³. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 66. maddesinde farazi çalışma süreleri belirtilmiş, bu sürelerin günlük çalışma sürelerinden sayılabileceği öngörülmüştür. Farazi çalışma süresinin iş süresinden sayılmasının nedeni, fiili çalışma olmamasına rağmen, işçinin işverenin emir ve talimatı altında bulunmasıdır.

İş K. m. 66’ya göre aşağıdaki süreleri farazi çalışma süreleridir:

-Madenlerde, taşocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler.

-İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler.

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

-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.

-Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

-Demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi, işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler.

Ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağı açıkça düzenlenmiştir. Kanun’un çalışma süresinden sayılmayacağını açıkça belirttiği süreler hariç, m. 66’da belirtilmediği halde çalışılmayan başka sürelerin de çalışılmış gibi sayılması mümkündür³⁴. Buna göre toplu veya bireysel iş sözleşmesi ile sigara molası çalışılmış gibi düzenlenebilir³⁵. Sözleşme ile çalışılmış sayılan sürenin mutlaka işyerinde geçirilmesi gerekir³⁶.

İşin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sadece sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen süre çalışma süresinden sayılmaz (m. 66/f. son). Ancak sosyal yardım amacıyla işyerine götürülüp getirilme sırasında araçta geçen sürenin çalışma süresinden sayılması sözleşme ile kararlaştırılabilir³⁷. İş K. m. 66/f’de belirtilen nitelikte olmayan işlerde işyeri, işçilerin ikamet ettikleri yerlerden uzak bir mesafede bulunsun dahi yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz. Çünkü burada işçilerin taşınması sosyal yardım mahiyetindedir.

Fıkra (f) hükmünde belirtilen işlerde yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmasının nedeni, işyerlerinin sabit olmaması, işyerlerinin işçilerin yerleşim yerlerinden uzak mesafede bulunması ve işçilerin işyerlerine getirilip götürülmelerinin “toplu ve düzenli bir şekilde” yapılmasının gerekmesidir³⁸. Fıkarda geçen “uzak mesafe” kavramı, yolun uzunluğuna ve ulaşım olanaklarına göre değerlendirilmelidir. Ulaşım olanaklarına göre uzak mesafede bulunmadığı kabul edilebilecek bir işyerine ulaşım için yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz³⁹.

2. Gece Çalışması

Çalışmanın gündüz yapılması kural olmakla birlikte, işyerinin gerekleri, işin niteliği gece yapılmasını da gerektirebilir. Yirmi dört saat faaliyet gösterilmesi gereken işyerlerinde günlük çalışmanın gece yapılması söz konusu olduğu gibi, bar, pavyon, gazino, oyun salonları gibi işin niteliği gereği çalışmanın sadece gece yapılmasını gerektiren işyerleri de bulunmaktadır⁴⁰. Gecenin doğal olarak uyku ve dinlenmeye ayrılan bir gün dönemi olması itibariyle işçilerin korunması amacıyla özel bir takım kurallara tabi tutulmuştur.

4857 sayılı İş K. m. 69/f.1'e göre gece; "en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve herhalde en fazla on bir saat süren dönem" olarak tanımlanmıştır. Bu hüküm nispi emredici bir düzenleme olup, işin niteliği ve bölgenin özelliklerine göre gece süresi 20.00-06.00 saatleri arasında on bir saati geçmemek üzere değişik saatler arasında belirlenebilir. Buna göre on bir saatlik sınır ancak işçi lehine olarak değiştirilebilir⁴¹.

Bazı uluslararası belgelerde de gece süresinin tanımı yapılmıştır. Gece; ILO'nun Kadınların Sanayide Çalışmasına İlişkin 1948 tarih ve 89 sayılı revize Sözleşmesinin 2. maddesinde 20.00-07.00 saatleri arasında en az on saatlik bir dönem; Gençlerin Sanayide Gece Çalışmasına İlişkin 1948 tarih ve 90 sayılı revize Sözleşmesinin 2/2. maddesinde ise on altı yaşından küçükler için 22.00-06.00 saatleri arasındaki süre olarak tanımlanmıştır. Avrupa Birliği'nin 2003/88 sayılı Yönergesinin 2. maddesinde de gece süresi, ulusal kanunlarla belirlenen, herhalde gece yarısı ile sabah 05.00 arasında geçen ve yedi saatten az olmayan süre olarak düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş K. m. 69/f.3'e göre işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Buna göre günlük çalışma süresi, günün gece döneminde en fazla yedi buçuk saattir⁴². Bu hükümden çıkan ikinci bir sonuç da gece fazla mesai yapılamayacağıdır. Nitekim Kanun'un 41. maddesinin 6. fıkrasında da

"... 69. maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz" denilerek duruma açıklık getirilmiştir. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesinin (b) bendinde de "... gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde..." fazla mesai yapılamayacağını düzenlemiştir. Ancak burada sözü edilen yasak, genel nedenlerle fazla yapılması ile ilgilidir⁴³. İş Kanunu'nun 42 ve 43. maddelerde zorunlu nedenlerle veya olağanüstü hallerde fazla çalışma bakımından herhangi bir yasak öngörülmemiştir. Aynı şekilde 10.9.1960 tarih ve 79 sayılı Kanun'un 6. maddesine göre gece çalışmaları da dâhil olmak üzere günlük çalışma sürelerinin üç saate kadar artırılabilmesi mümkündür. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme Yönetmeliğinin 5 ve 13. maddeleri gereğince, gece dönemine rastlaması halinde de günlük çalışma sürelerine ek olarak en çok iki saate kadar hazırlama, tamamlama ve temizleme işinin yapılabileceği düzenlenmiştir. Bunun gibi 5953 sayılı Basın İş Kanunu ek m. 1'e göre gündüz ve gece devresinde günlük çalışma süresinin arttırılabileceği ve bu şekilde üç saate kadar fazla çalışma yaptırılabilceği öngörülmüştür.

Olağanüstü Hal Kanunu'nun 8. maddesine göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar nedeniyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde gece çalışmalarında günlük iş saatleri işlerin niteliğine ve ihtiyaç derecesine göre artırılabilir.

Avrupa Birliği'nin 2003/88 sayılı Yönergesine göre gece işçisi, günlük normal çalışma süresinin en az üç saatini gece döneminde geçiren veya yıllık çalışma süresinin belirli bir kısmını gece döneminde geçiren kişidir.

Gece çalışmasının işçi sağlığını bozma riskini taşıması, sosyal çevreden tecrit etmeye yol açması⁴⁴, kişiliğin oluşumu ve gelişimini olumsuz etkilemesi⁴⁵ gibi nedenlerle on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayie ait işlerde gece çalıştırılması yasaklanmış; on sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılması sınırlandırılmıştır (İş K. m. 73).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 73. maddesinde yer alan düzenlemeye göre on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin sanayiye ait işlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Buna göre sözü edilen grup bakımından sanayiden sayılmayan işlerde çalıştırılmaları mümkündür. Ancak, Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 5. maddesine göre hangi iş olursa olsun 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece dönemine rastlayan postalarda çalıştırılmaları yasaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçilerin gece çalışmaları yasaklanmamıştır⁴⁶. Kanunun 73. maddesinin son fıkrası uyarınca çıkarılan Kadın İşçilerin Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğe⁴⁷ göre kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılabilmeleri için işe başlamalarından önce çalışmalarına engel durumları olmadığına dair sağlık raporu alınması (m. 7) ve gece çalıştırılacak kadın işçilerin isim listesinin bölge çalışma müdürlüğüne bildirilmesi gerekir (m. 7). Aynı Yönetmeliğe göre kadın işçilerin gece postasında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılması mümkün değildir (m. 5).

Gece çalışması, günün yirmi dört saatinde sürekli faaliyet gösterilen işyerleri bakımından söz konusudur. Bu nedenle, yirmi dört saat faaliyet gerektirmeyen işyerleri ve işlerde, ekonomik zorunluluk yoksa gece çalışması yapılamaz⁴⁸.

3. Postalar Halinde Çalışma Düzeni

Postalar halinde çalışma, kural olarak, hem gündüz hem de gece çalışmayı gerektiren faaliyetlerin ortaya çıkardığı bir zorunluluktur⁴⁹. Bu nedenle, gece çalışması yoksa postalar halinde çalışmaya da gerek yoktur. Gece çalışması işçi sağlığını ilgilendirdiğinden, İş Kanunu'nda, gece postalarına ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

İş K. m. 69/f.6'ya göre, işveren gece postalarında çalıştırılacak işçilerin listelerini ve bu işçiler için işe başlamadan önce alınan ve periyodik sağlık raporlarının bir nüshasını ilgili bölge müdürlüğüne vermekle yükümlüdür.

Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 4. maddesinin (a) bendine göre nitelikleri gereği

sürekli çalışılan ve postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı, yirmi dört saatlik süre içinde en az üç işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenmek zorundadır. Niteliği gereği yirmi dört saat çalışmayı gerektirmeyen işlerde günlük çalışmanın iki posta halinde düzenlenmesi mümkündür. Ancak, bu durumda, her bir postanın Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi Buçuk Saat ve Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelikte belirtilen günlük çalışma süresini aşmayacak şekilde düzenlenmesi gerekir.

Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliğinin 3. maddesine göre işveren veya vekili, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalıştırdıkları işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmelerini, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri düzenleyerek işçilerin işyerinde kolayca görüp okuyabilecekleri şekilde ilan etmekle yükümlüdür.

4857 sayılı İş K. m. 69/f.7'ye göre postalar halinde çalışmada haftada bir gece postasının gündüze alınması suretiyle değiştirilmesi gerekir. Aynı hükümde gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasının da uygulanabileceği belirtilmiştir ki bu en geç yapılması gereken değişik anlamına gelmektedir. Başka bir anlatımla, gece postasının gündüze alınmasına yönelik değişiklik en geç iki haftada bir yapılması gerekir. Sözü edilen fıkrada belirtilen "bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin..." ifadesi karşısında, posta değişiminin bir haftadan kısa bir süre olarak yapılması mümkün değildir⁵⁰.

İş K. m. 69/f.son ile Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği m. 9'a göre postası değiştirilecek işçinin, kesintisiz en az on bir saat dinlendirildikten sonra diğer postada çalıştırılması gerekir.

İşçinin postasının değiştirilmesi sadece gece ve gündüz postalarının değiştirilmesi şeklinde değil, işçinin postasının zorunluluk halinde değiştirilmesi de mümkündür. Bu zorunluluk, işyerinden, işten veya işçinin kişiliğinden kaynaklanabilir⁵¹. Ancak bu değişiklikte de, İş K. m. 69/f.son uyarınca, işçinin en az on bir saat dinlendirilmesi gerekir⁵².

İşveren, gece çalışması nedeniyle sağlığı-
nın bozulduğunu belgeleyen işçiye mümkün-
se gündüz postasında durumuna uygun bir iş
vermekle yükümlüdür. İşverenin işçiye gün-
düz postasında durumuna uygun bir iş verme-
si mümkün değilse, işçi, İş K. m. 24/I-a mad-
desi gereğince iş sözleşmesini fesih hakkına
sahip olur⁵³.

4. Ara Dinlenmesi

Yorgunluğun getirdiği dinlenme ihtiya-
cı yanında yemek, içmek, tuvalet gibi beşeri
ihtiyaçlar günlük çalışma süreleri içinde ça-
lışmaya ara verilmesini zorunlu kılmaktadır⁵⁴.
Ara dinlenmesi ile işçilerin dinlenip kuvvet-
lerini yenileyebilmeleri ve bazı ihtiyaçlarını
giderebilme imkânına kavuşmalarını sağlama
amaçlanmaktadır⁵⁵. Bu açıdan ara dinlenmesi-
nin diğer bir fonksiyonu işçinin verimliliğinin
artırmasıdır⁵⁶.

Ara dinlenmesi, Avrupa Birliği'nin 2003/88/
EC sayılı Yönergesi'nin 4. maddesinde düzen-
lenmiş olup, buna göre üye devletler, günlük
çalışma süresi 6 saatten fazla olan her işçiye
ara dinlenmesi verilmesini sağlayacak önlem-
leri almak zorundadır. Yönergenin aynı mad-
desinde ara dinlenme süresinin belirlenmesi,
koşulları ve şekli toplu veya bireysel iş sözleş-
meleri ile ya da ulusal mevzuatla belirleneceği
düzenlenmiştir⁵⁷.

Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68.
maddesinde "Günlük çalışma süresinin ortalama
bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin
gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere...
ara dinlenmesi verilir" hükmüne yer verilmiş-
tir.

İş K. m. 68/f.1, a, b ve c bentlerinde ara
dinlenme süreleri, günlük çalışma sürelerine
göre belirlenmiştir. Buna göre, dört saat veya
daha fazla kısa süreli işlerde on beş dakika;
dört saatten fazla yedi buçuk saate kadar
(yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım
saat; yeni buçuk saatten fazla süreli işlerde
bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Bu süre-
ler asgari olup (İş K. m. 68/f.2), sözleşmelerle
arttırılabilir⁵⁸.

Günlük çalışma süresinin, o yerin gelenek-
leri ve işin gereğine göre ayarlanan ortalama

zamanında verilmesi gereken ara dinlenmesi,
kural olarak, aralıksız verilmelidir (İş K. m.
68/f.2). Taraflarca iklim, mevsim, o yerin ge-
lenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak, ara
dinlenmesinin aralıklı kullanımı kararlaştırıla-
bilir (İş K. m. 68/f.3).

İş K. m. 68/f.3'e göre ara dinlenmelerinin,
bir işyerinin işçilerine aynı ya da farklı saatler-
de kullandırılması mümkündür.

İş K. m. 68/f.son'da ara dinlenmelerinin ça-
lışma süresinden sayılmayacağı açıkça düzen-
lenmiş olup, buna göre işverenin ara dinlenme
süresi için ücret ödeme borcu bulunmamak-
tadır. Bununla birlikte, ara dinlenmesinin ça-
lışma süresinden sayılması sözleşmelerle ka-
rarlaştırılabilir. İşçiye kanunda öngörülenden
daha yüksek olarak kararlaştırılan ara dinlen-
mesi kanunda belirtilen ara dinlenmelerden
olduğu için çalışma süresinden sayılmayacak-
tır. Ancak ara dinlenme niteliğinde olmayan,
işverenin tek taraflı iradesi ile vermiş olduğu
dinlenmeler çalışma süresinden sayılacaktır⁵⁹.
Bu durumda, işçiye ara dinlenme süresine
karşılık normal çalışma ücreti ödenir⁶⁰. Ara
dinlenmesinin çalışma süresinden sayılma-
sının diğer bir istisnası da işçinin bu süreyi
işverenin emir ve talimatını bekleyerek geçir-
mesidir. İşçi bu durumda bir iş yapmamış olsa
bile işverenin emrinde kaldığı için ara dinlen-
mesi çalışma süresinden sayılır⁶¹. Esasen işve-
renin emir ve talimatını bekleyerek geçirilen
süre ara dinlenme olarak nitelendirilemez⁶².
Çünkü ara dinlenmede işçi işgücünü işverenin
buyruğunda hazır tutmakla yükümlü değildir.
Başka bir anlatımla, bu süreyi dilediği şekilde
kullanabilmektedir.

Ara dinlenmeye ilişkin hükümlerin uygu-
lanmasında işin sürekli veya süreksiz olması
önemli değildir⁶³.

Kanunun öngördüğü ara dinlenmesi dışın-
da işverence sigara ve çay molası adı altında
verilen dinlenme süreleri çalışma süresinden
sayılır⁶⁴.

Ara dinlenmesi, işçi tarafından serbestçe
kullanılır. İşçi bu süreyi işyerinde geçirmek
zorunda değildir. Ancak, işin veya işyerinin
özelliği, işçilerin ara dinlenmeleri sırasında
işyeri dışına çıkmamalarını gerekli kılıyorsa,

işveren işçilerin ara dinlenmelerini işyerinde geçirmelerini isteyebilir⁶⁵. Buna göre işin düzenini ve güvenliğini sağlamak amacıyla işverence yönetim hakkına dayanılarak ara dinlenmesinin işyerinde geçirileceğine karar verilmesi⁶⁶ veya işin gereği, iklim veya fiziki koşullar nedeni ile ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi, ara dinlenmesinin kullandırılmadığı anlamına gelmez⁶⁷.

5. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması ve bunlara benzer sebeplerin bulunması halinde kanunda belirtilen sınırlamalar dahilinde işçiye fazla çalışma yaptırılabilir.

Fazla çalışma ile ilgili hükümler ve sınırlamalar çalışanların iş sağlığı ve güvenliği sağlama amacı yanında Anayasa'nın 50. maddesinde düzenlenen dinlenme hakkına uygun davranma yükümlülüğü ile ilgilidir. Bu nedenle hukuka aykırı çalışmalar dinlenme hakkının ihlali niteliğindedir⁶⁸.

Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmaya fazla çalışma denir (İş K. m. 41/f.1). Buna göre haftanın herhangi bir gününde günlük çalışma sürelerinin üstünde çalışılmış olsa bile haftalık çalışma süresi kırkbeş saatten az ise fazla çalışmadan söz edilemeyecektir⁶⁹. Ancak, haftalık kırk beş saat sınırın altında kalsa bile günlük çalışma gündüz on bir saati, gece yedi buçuk saati veya sağlık kuralları bakımından yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işlerde günlük çalışma yedi buçuk saati aşmışsa, fazla çalışılan süre için işçinin ücret talep hakkı doğar. Bu alacak hakkı fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti olabileceği gibi ara dinlenmede çalıştırılma halinde normal ücret alacağı şeklinde de olabilir. Öğretide İş K. m. 41 ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 3. maddesine göre fazla çalışmanın haftalık kırkbeş saati aşan çalışma olduğu, bu nedenle günlük ve haftalık azami çalışma süresinin aşılması halinde İş Kanununun fazla çalışmaya ilişkin hükümlerinin uygulanmasını öngö-

ren aynı Yönetmeliğin 4. maddesinin kanuna uygun olmadığı, günlük çalışma sınırını aşan çalışmanın kanuna aykırı çalışma olduğunu ancak fazla çalışma koşullarına bağlanamayacağı ileri sürülmüştür. Bu görüşe göre örneğin 11 saatlik günlük çalışma sınırının aşılması durumunda bu çalışmanın ücretlendirilmesi gerekmele birlikte, bunun fazla çalışma ücreti mi, yoksa fazla sürelerle çalışma ücreti mi olduğu konusunda açıklık bulunmadığından, konunun mevzuatla düzenlenmesi gerekir⁷⁰.

Fazla çalışma süresi bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz (İş K. m. 41/f.8). Hükümdede fazla çalışma dahil haftalık azami çalışma süresinin gösterilmemiş olması nedeniyle, yıllık ikiyüzyetmiş saatlik sınırın aşılmasıyla, işçilere haftalık azami çalışma sınırı olmaksızın fazla çalışma yaptırılabilmesi sonucunun ortaya çıkabileceğini, bunun ise iş sağlığı ve güvenliğine aykırı olacağı ileri sürülmüştür⁷¹.

İşçinin kanunda belirtilen çalışma süresini aşar şekilde çalıştırılması için yazılı onayının alınması gerekir (İş K. m. 41/f.7). Onayın ne zaman alınacağına ilişkin kanunda açıklık yoktur. Ancak, Fazla Çalışma Yönetmeliğine göre fazla saatlerle çalışması için işçiden her yılbaşında onayının yazılı olarak alınması gerekir (m. 9). Bu nedenle sözleşme ile tüm çalışma süresi için onay alınması geçerli değildir⁷².

Kanun'a uygun şekilde onayı alınmayan işçi fazla çalışma yapmak zorunda değildir. Bununla birlikte, İş Kanunu'nda bazı durumlarda işçinin fazla çalışma yapması zorunluluğu öngörülmüştür (m. 42 ve 43). Bu haller; zorunlu nedenlerin ortaya çıkması ve olağanüstü hallerdir. Bu hallerde dahi fazla çalışma ücretinin ödeneceği ilgili maddelerde düzenlenmiştir.

Denkleştirme esasının uygulandığı işyerlerinde, İş K. m. 63 gereği, yoğunlaştırılmış iş haftalarında kırkbeş saatlik sınır aşılsa bile fazla çalışma ücreti istenemez. Bununla birlikte, denkleştirme olsun olmasın, haftalık çalışma süresi kırkbeş saatin altında olsa bile günlük onbir saati aşan çalışmalar fazla çalışma ücretini gerektirir⁷³.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın hesabında yarım saatten az süreler yarım

saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat olarak kabul edilir (FÇY. m. 5/f.2).

Bir saatlik fazla çalışmanın karşılığı, normal çalışma saat ücretinin %50 fazlasıdır (İş K. m. 41/f.2).

İş Kanunu'nun 64. maddesine göre, zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sora işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz (f.1). İki aylık süre azami süredir⁷⁴. Buna göre telafi çalışmasını gerektiren nedenler sınırlı olarak sayılmamıştır⁷⁵.

Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz (f.2). İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır (f.5).

Öğretide telafi çalışması için işçinin talebinin yeterli olmadığı, ayrıca işverenin kabulünün gerektiği, başka bir anlatımla telafi çalışmasının tarafların anlaşması ile mümkün olduğu ileri sürülmüştür⁷⁶.

İşçinin fazla çalışma karşılığı ücret yerine serbest zaman istemesi durumunda, verilecek serbest zaman, fazla çalışılan her bir saat için bir saat otuz dakikadır (İş K. m. 41/f.4). Serbest zamana ilişkin hüküm nispi emredicidir, sözleşme ile işçi lehine artırılabilir⁷⁷. Serbest zaman dönemi ücretlidir⁷⁸. Başka bir anlatımla serbest zamanın kullandırıldığı dönem ücretinin işçiye ödenmesi gerekir.

Sözleşme ile belirlenen haftalık çalışma süresini aşan, fakat haftalık kırkbeş saatin altında kalan çalışmalara kısmi süreli çalışma denir⁷⁹. Bir saat fazla sürelerle çalışmanın karşılığı, normal bir saatlik ücretin %25 fazlasıdır (İşK. m. 41/f.3). İşçi ücret yerine serbest zaman isterse, her bir fazla sürelerle çalışma saati için 1 saat 15 dakika serbest zaman verilir (m. 41/f.4). Bu süre nispi emredicidir, sözleşme ile işçi lehine artırılabilir⁸⁰.

Fazla Çalışma Yönetmeliğinde kısmi süreli çalışan işçilere fazla süreli çalıştırma yaptırılmayacağı belirtilmiştir (m. 8/d). Ancak, kanunda yer almayan bu yasağın yönetmelikle öngörülemeyeceği, Anayasa'ya ve İş K. m. 41'e aykırı olduğu, bu nedenle bu düzenlemeye itibar edilemeyeceği ileri sürülmüştür⁸¹.

Fazla Çalışma Yönetmeliğinin 7. maddesine göre bazı işlerde fazla çalışma yaptırılması veya bazı kişilerin fazla çalışma yaptırılmaları yasaklanmıştır. Buna göre; sağlık kuralları bakımından günde en çok yedibuçuk saat çalıştırılabilecek veya yedibuçuk saatten az çalışmayı gerektiren işler, gece sayılan gün döneminde yürütülen işler, maden ocakları, kablo döşenmesi kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi işlerin yer veya su altında yapılanları fazla çalışma yaptırılmayacak işlerdir. Fazla çalışma yaptırılmayacak kişiler ise; onsekiz yaşını doldurmamış olanlar, gebe ve yeni doğum yapmış ve emziren kadınlar, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılanlar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, sağlıklarının elvermediği doktor raporu ile belgelenen işçilerdir⁸².

İş K. m. 69/f.3 uyarınca gece fazla çalışma yaptırılması yasaklanmış olmasına rağmen, işçinin gece yedi buçuk saatten fazla çalışması fazla mesai olarak değerlendirilmektedir.

Öğretide yöneticilik görevini fiilen bir üst makamın emir ve talimatlarına bağlı olmaksızın yerine getiren kişi üst düzey yönetici olarak nitelendirilmektedir⁸³. Yargıtay da yönetici pozisyonunda çalışan kişiyi, aynı işyerinde görev ve talimat veren bir başka yönetici veya şirket ortağı bulunmuyorsa, çalışma gün ve saatini kendisinin belirlediğinden hareketle üst düzey yönetici olarak değerlendirmiş ve üst düzey yöneticinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücreti de alması durumunda fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağına karar vermiştir⁸⁴.

B. Yargıtay Kararları Yönünden Değerlendirme

Yargıtay fazla çalışma yapıldığını ispat yükünün bunu ileri süren işçiye, fazla çalışma

ücretinin ödendiğinin ispat yükünün ise işverene ait olduğunu⁸⁵, işçinin iddiasını her türlü delille kanıtlayabileceğini, işverenin ise ödeme savunmasını yazılı belgelerle kanıtlanması gerektiğini kabul etmekle birlikte⁸⁶ bir kararında fazla mesainin ispatı noktasında davacı ile birlikte işten çıkarılan ve menfaat birliktelikleri olan tanık anlatımlarının yeterli olmadığına karar verilmiştir⁸⁷. Yargıtay'a göre ihtirazi kayıt konulmamış imzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının işçi tarafından yazılı delille kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması ve ihtirazi kayıt ile sürülmeden ödemenin kabul edilmiş olması durumunda da, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerekir⁸⁸.

Fazla çalışmanın ispatı ile ilgili bir HGK kararında şöyle denilmektedir: "...İş Kanununda fazla çalışmanın ispatı ile ilgili olarak özel bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle fazla çalışmanın ispatında ispat yükü genel hükümlere tabidir. Dolayısıyla fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi kural olarak bu iddiasını; fazla çalışma yaptığı gün ve saatleri ispat etmek zorundadır. Fiili bir olgu söz konusu olduğundan, kural olarak işçi, fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir, tanık da dinletebilir. Fazla çalışmanın yazılı belgelere, işveren kayıtlarına veya kesin delile değil, tanık anlatımına dayalı olması durumunda, mahkemece; fazla çalışma yapılan süreler tespit edilirken; işçinin uzun süre her gün fazla çalıştırılmasının hayatın olağan akışına ve insan doğasına uygun düşmeyeceği, yaşam tecrübelerine göre hiç hastalanmadan veya evlenme, ölüm, doğum, özel işleri gibi mazereti çıkmadan yıllarca sürekli çalıştığının kabul edilemeyeceği, işyerindeki üretim faaliyeti ve işçinin üstlendiği işin niteliği dikkate alınmadan sürekli iş gördürüldüğünün var sayılamayacağı, işçinin ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık izin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde hiç dinlenme hakkını kullanmadan

çalıştığının düşünülmemeyeceği göz önünde tutularak, belirlenen fazla çalışma süresinden hakkaniyet indirimi yapılması gerekip gerekmediği değerlendirilmelidir..."⁸⁹.

Ancak Yargıtay, fazla mesainin tanıkla kanıtlandığı durumlarda, hastalık, mazeret, izin ve benzeri ihtiyaçlar nedeniyle çalışmama ihtimalini göz önünde bulundurarak, bir kimse- nin uzun süre sürekli olarak fazla mesai yapmasını hayatın olağan akışına aykırı bulmakta ve bu nedenle tanık anlatımlarıyla tespit edilen fazla çalışma süresinden uygun bir indirim yapılmasını aramaktadır⁹⁰.

Yargıtay, iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönündeki hükümleri yıllık ikiyüzyetmiş saatle sınırlı olarak kabul etmektedir⁹¹. Bunun için işçinin aylık ücretinin asgari ücretten fazla olması gerektiği belirtilmelidir.

Yargıtay, günlük çalışma süresinin onbir saati, gece çalışmalarının da yedibuçuk saati geçemeyeceğine ve sağlık kuralları bakımından yedibuçuk saat veya daha az çalışması gereken işlere ilişkin düzenlemelerden hareketle bu süreleri aşan çalışmaları haftalık çalışma süresi kırkbeş saati aşmamış olsa bile fazla çalışma olarak değerlendirmektedir⁹². Aynı kararda fazla çalışma süresinin yılda toplam ikiyüzyetmiş saati geçemeyeceğine ilişkin İş K. m. 41'deki hükme rağmen yılda ikiyüzyetmiş saati geçen çalışmayı da fazla çalışma olarak kabul etmiştir.

Yargıtay da gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğini kabul etmektedir⁹³.

Akdi tatil günü olan Cumartesi günü telafi çalışması yaptırılamaz⁹⁴.

Yargıtay'a göre işyerinde en üst düzey konumda çalışan işçinin görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Üst düzey yöneticinin mesaisini kendisinin belirlediği kabul edilmiştir. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunması

durumunda, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceği, bu durumda yasal sınırları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkının doğduğu kabul edilmiştir⁹⁵. Buna karşın Yargıtay mutfak şefi unvanı ile çalışan işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlemediği gerekçesi ile fazla çalışma ücretine hak kazandığını ve fazla çalışma ücretinin ödenmemesi nedeni ile iş sözleşmesini feshetmesini haklı bulmuştur⁹⁶.

Home ofis sistemi ile çalışan satış temsilcisinin de çalışma saatlerini kendisinin belirlediği gerekçesi ile fazla çalışma ücreti istemeyeceğine karar verilmiştir⁹⁷.

Yargıtay, fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin günlük çalışma süresinden sayılmaması gerektiğini, tanık anlatımlarına göre fazla çalışmanın uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde uygun bir indirim yapılması gerektiğine karar vermiştir⁹⁸. Ancak fazla çalışmanın işveren kayıtlarına göre belirlendiği durumlarda indirime gerek olmadığı kabul edilmektedir⁹⁹.

Yargıtay, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi hükmüne göre günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağından hareketle, 68. maddenin öngördüğü en az bir saatlik ara dinlenme süresini hem günlük yedibuçuk saati aşan çalışmalar yönünden hem de günlük onbir saate kadar olan çalışmalar için kabul etmiş, günlük onbir saat ve daha fazla çalışmalarda ise en az birbuçuk saat olarak verilmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁰⁰. Bu görüşten hareketle, günde dokuz saat çalışıldığı belirtilen işyerinde fazla çalışma süresi hesaplanırken yarım saat ara dinlenmesinin indirilmesinin doğru olmadığına, İş K. m. 68 gereği bir saat ara dinlenme süresinin indirilmesi gerektiğine karar vermiştir¹⁰¹.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.04.2006 tarih ve E: 2006/9-107, K: 2006/144 sayılı kararında, günde 24 saat çalışmanın geçerli olduğu işyerleri bakımından ara dinlenmeleri ve kişisel ihtiyaçlar için zorunlu süre çıkarıldığında günlük çalışma süresi 14 saat olarak kabul edilmiştir¹⁰².

Yargıtay, ara dinlenme süresinin kullanımı

ile ilgili bir kararında işe ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde ara dinlenmenin kullanılmasıyla ilgili olarak, ara dinlenmenin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaçla uygun kullanılması gerektiğini belirtmiştir¹⁰³.

Ara dinlenmesi ile ilgili bir başka kararı da şöyledir: "Dava konusu uyuşmazlık Toplu İş Sözleşmesinin 61. maddesinden kaynaklanmaktadır. Toplu İş Sözleşmesinin anılan hükmü vardiyalı işçi çalıştırılan işyerlerinde, işçinin ara dinlenmesini işin niteliği gereği fiilen çalışarak geçirmesi halinde uygulanabilir. Salt işçinin ara dinlenmesi sırasında işyerinde bulunması önemli değildir. Gerçekten, bu süre içinde işçinin ara dinlenme yokmuş gibi çalışıyor olması da gerekir. İşçinin ara dinlenme sırasında başka bir yere gitme imkânının o sırada fiziken mümkün olmaması, anılan alacağa hak kazanılması için yeterli değildir. İşyerinde yapılan keşif, davacının ara dinlenme sırasında fiilen çalıştığını göstermemektedir. Davacının mesai saatleri içerisinde işyerinde yemek yediği, diğer doğal ihtiyaçlarını karşılamak için yarım saat fiilen ara dinlenmesi yaptığının kabulü gerekir. Bu nedenle Toplu İş Sözleşmesinin 61. maddesi hükmü uyarınca yarım saatlik ara dinlenmesi için 1 saatlik normal çalışma ücretinin %150 oranında artırılmak suretiyle hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"¹⁰⁴.

İşçi dinlenme sürelerinde serbest olduğundan, usulüne uygun onayı alınmamışsa dinlenme sürelerinde çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin dinlenme sürelerinde çalışmaktan kaçınması örneğin fazla çalışma yapmayı reddetmesi, hafta tatilinde işe gelmemesi işverene haklı nedenle fesih hakkını vermez. Yargıtay fazla çalışmayı reddettiği için işveren tarafından sözleşmesi feshedilen işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteğini, işçiden onay alınmadığı gerekçesi ile kabul etmiştir¹⁰⁵.

Yargıtay fazla çalışma ve ulusal bayramlarda yapılan çalışma karşılığı ücretinin ödenmemesini işçi yönünden iş sözleşmesinin feshi için haklı neden kabul etmiştir¹⁰⁶.

Yargıtay işyeri devrinden sonra fazla çalışma,

hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil isteği ile açılan bir davada ilk derece mahkemesinin kararını "...İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumludur..." gerekçesi ile bozmuştur¹⁰⁷.

Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır. Yargıtay, son ücrete göre hesaplama yapılmasını hatalı bulmuştur¹⁰⁸.

Fazla çalışma ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olup, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir¹⁰⁹.

Yargıtay fazla çalışma ücreti konusunda ibranamenin içeriği ile işverenin savunması arasında çelişki bulunması durumunda ibranamenin geçerli olamayacağına karar vermiştir¹¹⁰.

III. SONUÇ

Dinlenme hakkı, işçinin verimliliğini artırmanın ötesinde sağlığının bozulmamasını ve korunmasını amaçlamaktadır. İşçinin dinlenerek çalışması aynı zamanda ailesi ve çevresiyle daha iyi ilişkiler kurmasını sağlayacaktır.

İş hukuku mevzuatımızda uluslararası sözleşme ve belgelere paralel olarak dinlenme hakkı konusunda önemli düzenlemeler yer almaktadır. İşçinin dinlenme hakkı çeşitli hükümlerle ele alınmış; bir takım hukuکی ve cezai hükümlerle güvence altına alınmaya çalışılmıştır. İşçinin dinlenme hakkı kapsamında günlük çalışma süresi sınırlandırılmış, asgari ara dinlenme süresi öngörülmüştür.

Yargıtay kararlarında, İş Kanunu'nun günlük çalışma süresini sınırlandıran hükümlerinin dinlenme hakkı kapsamında işçi lehine geniş yorumlandığı görülmektedir. Kanun'da fazla çalışma haftalık 45 saati aşan çalışma olarak tanımlandığı halde, işçinin haftalık çalışma süresi 45 saatin altında kalsa bile günlük azami çalışma saatlerini aşan çalışmaların da fazla çalışma olarak değerlendirilmesi, iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönündeki hükümlerin yıllık ikiyüzyetmiş saatle sınırlı olarak kabul edilmesi, fazla çalışma ücreti ödenmeyen işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi uygulamalar dinlenme hakkını koruyucu uygulamaları göstermektedir.

DİPNOTLAR

- 1 AKYİĞİT, Ercan, Yıllık Ücretli İzin, Ankara, Mayıs 2000, s.34
- 2 KÖSEÖĞLU, Ali Cengiz, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997, s.7; SÜMER, İş Hukuku, Konya 2011, s.147
- 3 AKYİĞİT, Yıllık Ücretli İzin, s.34
- 4 Any. Mah. 13.7.1971, 132/65 (RG. 27.4.1972, No. 14171)
- 5 SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, Konya 2011 s.142
- 6 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 2008, s.929-930
- 7 MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi, İş Hukuku, 3.Bası, Ankara 2008, s.930
- 8 EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, 242-243
- 9 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.856
- 10 ARICI Kadir, Çalışma Sürelerinin Hukuki Gelişimi ve Yeterliliği Açısından 1475 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Süreleri, Kamu-İş, Ankara, 1992, s.11
- 11 KOCAOĞLU Mehmet, Sosyal Politika (İş ve Sosyal Güvenlik), Ankara 1987, s.119
- 12 ARICI, s.11
- 13 NARMANLIOĞLU, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2010, s.27
- 14 ÇENBERCİ Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s.915; ARICI, s.11
- 15 ÇENBERCİ s.916; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, Cilt I, 3.Bası, İstanbul, 1984, s.282; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.853
- 16 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.857
- 17 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 857

- 18 NARMANLIOĞLU, s.478
- 19 Yargıtay HGK. 10.11.1971, 1970/9-1003, 1971/645
- 20 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.860; ASTARLI, s.10 vd.
- 21 CANIKLIOĞLU, yazılı olma koşulunun kanunda yer almadığını belirterek yönetmeliğin sözü edilen hükmünü eleştirmiştir ("4857 sayılı Kanununa Göre Çalışma Süresi ve Bu Sürenin Günlere Bölünmesi", Toprak İşveren Dergisi, Haziran 2005, s.11)
- 22 EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, Bireysel İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, s.211
- 23 ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, 24.Bası, Ekim 2011, İstanbul, s.338
- 24 EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı", Yargıç Resul Arslanköylü'ye Armağan, Kamu-İş, C.7, S.3. 2004, s.166; EYRENCİ Öner/TAŞKENT Savaş/ULUCAN Devrim, s.210
- 25 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.869
- 26 MOLLAMAHMUTOĞLU, ASTARLI, s.292
- 27 AKYİĞİT Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, Mayıs 2005, S.4. s.2
- 28 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s.209
- 29 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.860
- 30 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.854
- 31 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.855
- 32 TUNÇOMAĞ Kenan/CENTEL Tankut, s.145; SÜZEK, İş Hukuku, 3.Bası, s.604
- 33 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.855
- 34 ASTARLI, s.138
- 35 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.870
- 36 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.871
- 37 TUNÇOMAĞ/CENTEL, s.147
- 38 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.875
- 39 ÇENBERCİ, 670; EKONOMİ, s.287
- 40 SARACEL, Nüket, Gece Çalışması ve Türk İş Hukukunda Gece Çalışmasının Düzenlenme Esasları, Eskişehir, 1987, s.7-8
- 41 EKONOMİ, s.288; SARACEL, s.9; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.877; EKMEKÇİ Ömer, "4857 sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar", Çimento İşveren Dergisi, Ocak 2006, s.50
- 42 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.879
- 43 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.879
- 44 SARACEL, s.29 vd.
- 45 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.878
- 46 1475 sayılı İş K. da sanayie ait işlerde on sekiz yaşını doldurmuş erkek çocuklarla her yaştaki kadınların gece çalıştırılmaları kural olarak yasaklanmıştı (m. 69/1). Aynı maddeye dayanılarak çıkarılan Kadın İşçilerin Sanayie Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Tüzüğü'nün 2. maddesi işin özelliği icabı kadın işçi çalıştırılması gereken işlerde gece postasında çalıştırılması mümkündü.
- 47 RG. 9.8.2004, No: 25548
- 48 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.881
- 49 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.880
- 50 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.883
- 51 EKONOMİ, s.293
- 52 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.883
- 53 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.882, Yazara göre fesih hakkını kullanmayan işçinin, sağlığının bozulduğunu ileri sürerek gece çalışmayı reddetmesi akdi kusur teşkil eder.
- 54 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.924
- 55 ÇENBERCİ, s.935-936
- 56 GÜNAY, Cevdet İlhan; İş Kanunu Şerhi, Ankara 2005, Cilt II, s.1707
- 57 Bkz. İREN Ertan, Avrupa Birliği İş Hukuku Yönergeleleri Karşısında 4857 sayılı İş Kanununun Durumu, Ankara 2008, s.232 vd.
- 58 NARMANLIOĞLU, s.512; MOLLAMAHMUTOĞLU, s.925
- 59 ÇENBERCİ, s.937
- 60 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.926; Yargıtay bir kararında ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılması kararlaştırılmış olsa bile, işçi ara dinlemede çalıştırılmamışsa bu süre fazla çalışma sayılmaz ve zamlı ücret istenemez. İşçiye sadece normal ücret ödemek gerekir (9.HD. 9.1.1991, 747-794, SÜZEK, İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, s.639, Dn.3)
- 61 Yargıtay 9. HD. 25.5.1971, 970-13112 (GÜNAY Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2009, C.2, s.2323)
- 62 ÇENBERCİ, s.936
- 63 ÇENBERCİ, s.938
- 64 MOLLAMAHMUTOĞLU, s.926; ASTARLI, s.128
- 65 SÜMER, İş Hukuku, Konya 2011, s.144
- 66 NARMANLIOĞLU, s.927
- 67 EYRENCİ/TAŞKENT/ULUCAN, s. 185; NARMANLIOĞLU, s.513-514; SÜZEK, 3.Bası, s. 639; "Görülen işin itfaiye işi olması ve ara dinlenmesinin işyerinde geçirilmesi ara dinlenmesinin kullanılmadığı anlamına gelmez" Yargıtay 9. HD. 17.10.1991, 13727-13602 (KILIÇOĞLU, Mustafa, s. 798)
- 68 YUVALI Ertuğrul, Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2009, Sayı: 4, s.63
- 69 SÜMER Hâluk Hâdi, İş Hukuku, 16.Baskı, Konya 2011, s.131
- 70 ALPAGUT Gülsevil, "Ücret ve İşin Düzenlenmesi", İş Hukuku Uygulama Sorunları ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu Seminer Notları, 2006, s.25-26
- 71 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 3.Bası, İstanbul 2006, s.627

- 72 YENİSEY Kübra Doğan, “Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, Ankara 2009, s.77
- 73 GÜNAY Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, 3.Baskı, Ankara 2009, C.2, s.1947
- 74 AKYİĞİT Ercan, Telif Çalışması, TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:19, Şubat 2005, S.3, s.6
- 75 AKYİĞİT, Telif Çalışması, s.6
- 76 AKYİĞİT, Telif Çalışması, s.6
- 77 AKYİĞİT, Normali Aşan Çalışma, s.22
- 78 ÇİL, Şahin, İş Kanunu Şerhi, 3.Cilt, 2.Baskı, Ankara 2007, s.2502
- 79 AKYİĞİT Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TÜHİS, C.19, S.4, Mayıs 2005, s.9
- 80 AKYİĞİT, Normali Aşan Çalışma, s.22
- 81 SÜZEK, 3. Bası, s.629
- 82 SÜMER, s.134-135
- 83 ASTARLI Muhittin, Üst Düzey Yöneticilerinin Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma Ücreti Talepleri (Yargıtay Kararlarına Genel Bir Bakış), Prof.Dr.Tankut Centel’e Armağan, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul 2011, s.55
- 84 Yargıtay 9. HD. 1.12.2011, 33364-46748
- 85 Yargıtay 22. HD. 04.10.2012, 20135-20996; Yargıtay 9.HD. 1.12.2011, 2009/33364-2011/46748
- 86 Yargıtay 22. HD. 04.10.2012, 20135-20996
- 87 Yargıtay 22. HD. 04.10.2012,20138-20999
- 88 Yargıtay 9. HD. 5.12.2011, 2009/28354-2011/47135; Yargıtay 22. HD. 04.10.2012,20138-20999
- 89 Yargıtay HGK. 04.02.2009, 2-48
- 90 Yargıtay 9. HD. 25.12.2003, 10725-22665 sayılı kararı: “Bir işçinin her gün fazla mesai yaptığının, tüm genel ve hafta tatillerde çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına uygun düşmez. Gerçekten hastalık, mazeret, izin ve benzeri ihtiyaçlar nedeniyle bir insanın zaman zaman fazla mesai yapmaması, genel ve hafta tatillerinde çalışmaması ihtimali her zaman mevcuttur. Bu itibarla söz konusu alacaklardan bir indirim yapılmadan sonuca gidilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir”.
- 91 Yargıtay 9. HD. 5.12.2011, 2009/28466-2011/47142
- 92 Yargıtay 9. HD. 1.12.2011, 2009/33364-2011/46748
- 93 Yargıtay 9. HD. 23.6.2009, 2007/ 40862-2009/17766
- 94 Yargıtay 9. HD. 17.03.2008, 2007/27667-2008/5298 sayılı kararı “...Dosya içeriğine göre dava konusu işyerinde haftanın 5 günü çalışma yapıldığı Cumartesi günü akdi tatil, Pazar gününün ise hafta tatili olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır. Davalı işveren, piyasadaki döviz kurlarının ani dalgalanması ve buna bağlı olarak fiyat oluşmaması, sipariş alınmaması nedeniyle 2006 Haziran sonu ve Temmuz ayının ilk günlerinde işin tatil edilmesi zorunluluğunu doğurduğunu, bu nedenle müteakip aylarda Cumartesi günlerinde çalışma yapılacağını işçilere önceden duyurmuştur. Tanık anlatımlarına göre davacının birkaç Cumartesi günü 08.00-19.00 saatleri arasında çalıştıktan sonra 26.8.2006 Cumartesi gününde çalışmak istememiş ve iş sözleşmesi bu nedenle feshedilmiştir. Ancak Cumartesi günü dava konusu işyeri bakımından tatil günü olduğu gibi, telif çalışması olduğu belirtilen çalışmanın da günde 3 saatten fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının çalışmak istememesi yukarıda belirtilen hükümlere uygun düşmektedir. Mevcut olgulara göre feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını kabul etmek mümkün görülmediğinden mahkemece davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur.”
- 95 Yargıtay 9. HD. 12.12.2011, 2009/31097-2011/47807; Aynı Dairenin 12.12.2011, 2009/31103-47813 sayılı kararı: “... Somut olayda davacı aynı zamanda üyesi de olduğu vakfa Yönetim Kurulu Kararıyla müdür olarak atanmıştır. Vakıf adına avukat tutmaya yetkili olacak kadar üst yönetici olan davacıya mesaisi ile ilgili olarak talimat veren bir üst yönetici olduğu iddia edilmemiştir. Bu nedenle davacının mesaisini kendisinin belirlediği anlaşıldığından fazla mesai çalışma alacağına hak kazanması mümkün değildir...” (UYAP); Yine aynı Daire, merkezi İstanbul’da bulunan şirketin Bursa’daki mağazasında mağaza müdürü olarak en yetkili konumda olduğu gerekçesi ile fazla çalışma ücreti isteğinin reddine karar verilmesi gerektiğine karar vermiştir (13.12.2011, 2009/22751-2011/47952)
- 96 Yargıtay HGK. 24.12.2008, 9/774-785
- 97 Yargıtay 9. HD. 1.12.2011, 2009/33364-46748
- 98 Yargıtay 9. HD. 12.11.2009, 15176- 31514
- 99 Yargıtay 9. HD. 07.10.2008, 22720-25706
- 100 Yargıtay 9. HD. 21.01.2010, 2008/14623-2010/556
- 101 Yargıtay 9. HD. 5.12.2011, 2009/28460-2011/47141
- 102 Yargıtay HGK, 05.04.2006, 2006/9-107, 2006/144
- 103 Yargıtay 9. HD. 17.11.2008, 2007/ 35281-2008/30985
- 104 Yargıtay 9. HD. 12.07.2007, 5847- 23538
- 105 Yargıtay 9. HD. 8.5.2006, 10028-13006 (Çalışma ve Toplum, 10, 2006/3, s.158-159)
- 106 Yargıtay 9. HD. 14.12.2011, 2009/31090-2011/48218; Aynı Dairenin 05.03.2008, 2007/9956-2008/3687 sayılı kararı
- 107 Yargıtay 9. HD. 16.06.2008, 20332-15699
- 108 Yargıtay 9. HD. 16.2.2006, 20318- 3820
- 109 Yargıtay 9. HD. 13.12.2011, 2009/22751-47952
- 110 Yargıtay 9. HD. 07.04.2008, 2007/14457-2008/7575