

Makale Gönderim Tarihi: 17 Nisan 2019

Makale Kabul Tarihi: 24 Nisan 2019

Kamu Kurumlarındaki Fazla Çalışmaların Yazılı (Resmi) Kayıtlarla İspat Zorunluluğu Hakkında Yargıtay Karar Tahlili

Öz

Yargıtay'ın 28.03.2017 tarihli kararına göre, kamu kurumunda çalışan işçiler, fazla çalışma yaptıklarını sadece yazılı (resmi) delille ispat edebilirler. Genel kural ise fazla çalışmanın yazılı-yazısız tüm delillerle ispat edilebilmesidir. İş hukuku bakımından iş sözleşmesiyle çalışan bir

kişinin kamu kurumunda veya özel sektörde çalışmasının herhangi bir ayrımı yoktur. İş hukuku karma hukuk dallarındandır. Bu itibarla söz konusu yüksek mahkeme kararı eşitlik ilkesine, iş hukukunun amacına ters düşmesi nedeniyle incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Fazla çalışma, ispat, yazılı delil, tanık beyanı, kamu kurumu.

Analysis of The Supreme Court Verdict on The Obligation of Documentary (Official) Evidence About Overtime Work In The Public Institutions

Abstract

According to the verdict of the Supreme Court dated 28.03.2017, employees who work in public institutions can only prove their overtime work with documentary (official) evidence. But the general rule for the proof of overtime work is that it can be proved by all kinds of evidence, documentary or non-documentary. According

to labor law, there is no differentiation whether the employee works in private sector or in public sector in terms of labour contracts.. Labor law is a branch of mixed law. In this context, the Supreme Court decision has been analysed because it is confronting the principle of "equality" and "objectives of labor law".

Keywords:

Over work, demonstration, documentary evidence, witness acknowledgment, public institution.

*Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı- eyuvali@erciyes.edu.tr

**Kapadokya Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Adalet Programı - nihankantarci@hotmail.com

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARI

Esas No : 2017/14186

Karar No : 2017/5260

Tarihi : 28.3.2017

DAVA

Davacı, fazla mesai ücreti alacağının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir. Yerel mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir. Hüküm süresi içinde davacı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla, dava dosyası için Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

A) Davacı İsteminin Özeti: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacı müvekkilinin davalı belediyede 1995'ten emeklilik tarihine kadar çalıştığını, son 16 yıldır belediyenin su arıza bölümünde çalıştığını ve ayda 240 saat mesai yaptığını, aylık yasal 180 saat olan mesaiyi 16 yıl boyunca aştığını, davalı idarenin bugüne kadar ve emekli olduktan sonra fazla mesaiye dair bir ödemede bulunmadığını ileri sürerek, davalı idareden, müvekkilinin emekli olmadan önceki toplam 16 yıla ait fazla mesai ücreti alacaklarını istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının su deposunda çalışmakta iken 31/10/2011 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı'na nakil olduğunu, dolayısıyla 31/10/2011 tarihinden sonra... bir çalışmasının olmadığını davacının hak ettiği fazla mesailerinin kendisine ödendiğini, ödemeye dair maaş bordrolarını dilekçe ekinde sunduklarını, davacının çalıştığı birimin su işleri olduğunu, bu birimin ve bağlı kuruluşu ...'ye devredildiğini, 6360 Sayılı yasaya göre sorumluluğun .. ve bağlı kuruluşu...de olduğunu, husumetin buralara yöneltmesi gerektiğini savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti: Mahkemece toplanan deliller, tanık beyanları, bilirkişi raporu ve tüm dosya kapsamının değerlendirilmesinde; yapılan yargılama sonucunda, davacının davalı belediyede işçi olarak 01/07/1997 ile 01/11/2011 tarihleri arasında çalıştığı, davalı vekili tarafından süresinde zamanaşımı definde bulunduğu, bu sebeple davacının 04.06.2009-31.10.2011 tarihleri arasındaki fazla çalışma alacağının zamanaşımına uğramadığı belirlenmiştir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2013/14004 E. ve 2013/13875 K. sayılı ilamında "Davacının hüküm altına alınan alacaklarının davalı belediyeye karşı davası olan tanık beyanlarına dayanılarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Ancak davalı belediyenin bir kamu kurumu olduğu ve kamu kurumlarında yapılan çalışmaların, harcamaların ve gelir ve giderlerin kayıt ve belgeye bağlanmasının zorunlu olduğu dikkate alındığında davaya konu isteklerin salt tanık beyanlarına dayanılarak kabulü isabetli olmamıştır. Ayrıca dosyada bulunan davacıya ait bir kısım puantaj cetvellerinin dikkate alınmaması da hatalıdır" hususlarına değinildiği, anılan içtihat, davalının kamu kurumu olması, davalı tarafından sunulan puantaj cetveli, nöbet listeleri, fazla çalışma ücretlerinin ödenmesine dair Mali Hizmetler Müdürlüğü'nün olur yazıları, SGK kayıtları ve tüm dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde; davacının fazla çalışma alacağını salt tanık beyanları ile ispat edemeyeceği bu sebeple fazla çalışma alacağına hak kazanmadığı, dosyaya ibraz edilen 23.10.2015 havale tarihli bilirkişi raporunun dosya kapsamına uygun ve hüküm kurmaya elverişli olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilerek hüküm kurulmuştur.

D) Temyiz: Kararı davacı temyiz etmiştir.

E) Gerekçe: Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı, hafta tatillerinde ve ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıp çalışmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına

dair kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması halinde, bordroda görünen daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazı kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir.

Günlük çalışma süresinin onbir saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamli ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir.

Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedi-

buçuk saati geçemez (İş Kanunu, m. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık kırkbeş saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedibuçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir.

Sağlık Kuralları Bakımından günde ancak *Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine* göre, günde yedibuçuk saat çalışılması gereken işlerde çalışan işçinin, yedibuçuk saati aşan çalışma süreleri ile yedibuçuk saatten az çalışılması gereken işler bakımından Yönetmeliğin 5. maddesinde sözü edilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışmalar, doğrudan fazla çalışma niteliğindedir. Sözü edilen çalışmalarda haftalık kırkbeş saat olan yasal sürenin aşılmamış olmasının önemi yoktur.

Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da İş Kanunu'nun 41. maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir.

Fazla çalışmanın belirlenmesinde, 4857 sayılı Kanun'un 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin de dikkate alınması gerekir.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre taktir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir.

Somut uyuşmazlıkta mahkemece Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2013/14004 E. ve 2013/13875

K. sayılı ilamına atıf yapılarak fazla mesai yapıp yapılmadığının ispatı için salt tanık beyanlarının yeterli olmadığı, davalı ...'nin kamu kurumu olduğundan, dosya içerisine sunulan bir kısım puantaj cetveli ve nöbet listeleri değerlendirilerek hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalının fazla çalışma ücretine hak kazanmadığının tespiti ile davanın reddine karar verilmiş ise de; bilirkişi raporunun yetersiz ve eksik incelemeye davalı olduğu anlaşılmaktadır.

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi'nin 2015/14768 Esas, 2015/19841 Karar sayılı emsal ilamında da belirtildiği üzere davalı iş yeri resmi kurum olup kural olarak resmi kurumlarda yapılan çalışmaların vardiya çizelgeleri, nöbet listeleri, puantaj kayıtları ve benzeri belgelerle kayıt altına alınmasının esas olduğu dikkate alınarak, mahkemece bilirkişi marifetiyle davalı belediyenin tüm kayıtları üzerinde inceleme yaptırılarak davalının fazla çalışma süresinin hesaplatırılıp davalıya yapılan ödemelerin net veya brüt olduğu tespit edilerek bulunan miktardan mahsup edilmek suretiyle, davalının fazla mesai alacağını belirlenmesi gerekirken eksik incelemeyle karar verilmesi hatalıdır.

F) Sonuç: Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebepten dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgiliye iadesine 28.03.2017 tarihinde oybirliğiyle karar verildi¹.

Kararın İncelenmesi

I. Giriş

Çalışma süreleri; iş mevzuatı çerçevesinde İş Kanunu, Borçlar Kanunu ve ilgili yönetmelikler ile belirlenmiştir. Belirlenen bu süreler normal çalışma süresi olup, bu sürelerin üzerinde yapılan çalışmanın karşılığı; fazla ücret ödemesi ya da izin kullanılması şeklinde denkleştirilerek verilmektedir. Genel kural, haftalık kırk beş saat aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul

edileceğidir.

4857 sayılı İş Kanunu m. 41'de şu şekilde düzenlenmiştir: "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır". Bir işyerinde fazla çalışma yapılabilmesi için, ülkenin genel yararı, işin niteliği, üretimin artırılması olgusu, işçinin fazla çalışma yapabilmesi için onayının alınması ve fazla çalışma yapılacağına işçiye bildirilmesi gerekmektedir.

Karara konu olayda, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçinin kamu kurumunda çalışıyor olması nedeni ile çalışmasının sırf yazılı kayıtla ispat edilebileceği belirtilmektedir. Karara konu somut olayı; iş yargısında kamu-özel sektör yönünden bir ayırım bulunmaması, fazla çalışmanın ispatının genel kuralı her ne kadar yazılı kayıtla yapılması yönünde olsa da dosyada yazılı belgenin bulunmaması veya eksik bulunması durumunda tanık dahil her türlü delille ispat edilebilmesi gerektiği yönünden inceledik.

Çalışmamız bakımından ilk olarak karara konu olay, ilk derece mahkemenin ve temyiz merciinin görüşü belirtilmiştir. İkinci olarak Yargıtay'ın bu yönde vermiş olduğu kararları, genel düzenleme, özel ve kamu sektöründe bu yönde ayırma gidilmesinin gerekçesi ve yasal dayanağı olup olmadığı yönünden incelenmiştir. Üçüncü olarak nihai kanaatimiz ile Yargıtay'ın ilgili kararına neden katılmadığımız ve kararların ne yönde olması gerektiğine ilişkin değerlendirmemiz ile çalışmamıza son verilmiştir.

II. Hukuki Sorun

Çalışmamıza konu edinilen söz konusu Yüksek Mahkeme kararındaki hukuki sorun, kamu kurumlarında yapılan çalışmaların, harcamaların, gelir ve giderlerin kayıt ve belgeye bağlanmasının zorunlu olmasına rağmen bu yükümlülüğü yerine getirmeyen kamu kurumlarında çalışan işçilerin çalışmalarının, tanık beyanları ile ispat edilip edilemeyeceği ve sadece belirli döneme

¹ <https://emsal.yargitay.gov.tr> (E.T. 16.5.2018)

ilişkin yazılı belge sunulmasının tüm dönemleri kapsayıp kapsamayacağını değerlendirilmesidir. İlk derece mahkemesi, kamu kurumundaki çalışmanın salt yazılı kayıt ile ispat edilebileceğine ve bu nedenle fazla çalışmasının bulunmadığına, Yüksek Mahkeme ise benzer şekilde kamu kurumundaki çalışmanın yazılı kayıt ve belge ile ispat edilebileceğine, ancak dosyada eksik inceleme yapıldığına, bu kararın haksız olduğuna kanaat getirmiştir.

A. Genel Olarak Fazla Çalışma ve İspatı

İşçinin korunması, İş Hukuku'na hakim olan ilkelere aittir. Çalışma süreleri iş mevzuatı bağlamında belirlenmiştir. Belirlenen süreler normal çalışma süresi olup, bu sürelerin üzerinde yapılan çalışmanın karşılığı; fazla ücret ödemesi ya da izin kullandırılması şeklinde denkleştirilerek verilmektedir. Genel kural, haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceğidir².

4857 sayılı İş Kanunu³ m. 41'de şu şekilde düzenlenmiştir: "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır.

63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamli ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63. maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69. maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma

2 Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku Esasları, 1999 İstanbul, s. 140; Hamdi Mollamahmutoğlu / Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, İş Hukuku, B. 6, Ankara 2014, s. 987; Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/Talat Canbolat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 31. Bası, İstanbul 2018, s. 691 vd.; Münir Ekonomi, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984, s.294; Ünal Narmanlioğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1998 İzmir, s. 490-491; Murat Şen, "Hizmet Sözleşmesinde Haftalık 45 Saatin Üzerinde Bir Çalışma Süresinin Kararlaştırılması Halinde Fazla Çalışma Yargıtay Kararı Üzerine Değerlendirme", Yargıtay Kararları Dergisi, C. 27, S. 4, Nisan 2001, s. 523; Ercan Akyiğit, İş Hukuku, 10. Bası, Ankara 2014, s. 313; Ercan Akyiğit, İcraatlı Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2008, s. 1667 (Kanun); Fevzi Demir, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. B., İzmir 2005, s. 144; Nizamettin Aktay/ Kadir Arıcı/ Emine Senyen Kaplan, İş Hukuku, B. 6, Ankara 2013, s. 253; Cevdet İlhan Günay, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30, 2013, s. 27; Ertuğrul Yuvalı, "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış" Kamu-İş Dergisi, C. 10, S. 4, 2009, s. 46; Muhittin Astarlı, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s. 180; Murat Kandemir, Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, Legal Yayınları, İSGHD., S. 29, 2011, s. 14; Murat Engin, Yeni İş Kanunu ve İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, C. 5, S. 1, İzmir 2003, s. 75; Polat Soyer, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal Yayınları, İSGHD. S. 3, 2004, s. 797; Ali Ekin, "İş Hukuku Uygulamalarında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, İÜHFİM., C. 74, 2016, s. 339; Ali Cengiz Köseoğlu/

Sibel Kabul, "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, s. 236; Derya Ateş, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, SÜSBEOHAD., Yüksek Lisans Tezi, s. Konya 2010, s. 33; Oğuz Kurucu, İş süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışmalar, Ankara 1987; Tekin Güç, İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan 2013, s. 8.

3 RG., S. 25134, 10.06.2003.

süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz”.

Kanundaki düzenlemeden de anlaşıldığı üzere bir işyerinde fazla çalışma yapılabilmesi için, fazla çalışma yapılmasının işveren tarafından istenmesidir ancak işverenin talebinin her zaman açık olması beklenmemelidir. Bunun gibi işveren yazılı olarak fazla çalışma yapılmamasını bildirmiş olsa bile, ancak fazla çalışma ile bitirilebilecek bir işi, işçinin yerine getirmesi halinde fazla çalışma ücreti talep edebileceği muhakkaktır⁴. Bunların dışında fazla çalışma yapılabilmesi için ülkenin genel yararı⁵, işin niteliği⁶, üretimin artırılması⁷ olgusu, işçinin fazla çalışma yapabilmesi için onayının alınması⁸ ve fazla çalışma yapılacağına işçiye bildirilmesi gerekir⁹. İşçinin onayı toplu iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi ile önceden alınabilir¹⁰.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür¹¹. Fazla çalışmanın

ispatı konusunda, nöbet çizelgesi, araç takip formu gibi işyeri kayıtları delil niteliğindedir. Özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren, işçinin imzasını içeren belgeler, puantaj, elektronik kart basma veya parmak okuma sistemine ait veriler, fazla çalışmanın ispatı için geçerlidir. İşverence günlük ve haftalık mesai saatlerini ortaya koyan bu tür belgelerin varlığı halinde tanık beyanlarına değer verilmez. Kayıtların hesaba elverişli olmadığı dönemler için tanık beyanlarına göre sonuca gidilir¹². Tanıkların beyanlarının esas alınması için; işi, işyerini çalışma saatlerini bilecek konumda olmaları, özellikle aynı dönemde çalışmaları veya komşu işyerinde çalışmış olsalar da işyerindeki çalışma gün ve saatleri konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Ancak bu şekilde çalışan işçilerin tanıklıklarına değer verilmektedir¹³.

Yargıtay ilke kararlarında imzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödenmişse, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ispatı yazılı delille yapılır. İşçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönünde ihtirazi kaydı bulunursa, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir¹⁴. İmzalı bordrolarda fazla çalışma ücreti tahakkuku yer alması durumunda, o tahakkuk dönemi için fazla çalışma ücreti hesaplanmaz¹⁵. Özetle fazla çalışmanın yer aldığı tahakkuk dönemi hesaplamadan dışlanır. Ödenen fazla çalışma ücretinin mahsubu ile sonuca gidilemez. Yargıtay uygulamasında tahakkuk içeren bordroda işçinin imzası olmasa dahi, aynı miktarın

- 4 Yuvalı, s. 59; YHGK., E. 1980/9-1702, K. 1982/932, 3.03.1982.
- 5 Ali Güzel, 'İş Hukukunda Yeniden Yapılanma süreci ve İşin Düzenlenmesi konusunda esneklik', Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000, s. 203-218; Yuvalı, s. 58; Hatice Karacan, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Normal Fazla Çalışma, B. 4, s. 83, Güç, s. 48.
- 6 Karacan, s. 89; İlyas Topçuoğlu, 4857 Sayılı İş Kanunu Işığında Türk Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma, Ankara 2009, s. 20.
- 7 Topçuoğlu, s. 21.
- 8 Sarper Süzek, İş Hukuku, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018, s. 797; Ekin, s. 342.
- 9 Devrim Ulucan, Fazla Çalışma, İş ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1990, 7 vd.; Karacan, s. 87; Alptekin Burak Boydak, "Denetim Görevinde Bulunanların Fazla Çalışma Hakkı Karar İncelemesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 37, 2013, s. 266-267; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 497-498.
- 10 Ekonomi, s. 305; Narmanlioğlu, s. 449; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, B. 14, Konya 2008, s. 120; Devrim Ulucan/Öner Eyrenci/Savaş Taşkent, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş B. 3, İstanbul 2006, s. 169; Yuvalı, s. 59;
- 11 Öner Eyrenci, Yargıtay Kararları Işığında Fazla Saatlerle Çalışmanın Saptanması", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, s. 460; Şen, s. 529; Yuvalı, s. 68; Y9HD., E. 2014/32288, K. 2016/ 4279, 29.02.2016, www.kazanci.com; Şahin Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum S. 3, 2007, s. 64 (Fazla Çalışma); Şahin Çil, "6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller", İÜHFM, C. LXXII, S. 2, 2014, s. 95 (ispat); Ekin, s. 345; Köseoğlu/Kabul, s. 256; Çetin Ağır, "İş Hukukunda Normali Aşan

- Çalışma", İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 2013/1 s. 111; Ercan Güven /Ufuk Aydın, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, B. 4, Eskişehir 2013, s. 323-32; Karacan, s. 88; Cumhuriyet Sinan Özdemir, İş Kanunu'na Göre İşveren ve İşçi Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara 2010, s. 80.
- 12 Sümer, s.123; Ulucan/Eyrenci/Taşkent, s. 174; Yuvalı, s. 68; Y9HD., E. 2014/ 27423, K. 2016/ 447, 12.01.2016, www.kazanci.com; Şahin Çil, İlke Kararları, Yetkin Yayınları, 2016, s. 771; Ateş, s. 84; Ekin, s. 346; Eyrenci, s. 459-460; Köseoğlu/Kabul, s. 257.
- 13 Çil, İlke Kararları, s. 771; Çil, İspat, 96; Bektaş Kar, İş Güvencesi ve Uygulaması, B. 2, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s.967; Ekin, s. 347; Köseoğlu/Kabul, s. 259.
- 14 Karacan, s. 88.
- 15 Eyrenci, s. 465.

işçinin banka hesabına ödenmesi halinde yine imzalı bordro gibi değerlendirilir¹⁶. Bordrolarda gösterilen ücret, işçinin aldığı gerçek ücret değilse, örneğin asgari kısmını bankadan, kalanını elden alıyorsa ve fazla çalışma ödemele-ri de bordroda gözüken gerçek olmayan ücret miktarına göre ödenmişse, bu durumda ihtirazi kayıt olmasa dahi eksik yatan miktar yönünden bordro dönemini dışlamak yerine mahsup yo-luna gidilmesi gerekecektir. Yargıtay'ın vermiş olduğu bir kararın da benzer şekilde yapıldığı tespit edilmiştir¹⁷.

Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olma-sı durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalıştığını yazılı belge ile kanıtlama-sı gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin ban-ka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt

ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde faz-la çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Bu husus öğretilerde eleştirilmiştir. İhtirazi kayıt belirtme-den bir miktar fazla çalışma ücreti alan işçinin, önceki aylarda yaptığı fazla çalışma karşılıklarını almış olduğunun ve önceye ait aynı nitelikteki haklardan vazgeçmiş sayılmasının kabul edile-meyeceği ileri sürülmüştür¹⁸.

Netice itibarıyla fazla çalışma öncelikle işyeri kayıt ve belge ile ispat edilebilecek, ancak yazılı veri olmaması durumunda tanık dahil her türlü delille ispatlanabilecektir. İspat yükü fazla çalış-ma yaptığını iddia eden işçi üzerinde, fazla ça-lışma ücretinin ödendiğine ilişkin ispat yükü ise işveren üzerindedir.

B. Kamu Kurumlarında Yapılan Çalışmanın İspatı

Genel olarak fazla çalışma ve ispat şartları-ndan yukarıda bahsettik. Kamu kurumlarında yapılan fazla çalışmanın ispatı ile ilgili, tahlil ettiğimiz kararda da belirtildiği üzere farklı bir uygulama söz konusudur.

Yargıtay, fazla çalışmanın ispatı noktasında kamu kurumlarının lehine yönelik sonuca git-mektedir. Kamu kurumlarında yapılan fazla ça-lışmanın, hatta kamu kurumlarından iş alan alt işverenlerin çalıştırdığı işçilerin fazla çalışma-larının, tanık beyanları yerine yazılı kayıtlarla is-pat edilebileceği görüşündedir¹⁹. Hatta öyle ki, imzasız ve resmi kurum tarafından düzenlenen puantaj kayıtları HUMK 290²⁰ maddesine göre

16 "İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır", Y9HD., E. 2014/ 37757, K. 2016/ 803, 31.03.2016; Y7HD., E. 2014/ 19233, K. 2015/ 14412, 09.09.2015, Çil, İlke Kararlar, s. 771.

17 "İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, kural olarak bordro hilesi taşımadığı sürece işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yapıldığını yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağına daha fazla olduğu yönündeki ihtira-zı kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Keza bordro hilesi bulunmadığı ve bordro ile fazla mesai ücreti ödenmiş ve ihtirazi kayıt konmamış ise tanık beyanlarına dayalı fazla çalışma tespitinde ödenen ayların dışlanması, aksi halde ise ödenenlerin mahsup edilmesi gerekir. Başka bir anlatımla, işverence işçilerin fazla çalışma ücreti talep etmesine engel olacak şekilde sembolik fazla çalışma tahakkukları yapılırsa bu aylar fazla çalışma hesabından dışlanmaz ancak yapılan fazla çalışma ödemeleri tespit edilen fazla çalışma ücreti alacağından mahsup edilir", Y9HD., E. 2014/ 29434, K. 2016/ 1721, 25.01.2016, Çil, İlke Kararlar, s. 773.

18 Aydın Başbuğ, Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçi-nin Alacağı BK.133'e Göre Sona Erer mi?, Tühis., Kasım 2002-Şubat 2003, s.57; Bektaş Kar, İspat Yükü ve Deliller Tebliği, s. 16.

19 "Kamu kurumu niteliğindeki Belediyenin tüm işlemlerinin belgeye dayanması esas olup; cenaze nakil aracı şoförü olan davacının çalışmalarına ait puantaj kayıtları, taşıt görev emirleri, hesap özeti ve tüm kayıtlar celp olu-narak kayda dayalı inceleme ile sonuca varılması gere-irken soyut nitelikteki tanık beyanlarının hesaba esas alınmayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar veril-mesi bozmayı gerektirmiştir", Y9HD., E. 2014/ 28847, K. 2016/ 1908, 26.01.2016; Çil, İspat, 99.

20 RG., S. 27836, 4.2.2011.

resmi belge olarak kabul edilmektedir²¹.

Konu hakkında Yargıtay kararları incelendiğinde salt tanık beyanları ile fazla çalışma iddiasının ispat edilemediği tespit edilmiştir.

Somut olayda davacı, davalı belediye emrinde kamyon şoförü olarak görev yapmıştır. Kamuya ait araçların kimin tarafından, ne zaman, ne şekilde kullanılacağı yasal olarak belirlenmiştir. Kamuda çalışan hiçbir şoförün yazılı talimat almadan kamu aracını garajdan çıkarması ve aracın riskini üstlenmesi düşünülemez. Bu sebeple kamyon şoförü olarak görev yapan davacının, aracı kullandığı saatler kayıt altında olmak durumundadır. Davacı fazla çalışma saatlerini araç görev emirleri, garaj giriş-çıkış kayıtları vb. belgelerle ispatlamak zorundadır. Bu sebeplerle davacıya ait görev emirleri, garaj çıkış belgeleri vs. yazılı deliller araştırılarak davacının fazla çalışma saatleri, hafta tatili ve genel tatil çalışmaları belirlenerek sonuca gidilmesi gerekirken, mahkemece soyut tanık beyanlarına dayanılarak yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir²².

"...Somut olayda, işveren ve bir kamu kurumu olan K.. B.'nin, tüm iş ve işlemlerinin kayıt altına alınması gerektiği konusunda bir şüphe yoktur. Davacının çalışma süre ve şeklini gösteren puantaj kayıtları, çalışma çizelgeleri davalı tarafından delil olarak sunulmuş ise de, dosya içine alınmadığı anlaşılmıştır. Bu belgeler dosya içine alınmadan davacının talep etmiş olduğu hak ve alacakların sağlıklı ve doğru bir şekilde tespiti mümkün değildir. Öncelikle yukarıda bahsi geçen bilgi ve belgelerin davalı Belediye Başkanlığı'ndan istenerek dosya içine alınması ve sonrasında bu bilgi ve belgeler ile tüm dosya kapsamı nazara alınarak yeniden bir bilirkişi incelemesi yaptırılarak davacının talep etmiş olduğu hak ve alacakların belirlenmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması bozmayı ge-

rektirmiştir"²³.

"...Cenaze nakil aracı şoförü olarak çalışan davacı fazla çalışma yapıp, hafta tatili ve genel tatillerde çalıştığını iddia etmiş, Mahkemece tanık beyanlarına dayanılarak bu alacaklar hüküm altına alınmıştır. Kamu kurumu niteliğindeki Belediyenin tüm işlemlerinin belgeye dayanması esas olup; cenaze nakil aracı şoförü olan davacının çalışmalarına ait puantaj kayıtları, taşıt görev emirleri, hesap özeti ve tüm kayıtlar celp olunarak kayda dayalı inceleme ile sonuca varılması gerekirken soyut nitelikteki tanık beyanlarının hesaba esas alınamayacağı gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir"²⁴.

"Davalı kamu kurumu olduğundan, işçi çalıştırma ve çalışma usullerinin kayıtlara dayanması gerektiğinden, işyeri kayıtları araştırılmalıdır"²⁵.

"...Çalışmanın geçtiği yerin resmi kuruma ait olduğu nazara alınarak, davaya konu dönemlerde davacının çalıştığı sağlık ocağının haftanın kaç günü ve hangi saatler arasında açık olduğu davalı bakanlıktan sorularak belirlenmeli ve neticeye göre dosya kapsamı bir değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Yazılı şekilde salt davacı şahidinin beyanına dayanılarak, sonuca gidilmesi hatalı olmuştur"²⁶.

21 Y9HD., E. 2009/ 4612, K. 2010/ 33812, 12.11.2010, Şahin Çil, Yargıtay İlke Kararları, B. 4, Ankara 2011, s. 635; Şahin Çil, İlke Kararlar, s. 779.

22 Y9HD., E. 2012/26224, K. 2012/34375, 15.10.2012, Uğur Ocak, İşçilik Alacakları 2. Kitap, s. 1904.

23 "Somut olayda, işveren ve bir kamu kurumu olan K.. B.'nin, tüm iş ve işlemlerinin kayıt altına alınması gerektiği konusunda bir şüphe yoktur. Davacının çalışma süre ve şeklini gösteren puantaj kayıtları, çalışma çizelgeleri davalı tarafından delil olarak sunulmuş ise de, dosya içine alınmadığı anlaşılmıştır. Bu belgeler dosya içine alınmadan davacının talep etmiş olduğu hak ve alacakların sağlıklı ve doğru bir şekilde tespiti mümkün değildir. Öncelikle yukarıda bahsi geçen bilgi ve belgelerin davalı Belediye Başkanlığı'ndan istenerek dosya içine alınması ve sonrasında bu bilgi ve belgeler ile tüm dosya kapsamı nazara alınarak yeniden bir bilirkişi incelemesi yaptırılarak davacının talep etmiş olduğu hak ve alacakların belirlenmesi gerekirken eksik inceleme ile hüküm kurulması bozmayı gerektirmiştir", Y9HD., E. 2012/17235, K. 2014/22356, 30.6.2014, www.kazanci.com

24 Y9HD., E. 2014/28847, K. 2016/1908, 26.1.2016, www.kazanci.com

25 Y7HD., E. 2013/2241, K. 2013/1889, 28.2.2013, Ocak, s. 1907.

26 Y22HD., E. 2013/2377, K. 2014/595, 21.01.2014, Ocak, s.1909.

“...Davacının çalıştığı S. Genel Müdürlüğüne bağlı huzurevinin bir kamu kurumu olduğu ve kamu kuruluşlarında yapılan çalışmaların, harcamaların ve gelir ve giderlerin kayıt ve belgeye bağlanmasının zorunlu olduğu dikkate alındığında dava konusu fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücretinin salt tanık beyanına dayanılarak kabulü isabetli olmamıştır”²⁷.

6100 sayılı HMK. m. 219. taraflara kendilerinin veya karşı tarafın delil olarak dayandıkları ve ellerinde bulunan tüm belgeleri mahkemeye ibraz etmeleri zorunluluğunu getirmiştir. Aynı maddeyi takip eden 220’de ise belgeyi ibraz etmeme halinde ne tür bir işlem yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre;

“(1) İbrazı istenen belgenin, ileri sürülen hususun ispatı için zorunlu ve bu isteğin kanuna uygun olduğuna mahkemece kanaat getirildiği ve karşı taraf da bu belgenin elinde olduğunu ikrar ettiği veya ileri sürülen talep üzerine sükut ettiği yahut belgenin var olduğu resmî bir kayıtla anlaşıldığı veya başka bir belgede ikrar olunduğu takdirde, mahkeme bu belgenin ibrazı için kesin bir süre verir.

(2) Mahkemece, ibrazı istenen belgenin elinde bulunduğunu inkâr eden tarafa, böyle bir belgenin elinde bulunmadığına, özenle aradığı hâlde bulamadığına ve nerede olduğunu da bilmediğine ilişkin yemin teklif edilir.

(3) Belgeyi ibraz etmesine karar verilen taraf, kendisine verilen sürede belgeyi ibraz etmez ve aynı sürede, delilleriyle birlikte ibraz etmemesi hakkında kabul edilebilir bir mazeret göstermez ya da belgenin elinde bulunduğunu inkâr eder ve teklif edilen yemini kabul veya icra etmezse, mahkeme, duruma göre belgenin içeriği konusunda diğer tarafın beyanını kabul edebilir”.

İş Hukuku’nda kayıt tutma sorumluluğuna ilişkin genel kural işveren üzerindedir. Bordro tanzimi, mesai saatlerini düzenleme, yıllık ücretli izin defteri tutma, çalışma belgesi verme

gibi ifade edilebilir. İşçi alacakları konusu işveren kayıtlarına dayandığında, kayıtları tutma zorunluluğu olan işverenin bu belgeleri mahkemeye ibraz etme zorunluluğu vardır. İşverenin ibraz etmemesi halinde ise 6100 sayılı HMK. 220. maddesi uyarınca yargılama usul işleminin yapılması gerekir²⁸.

Kamu kurumunda çalışan işçi, fazla çalışma yaptığının ispatı konusunda işveren tarafından tutulan belgelere dayanmışsa, işverenin bu belgeleri HMK. 219. maddesi hükmü gereği mahkemeye sunması gerekecektir. Davacının yazılı kayda değil de salt tanık beyanına dayanması durumunda mahkemenin kamu kurumu olan işverenden resen işyeri kayıtlarını talep edebilip edemeyeceği konusunda şöyle bir ayrıma gidilmelidir.

Mahkemece taraflara delillerini sunması için usulüne uygun süre verilmesi, verilen süre içerisinde tarafların delillerini bildirmesi, HMK. m. 145’de düzenlenen sonradan delil bildirme durumunun oluşmaması ve bunun sonucunda davalı tarafın kendi lehine olan belgelerin mahkemece resen istenmesi, HMK. m. 25’e “*taraflarca getirilme ilkesine*” aykırılık teşkil edeceği yönündedir. Bu bağlamda işçinin fazla mesai alacağı talebi, üzerinde serbestçe tasarruf edilebilecek bir alacak olması nedeni ile hakim resen delil toplama yetkisinden söz edilemeyecektir.

HMK. m. 31 ise “*hakimin davayı aydınlatma*” ödevini düzenlenmiştir. Hakimin davayı aydınlatma ödevi her durum için değil, ancak somut olayda belirsiz veya çelişkili bir durum söz konusu olursa geçerlidir. Bu nedenle kamu işyerinde yapılan fazla çalışmanın ispatı ile ilgili hakim resen yazılı kayıtların araştırılmasına hükmetmeli, ancak dosyada çelişkili bir durum mevcutsa bu yola başvurmamalıdır.

Yargıtay bir kararında muhalefet şerhinden sonra görüş değiştirmiş ve özellikle kamu işyerinde yapılan çalışmaların ispatında mutlak suretle yazılı kayda dayalı olarak ispat şartı

27 Y22HD., E. 2013/31744, K. 2013/30421, 26.12.2013, Ocak, s.1913.

28 Şahin Çil, İş Yargılamasına Dair İlke Kararları, Yetkin Yayınevi, s. 117 (İş Yargısı).

aranması nedeni ile hakimın aydınlatma görevi doğrultusunda resen araştırma yapması yönünde görüş değiştirmiştir²⁹.

C. Somut Olaydaki Çalışmanın İspatının Değerlendirilmesi

Çalışmamız konusu Yargıtay kararında, kamu işyerlerinde çalışan işçilerin fazla çalışmalarının ispatının mutlak şekilde yazılı kayıtla yapılması gerektiği belirtilmektedir. Ancak özel sektör işyerlerinde çalışan işçiler, çalışmalarını öncelikle yazılı delil olmak üzere tanık dahil her türlü delille ispat edebileceklerdir. Bu bağlamda kamu ve özel işyerinde çalışan işçilerle ilgili ayırım yapıldığı anlaşılmıştır. İş hukukunun öncelikle kamu mu, özel hukuk mu alanına girdiği üzerinde durulacaktır:

Hukuk, Roma hukukundan beri süregelen bir sınıflandırmaya göre *kamu hukuku* ve özel hukuk olmak üzere ikiye ayrılır. Özellikle eğitimde kolaylık sağlama gibi amaçlarla günümüzde de yapılmakta olan bu ayırımın hangi temele dayandırılacağı hususu tartışmalıdır.

Kamu hukuku kesin bir ölçü olmamakla birlikte, kamu hukuku kavramı ile devlet ve ona bağlı diğer kamu kurum ve kuruluşlarının örgütlenmelerini, kamu hizmeti gördükleri sırada işleyişlerini ve bu sıfatla diğer kişilerle olan ilişkilerini düzenleyen bölüm anlatılmak istenir. Özetle kamu hukuku kuralları devletin devlet

gücünü kullandığı hukuki ilişkilerde uygulanır. Ancak devletin özel hukuk ilişkileri de vardır. Bu tür ilişkilerde işlemin kimlerle yapıldığı değil, ne gibi özellikler taşıdığı önemlidir. Özel hukuk eşit statüde yer alan kişiler arasındaki hukuki ilişkileri düzenler. Yani devletin devlet gücünden kaynaklanan bir üstünlüğü bulunmadığı ilişkilerde özel hukuk kuralları uygulanacaktır. Zaten özel hukukun en belirgin özelliği budur. *Karma nitelikli hukuk* yukarıda bahsettiğimiz zorluklar nedeniyle klasik nitelik taşıyan kamu hukuku- özel hukuk ayırımı yetersiz kalmıştır. Bu sebeple her iki daldan da özellikler taşıyan karma nitelikli üçüncü bir dalın varlığını kabul etmek gerekmektedir³⁰.

Belirttiklerimize göre iş hukukunun özel hukuk- kamu hukuku- karma hukuk kıstasları açısından ayırım olup olmaması değerlendirdiğimizde:

Korunması amaçlanan menfaatin niteliği bakımından iş hukuku:

İdarenin her türlü eylem ve işleminde temel amaç kamu yararadır. Geniş anlamda iş hukuku işlemlerinin nihai hedefi kamu yararadır. Tüm iş hukuku işlemleri, her ne kadar kişilerin özel hukuktan doğan alacaklarını almaya yönelik olsa da, devletin dolaylı olarak müdahale ettiği, işçi-işveren arasında kurulan sözleşmede işçi yararına yorum ilkesi gibi asıl hedefin toplumda huzur ve barışı sağlamak olduğu, bu kıstas içerisinde incelediğimiz zaman iş hukuku *kamu hukuku* alanına girecektir³¹.

Kuralın düzenlendiği ilişkinin tarafları bakımından iş hukuku:

İş hukuku iki taraf sistemi üzerine kurulmuş-

29 Y22HD., E. 2013/6219, K. 2014/4662, 4.3.2014, Ocak, s. 1910: "KARŞI OY: Dava, bir kısım işçilerin alacaklarının tahsili istemine ilişkindir. Yerel mahkeme davayı kabul etmiş, yapılan temyiz üzerine karar, Dairemizce, oyçokluğu ile onanmıştır. Kanaatimce yerel mahkeme kararı hatalıdır. Davalı M.. B.. bir kamu kuruluşudur. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaların kayıt ve belgeye dayanması esastır. Mahkeme Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 31. maddesi çerçevesinde davayı aydınlatmak için tüm işyeri kayıt ve belgelerini istemelidir. Husumetli davacı tanıklarının beyanları ile sonuca gidilmesi isabetsizdir. Davacı tanıkları, beyanlarında, davacının iddiasını da aşar şekilde inandırıcılıktan uzak beyanda bulunmuşlardır. Emsal dosyalarda dini bayramlar için genel tatil alacağı hesaplanmadığı halde bu dosya için hesaplama yapılması da isabetsizdir. Belirtilen nedenlerle, yerel mahkeme kararının bozulması gerektiği kanısında olduğumdan, sayın çoğunluğun onama görüşüne katılmıyorum.

30 Yavuz Atar/ Mehmet Ayan /Sami Karahan / Haluk Hadi Sümer / Ömer Ulukapı / İbrahim Aslan, Temel Hukuk Bilgisi, Mimoza yayınları, Konya, s. 154-156, 2003; Ergun Ösunay, Medeni Hukuka Giriş, B.5, İstanbul 1986, s. 26 ve devamı; Mehmet Ayan, Medeni Hukuka Giriş, Mimoza Yayınları, s. 29-30, Konya 2005.

31 Atar/Ayan/Karahan/Sümer, s. 82.

tur. Tarafları bir iş ilişkisinin kurulması için zorunlu unsur olan işçi ve işverendir. İşçi ve işveren ilişkisinden kaynaklanan alacaklar özel hukuk kaynaklı alacaklardır. Kamu alacağının tahsili Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile düzenlenmektedir. Kamu alacağı genel bir anlatımla, kamu hizmetinin karşılanması amacıyla devletin kamu gücüne göre koyduğu malî yükümlerden doğan alacaklardır. Kısaca iş hukukunun tarafları yönetilenlerdir. Yönetenlerle yönetilenler arasındaki ilişkiyi düzenlemektedir. Bu kıstas içerisinde incelendiğinde iş hukuku özel hukuk alanına girmektedir.

Kuralın emredici nitelikte olup olmaması bakımından iş hukuku:

İşçi işveren ilişkisinden kaynaklanan durumlara ilişkin emredici düzenlemeler yapılmış, ancak taraflar yapılan bu düzenlemeler dışında sözleşme serbestisi, toplu iş sözleşmesi ve işyeri uygulaması ile yapılacak düzenlemeler gibi uygulamalarla özgür bırakılmıştır. Örneğin bir işçinin haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak düzenlendiği, ancak nisbi emredici olduğu ve taraflarca işçi lehine olacak şekilde farklı düzenlemeye gidilebileceği kabul edilmiştir³². Bu konudaki ilkelerin temelinde *kanunilik ilkesi* var olup, işçi ve işveren ilişkisinden kaynaklanan durumlarla ilgili asgari bir düzenleme yapılması ve baştan belli olması nedeni ile iş hukuku *kamu hukuku* alanına girmektedir³³.

Kuralların uygulanma şekli bakımından iş hukuku:

Tasarruf ilkesi, genel olarak uyuşmazlığı başlatmak, uyuşmazlık konusunu belirlemek, uyuşmazlığı sürdürüp sürdürmemek veya sona erdirmek konusunda tarafların yetkisini ifade etmektedir. Bu ilkelerin aksi ise kendiliğinden harekete geçme ilkesidir. İş hukukunda asıl olan

tasarruf ilkesidir. İşçi alacak davası açabilmek için kural olarak taraflardan birinin talebi gerekecektir. Örneğin ücret alacak davası açan bir işçinin, dava açtıktan sonra bu talebini yerine getirmesi ve davaya devam etmesi için zorlanamaz. Alacağın dilediği kısmını talep edebilir. Alacaklının davadaki tasarruf yetkisi, maddi hukuktaki tasarruf yetkisinden kaynaklanır. Alacaklı gibi borçlu işveren de alacaklının alacağını ödeyerek davayı sona erdirebilir. Bu nedenlerle iş hukukunda asıl olan tasarruf ilkesidir. Bu kıstas içerisinde incelendiğinde iş hukuku özel hukuk alanına girmektedir³⁴.

Tarafların durumu bakımından iş hukuku:

İlk bakışta, işçi lehine yorum ilkesi, işverenin karşısında güçsüz durumda olan ve bu nedenle işçi yararına yapılan düzenlemeler ışığında sanki taraflar arasında eşitsizlik söz konusu olmuş gibi düşünülse de iş hukukunda kişilerin birbirlerine karşı bir üstünlüğü bulunmamaktadır. Eşit silahlarla donatılmışlardır. Bu kıstas içerisinde incelendiğinde iş hukuku özel hukuk alanına girmektedir.

Netice itibarıyla yukarıda belirttiğimiz kıstaslar doğrultusunda iş hukuku hem kamu hukukunun hem de özel hukukun özelliklerini bünyesinde taşır. Bu nedenle doktrinde hukuk dalları sınıflandırılırken kamu hukuku, özel hukuk ve kama nitelikli (türü kendisine özgü – sui generis) hukuk şeklinde üçlü bir ayırım yapılmıştır. *Kanaatimizce* iş hukuku *karma* nitelikli bir hukuk dalıdır ve kamu özel hukuk ayrımı gütmaz.

Karma hukuk dalına girdiğini tespit ettiğimiz iş hukuku, kamu-özel sektör ayrımı yapmaksızın işverene yükümlülükler getirmiştir. Çalışma sürelerinin belirlenmesi ve buna bağlı işçilere belge verilmesi tüm işverenlere getirilmiş bir yükümlülüktür. Kaldı ki yukarıda değerlendirdiğimiz Yargıtay kararlarında da açıkça görüleceği üzere, kamu kurumlarının İş Kanunu hükümlerine göre eksiksiz kayıt tuttuklarını belirtmek

32 Kemal Özcan, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2006, s. 53.

33 Atar/Ayan/Karahan/Sümer, s. 82-83.

34 Ayan, s. 29-30.

mümkün değildir. Kurum kayıt tutmuş olsa da iş mahkemelerine tamamı sunulmayabilecektir. Bu nedenle işçinin ispat yükü açısından kamu/ özel sektör ayrımı yapılmasının hakkaniyete, hukuka ve eşitlik ilkesine aykırı olacağı görülmüştür³⁵.

III. Nihai Kanaat

Temyiz mercii olan, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2017/14186 K. 2017/5260 vermiş olduğu bozma kararı yerinde ancak eksik verilmiş bir karardır. Kural olarak resmi kurumlarda yapılan çalışmaların vardiya çizelgeleri, nöbet listeleri, puantaj kayıtları ve benzeri belgelerle kayıt altına alınmasının esas olduğu ve dosya kapsamında bu belgelerin tamamının incelenmemiş olması nedeni ile bozma kararı verilmiş olsa da, mahkemece bu belgeler ve diğer tüm delillerle birlikte yapılacak değerlendirme sonucu karar yoluna gidilmesi gerekmektedir.

İş yargısı her ne kadar taraflarca getirme ilkesine hakim sistemde bulursa da kamu kurumları için Yargıtay'ın değiştirdiği görüşle birlikte hakim in aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde, taraflarca mahkemeye yazılı kayıt sunulmamış olsa da hakim resen araştırmalı, bununla birlikte ispata yönelik yeterli yazılı kayda ulaşamaz veya dosyadaki kayıta hesaplamaya elverişli olmayan dönemler olursa, tanık beyanlarına göre de sonuca gidilmelidir³⁶. Konuyla ilgili Yargıtay Hukuk Genel Kurulu yeni tarihli kararında nihai kanaatimize kısmen de olsa yakın bir karar vermiştir³⁷. Kamu kurumu

olan davalı tarafın dayandığı delilleri ikrar etmesi ve bu delilleri dosyaya sunmamış olması, mahkemenin gerekli araştırmaları yapması karşısında son olarak birbiri ile uyumlu tanık beyanlarına göre hüküm kurmasını yerinde bulmuştur. Mahkemenin hüküm vermesi için, kendisine yöneltilen talebin formüle edilmesi ve ileri sürülmesi tarafların görevi ise de bunları anlamlandırmak veya gerektiğinde açıklattırmak hakim in görevidir. Ancak bu görevin kapsamında tarafların ileri sürmediği vakiaları ileri sürmelerine imkân vermesi veya hatırlatması yoktur. Burada mevcut olmayan talep edilmeyenin ortaya çıkartılması değil, talep edilenin netleştirilmesi, aydınlatılması, belirlenmesi söz konusudur. Taraflarca getirilme ilkesi, hakim in soru sorma ve davayı aydınlatma ödevi HMK. m. 31 çerçevesinde yumuşatılmıştır³⁸. Fazla çalışma iddiasını ispat yükü davacı işçi üzerindedir. Fiili bir olgu olduğunda davacı işçi kural olarak her türlü delille iddiasını ispat edebilir. Tanıkların beyanlarına işyerinde çalışma saatlerine bilebilecek konumda ve aynı dönemde çalışmış olmaları kaydı ile değer verilmelidir. Birbiri ile çelişkili tanık beyanlarına göre hüküm kurulamaz³⁹.

ulusal bayram ve genel tatil çalışma ücretlerinin hüküm altına alınması yerindedir. Her ne kadar Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında davalı Bakanlığın kamu kurumu olduğu, çoğu zaman işçi ile ilgili kayıtların elinde bulunmadığı, alt işverenlerin davayı takip etmediği ya da kendilerine ulaşılmasının mümkün olmadığı, işçilerin de genelde davayı sadece asil işveren olan kamu kurumuna yönelttiği, bu durumda sadece bir-iki tanık beyanı ile sonuca gidilmesinin doğru olmayacağı, somut olayda davalı Bakanlığa bağlı işyerinin hassas bir yer olduğu, bu nedenle belirtilen şekilde yapılan bozma kararının usul ve yasaya uygun olup direnme kararının ise yerinde olmadığı görüşü ileri sürülmüş ise de Kurul çoğunluğu tarafından bu görüş benimsenmemiştir.

38 Hakan Pekcanitez/ Oğuz Atalay/ Muhammet Özkes, Medeni Usul Hukuku, Vedat Kitapçılık, B. 11, İstanbul 2011, s. 248 vd.

39 "Fazla çalışmanın ispatı konusunda iş yeri kayıtları, özellikle iş yerine giriş çıkışı gösteren belgeler, iş yeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakialar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen

35 Benzer görüşte olan: Çil, İlke Kararlar, s. 779.

36 Ulucan/ Eyrenci /Taşkent, s. 174; Sümer, s.123.

37 YHGK., E. 2015/1597, K. 2018/227, 14.02.2018, www.emsal.yargitay.gov.tr " Bu durumda delillerini cevap dilekçesi ekinde sunduğunu belirtmesine rağmen delil ibraz etmeyen davalı Bakanlığın cevap dilekçesinin deliller bölümünde dayandığı kayıtların, uyumsuzluk konusu alacaklar tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri bir konu olduğundan mahkemece resen getirilmesi, 6100 sayılı HMK'nın 25. maddesinde ifade edilen "taraflarca hazırlama ilkesine" aykırıdır. Kaldı ki, Özel Daire bozma kararında değinilen işyeri özlük dosyasının davalı alt işverenden celbi için gerekli usulü işlemler yerine getirilmiştir. O hâlde mahkemece davacı tanık beyanlarına göre hesaplanan fazla çalışma,

İş Hukuku'nda Özel-Kamu Hukuku ayrımı gözetilmemesi, işverenlere ayırım yapılmaksızın çalışma kaydının tutulması sorumluluğunun verilmesi nedeni ile ispat açısından, iş yaşamındaki çalışmalarında kamu sektöründe çalışan işçilerin salt yazılı belge ile, özel sektörde çalışan işçilerin öncelikle yazılı belge ile, dosyada yazılı belge bulunmaması halinde ise tanık beyanları ile de çalışmanın ispatının kabul edildiği şeklinde ikili ayırım yapılmasının hukuka aykırı olacağı görüşündeyiz.

Yargıtay'ın bazı kararlarında yapılan düzenlemelerde:

"...4857 sayılı Kanunda yer alan alt işverenliğe dair düzenlemeler, alt işverenlik ilişkilerini kamu işverenleri veya özel sektör işverenleri ile kurulanlar şeklinde bir ayırım yapmaya da imkan vermediği gibi Kanunun 2. maddesinin 8 ve 9. fıkralarının Anayasa'ya⁴⁰ aykırılık iddiası, tamamlayıcı ve diğer sınırlamaları kaldırmadığı belirtilerek yetkisizlik gerekçesi ile reddedilmiştir"⁴¹.

"...Ücret alacağı için özel banka-kamu bankası ayrımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir"⁴².

yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır", YHGK., E. 2015/22-1444, K.2016/869, 29.06.2016.

40 RG., S. 17844, 20.10.1982.

41 "Davalı 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine 5538 Sayılı Kanun'la eklenen 8 ve 9. fıkralar uyarınca asıl işi verebilme imkanına sahip ise de anılan fıkralar maddenin 6 ve 7. fıkralarında belirtilen sınırlamaları kaldırmamaktadır. Zira davalı 4857 Sayılı Kanun'un istisnalara dair 4. maddesi kapsamında olmayıp, Kanunun 1. maddesinde de belirtildiği üzere İş Kanunu 4. maddesinde yer alan istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır. Buna göre İş Kanunu'nda yer alan alt işverenlik ilişkilerini sınırlandıran ve muvazaa yaptırımına bağlayan 2. maddesi hükmü ile alt işverenler arasında kurulan ilişkilere de uygulanacaktır. 4857 Sayılı Kanun'da yer alan alt işverenliğe dair düzenlemeler, alt işverenlik ilişkilerini kamu işverenleri veya özel sektör işverenleri ile kurulanlar şeklinde bir ayırım yapmaya da imkan vermediği gibi Kanunun 2. maddesinin 8 ve 9. fıkralarının Anayasa'ya aykırılık iddiası, tamamlayıcı ve diğer sınırlamaları kaldırmadığı belirtilerek yetkisizlik gerekçesi ile reddedilmiştir", Y22HD., E. 2016/16195 K. 2016/20097, 21.9.2016, www.kazanci.com

42 "Ücret alacağı için özel banka-kamu bankası ayrımı

"...4857 sayılı Kanunda yer alan alt işverenliğe dair düzenlemeler, alt işverenlik ilişkilerini kamu işverenleri veya özel sektör işverenleri ile kurulanlar şeklinde bir ayırım yapmaya da imkan vermediği"⁴³

Anayasa'nın 10. maddesinde belirtilen eşitlik ilkesi, İş Kanunu'nun 5. maddesinde özel olarak düzenlenmiştir⁴⁴, 4857 sayılı İşK. m. 5 yapılan düzenleme ile eşitlik ilkesinin işverenin borçlarından ziyade iş hukukunun temel ilkelerinden biri haline geldiği ifade edilebilir⁴⁵. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi 7. maddesinde "Herkes yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasanın korunmasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir. Herkesin bu Bildirgeye aykırı her türlü ayırım gözetici işleme karşı ve böyle işlemler için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır" görüleceği üzere iş hukukunda kamu-özel sektör ayrımı yapılmamaktadır.

Kanaatimiz davalı kurumun dosyaya eksik yazılı kayıtları sunması, ancak sunmadığı sabit olunan dönemler için tanık beyanlarına göre fazla mesai hesaplanması gerektiği yönündedir. Hesaplamanın yapılmaması halinde; kanunlar ile getirilen kamu kurumlarında yapılan çalışmaların, harcamaların, gelir ve giderlerin

yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir. Yasada, "uygulanan en yüksek faiz" sözcüklerine yer verildiğinden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı mahkemece kendiliğinden denetlenmelidir. Bankaların belli dönemlerde ... Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmış olmadıkça ücret yönünden dikkate alınmamalıdır", Y7HD., E. 2015/43430K. 2016/2813, 11.2.2016, www.kazanci.com

43 "4857 Sayılı Kanun'da yer alan alt işverenliğe dair düzenlemeler, alt işverenlik ilişkilerini kamu işverenleri veya özel sektör işverenleri ile kurulanlar şeklinde bir ayırım yapmaya da imkan vermediği gibi Kanunun 2. maddesinin 8 ve 9. fıkralarının Anayasa'ya aykırılık iddiası, tamamlayıcı ve diğer sınırlamaları kaldırmadığı belirtilerek yetkisizlik gerekçesi ile reddedilmiştir", Y22HD., E. 2015/23527 K. 2016/7273, 9.3.2016, www.kazanci.com

44 Can Tuncay, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 5-6; Ertuğrul Yuvalı, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, GÜHF. Yayınlanmış Doktora Tezi, s. 39 (Eşit Davranma); Veli Karagöz, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", EÜSBED, C. 5, S. 1, Erzincan 2012, s 59.

45 Yuvalı, Eşit Davranma, s. 44; Karagöz, s.58-59.

kayıt ve belgeye bağlanmasının zorunluğuna rağmen bu yükümlülüğü yerine getirmeyen kamu kurumunda çalışan işçilerin hak kaybına uğrayacağı gibi, işveren kamu kurumuna da bir yaptırım olmayacağı sonucu ortaya çıkmaktadır. Başka bir deyişle kamu kurumunda çalışan işçiye ilişkin kurum gerekli belgeleri düzenlemez ya da düzenlemesine rağmen mahkemeye sunmaz ise, işçinin fazla çalışmasının boşa gitmesi gibi bir sonuç ortaya çıkacaktır. Bunun yanında ülkemiz gerçekleri de göz önünde bulundurulduğunda, birçok kamu kurumu işverene bağlanan bu yükümlülükleri yerine getirmemektedir. Kamu kurumları işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmemesinin cezası işçi tarafından çekilmemeli, işverenin karşısında güçsüz olan işçinin ispat konusunda yazılı belge sunma şartı dikte edilmemeli, her şeyden öte özel sektörde çalışan işçilere getirilmeyen ispat yükünün salt kamu işyerinde çalışan işçilere yüklenmesinin hakkaniyete aykırı olacağı gerekçesi ile Yargıtay bu görüşünden dönmeli ve fazla çalışmanın ispatında kamu-özel sektörde çalışan işçiler yönünden ayırım yapmamalıdır.

Netice itibarıyla ilk derece mahkemenin vermiş olduğu karara katılmıyor ve temyiz mercinin kararına ve bozma gerekçesine ise kısmen katılıyoruz. Mahkemece eksik yazılı kayıtların incelenmesinden sonra dosya kapsamında ispat elverişli yazılı kayda ulaşılmadığı takdirde, kamu-özel işyeri ayırımı yapılmaksızın, tanık beyanlarına göre ispat edildiği değerinde fazla çalışma hesaplamasının yapılması görüşünderiz.

KAYNAKÇA

- Ağır Çetin, "İş Hukukunda Normali Aşan Çalışma", İstanbul Barosu Dergisi, C. 87, S. 1, İstanbul 2013.
- Akyiğit Ercan, İş Hukuku, 10. Bası, Ankara 2014.
- Akyiğit Ercan, İçtihatlı Açıklamalı 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Ankara 2008, s. 1667 (Kanun).
- Aktay Nizamettin / Arıcı Kadir / Senyen Kaplan

Emine, İş Hukuku, B. 6, Ankara 2013.

- Alpagut Gülsevil, "Belirli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ayırım Yasağı ve Oransallık İlkesi", Ali Güzel'e Armağan, İstanbul 2010, C. 1.
- Atar Yavuz / Ayan Mehmet / Karahan Sami / Sümer Haluk Hadi / Ulukapı Ömer/Aslan İbrahim, Temel Hukuk Bilgisi, Mimoza yayınları, Konya, 2003.
- Astarlı Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008
- Ateş Derya, Türk İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, SÜSBEÖHAD., Yüksek Lisans Tezi, s. Konya 2010.
- Ayan Mehmet, Medeni Hukuka Giriş, Mimoza Yayınları, Konya 2005.
- Başbuğ Aydın, Fazla Çalışma Ücreti Eksik Ödenen İşçinin Alacağı BK.133'e Göre Sona Erer mi?, Tühis. Kasım 2002-Şubat 2003.
- Boydak Alptekin Burak, "Denetim Görevinde Bulunanların Fazla Çalışma Hakkı Karar İncelemesi", Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 37, 2013.
- Çelik Nuri / Caniklioğlu Nurşen / Canbolat Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 31. Bası, İstanbul 2018.
- Çil Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum S. 3, 2007 (Fazla Çalışma).
- Çil Şahin, "6100 sayılı HMK'ya Göre İş Yargısındaki İspat Yükü ve Deliller", İÜHFİM, C. LXXII, S. 2, 2014, (ispat).
- Çil Şahin, İlke Kararları, Yetkin Yayınları, 2016 (İlke Kararlar).
- Çil Şahin, İş Yargılamasına Dair İlke Kararları, Yetkin Yayınevi, (İş Yargısı).
- Demir Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, 4. B., İzmir 2005.
- Doğan Yenisey Kübra, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji Ve Orantılılık İlkesi", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.2, S.7, 2005.
- Ekonomi Münir, İş Hukuku, C. 1, Ferdi İş Hukuku, B. 3, İstanbul 1984.

- Ekin Ali, "İş Hukuku Uygulamalarında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, İÜHF, C. 74, 2016.
- Engin Murat, Yeni İş Kanunu ve İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, DEÜHFD, C. 5, S. 1, İzmir 2003.
- Eyrenci Öner, Yargıtay Kararları Işığında Fazla Çalışmanın Saptanması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan I, İstanbul 2011.
- Günay Cevdet İlhan, Hukuki Yönden Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30, 2013.
- Güven Ercan / Aydın Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, B. 4, Eskişehir 2013.
- Güzel Ali, 'İş Hukukunda Yeniden Yapılanma süreci ve İşin Düzenlenmesi konusunda esneklik', Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, Ankara 2000.
- Güç Tekin, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Erzincan 2013.
- Kar Bektaş, İş Güvencesi ve Uygulaması, B. 2, Yetkin Yayınları, Ankara 2011, s.967.
- Kar Bektaş, İspat Yükü ve Deliller Tebliği, (Tebliğ)
- Karacan Hatice, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Normal Fazla Çalışma, B. 4, Seçkin Yayınları, Ankara 2013.
- Karagöz Veli, "İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı", EÜSBED, C. 5, S. 1, Erzincan 2012.
- Kurucu Oğuz; İş süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışmalar, Ankara 1987.
- Kandemir Murat, Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, Legal Yayınları, İSGHD., S. 29, 2011.
- Köseoğlu Ali Cengiz / Kabul Sibel, "4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma", İÜHF, C. LXXII, S. 2.
- Mollamahmutoğlu Hamdi, İş Hukuku Esasları, 1999 İstanbul.
- Mollamahmutoğlu Hamdi / Astarlı Muhittin / Baysal Ulaş, İş Hukuku, B. 6, Ankara 2014.
- Narmanlıoğlu Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 1998 İzmir.
- Ocak Uğur, İşçilik Alacakları 2. Kitap, s. 1904.
- Özsunay Ergun, Medeni Hukuka Giriş, B.5, İstanbul 1986.
- Özcan Kemal, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Diyarbakır 2006.
- Özdemir Cumhuriyet Sinan, İş Kanunu'na Göre İşveren ve İşçi Rehberi, Adalet Yayınevi, Ankara 2010.
- Pekcanitez Hakan / Atalay Oğuz / Özekes Muhammet, Medeni Usul Hukuku, Vedat Kitapçılık, B. 11, İstanbul 2011.
- Soyer Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal Yayınları, İSGHD. S. 3, 2004.
- Sümer Haluk Hadi, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, B. 14, Konya 2008.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, 16. Bası, Beta Yayınları, İstanbul 2018,
- Şen Murat, "Hizmet Sözleşmesinde Haftalık 45 Saatin Üzerinde Bir Çalışma Süresinin Kararlaştırılması Halinde Fazla Çalışma Yargıtay Kararı Üzerine Değerlendirme", Yargıtay Kararları Dergisi, C. 27, S. 4, Nisan 2001.
- Tuncay Can, İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.
- Ulucan Devrim, Fazla Çalışma, İş ve Hukuk Dergisi, Mayıs 1990.
- Ulucan Devrim / Eyrenci Öner / Taşkent Savaş, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş B. 3, İstanbul 2006.
- Yuvalı Ertuğrul, "Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış" Kamu-İş Dergisi, C. 10, S. 4, 2009.
- Yuvalı Ertuğrul İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu, GÜHF. Yayınlanmış Doktora Tezi, (Eşit Davranma).