

## Dr. Öğr. Üyesi Faruk Barış MUTLAY\*

Makale Gönderim Tarihi: 25 Ekim 2019

Makale Kabul Tarihi: 1 Kasım 2019

### Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeler ve Yargıtay Kararları Doğrultusunda 24 Saat Çalışma

#### Öz

İş Kanunu'nda çalışma süreleri emredici şekilde düzenlenmiştir. Aynı zamanda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine olanak sağlayan hükümler de bulunmaktadır. 24 saat çalışmanın, çalışma sürelerinin uzunluğunu emredici şekilde düzenleyen, diğer taraftan çalışma hayatında esneklik sağlayan hükümler karşısında değerlendirilmesi uygulama bakımından önemlidir. Çalışmamızda 24 saat çalışma açısından değer-

lendirme özetle, günlük ve haftalık çalışma sürelerinin nasıl tespit edilmesi gerektiği, örtülü denkleştirme uygulamasının geçerliliği, uygulamanın işçi lehine olup olmadığı ve hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil ücret alacaklarına hak kazanılıp kazanılamayacağı noktasında yapılmıştır. Konular ele alınırken Yargıtay kararlarına geniş ölçüde yer verilmiş ve kararların yerindeliği tartışılmıştır.

#### Anahtar Sözcükler:

24 saat çalışma, denkleştirme, fazla çalışma.

### Evaluation of 24-Hour Work In Accordance with the Regulations on Working Time and Decisions of the Court of Cassation

#### Abstract

In the Labor Code, working times are regulated in a compulsory manner. There are also provisions that allow for flexible working times. It is important, for the practice of labor law, to evaluate 24-hour work in accordance with the regulations that regulate the length of working hours in a compulsory manner, while providing flexibility in working life. In our study, the 24-hour work has been evaluated, in summary,

how the daily and weekly working hours should be determined, the validity of the implicit compensation period, whether the application was in favor of the employee and whether the weekend and national holiday and general holiday wage claims would be eligible. The decisions of the Court of Cassation have been extensively discussed and the appropriateness of the decisions has been discussed.

#### Keywords:

24-hour working, equalization of work hours, overtime.

\*Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi-barismutlay@gmail.com

## Giriş

Çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nda<sup>1</sup> (İşK) önemli hükümler bulunmaktadır. Emredici nitelikteki bu hükümlerle işçilerin günlük ve haftalık çalışma süreleri kısıtlanmıştır. İşçilerin çalışma sürelerinin emredici düzenlemelerle sınırlandırılmasının birçok amacı olduğundan bahsetmek mümkündür. Ancak en önemlilerinin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve özel yaşamın korunması olduğu söylenebilir. Çalışma sürelerinin emredici hükümlerle düzenlenerek işçilerin özellikle belirtilen alanlarda korunması mühimse de, iş hayatındaki ve teknoloji alanındaki gelişmelerin gözden uzak tutulması doğru bir yaklaşım olmaz. Dolayısıyla, işçilerin iş sağlığı ve güvenliği sağlanırken aynı zamanda çalışma sürelerinin esnekleştirilmesini sağlayan düzenlemelere de ihtiyaç bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu gereksinimi de önemli ölçüde karşıladığı savunulabilir.

Uygulamada sıklıkla gerçekleşen 24 saat çalışmanın; 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışma sürelerinin uzunluğunu emredici şekilde düzenleyen, diğer taraftan çalışma hayatında esneklik sağlayan hükümler doğrultusunda ve Yargıtay'ın yaklaşımı göz önünde bulundurularak incelenmesi önemlidir. Bu bağlamda çalışmamızda dört ana başlık altında olmak üzere, 24 saat çalışmalarda günlük çalışma süresinin nasıl belirlenmesi gerektiği, ortaya çıkan çalışma süresinin uzunluğunun mevzuattaki düzenlemelere uygun olup olmadığı, haftalık çalışma süresinin ne şekilde tespit edileceği ve bu çerçevede işçinin fazla çalışma ücretine hak kazanıp kazanmadığı ve nihayet hafta tatil ücret alacakları ile ulusal bayram/genel tatil ücret alacaklarının doğup doğmadığı ele alınacaktır. Belirttiğimiz konulara ilişkin Yargıtay kararlarına da detaylı şekilde yer verilmek suretiyle, kararların isabetli olup olmadığı değerlendirilmiştir.

## I. Çalışma Süresinin Uzunluğunun Belirlenmesi Açısından 24 Saat Çalışmanın Değerlendirilmesi

### A. 24 Saat Çalışmada Çalışma Süresinin Uzunluğunun Belirlenmesinde Yargıtay'ın Esas Aldığı Temel Ölçüt

24 saat çalışmaya ilişkin Yargıtay kararları incelendiğinde kararlarda, çalışma süresinin uzunluğunun belirlenmesinde genel olarak bir ölçütün esas alındığından ve ağırlıklı olarak da iki sonucun benimsendiğinden bahsetmek mümkündür.

Ortaya çıkan sonuçlardan biri, çalışmanın 24 saat çalışma 24 saat dinlenme<sup>2</sup>, 24 saat çalışma 48 saat

- 2 Y.9.HD., T.21.01.2013, E.2010/37122, K.2013/1926;
- Y.9.HD., T.13.05.2013, E.2012/37986, K.2013/14196;
- Y.9.HD., T.13.05.2013, E.2013/5915, K.2013/14197;
- Y.9.HD., T.15.05.2013, E.2011/11313, K.2013/14467;
- Y.9.HD., T.27.06.2013, E.2011/21093, K.2013/19859;
- Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759;
- Y.9.HD., T.13.11.2013, E.2011/40395, K.2013/29120;
- Y.9.HD., T.02.12.2013, E.2011/43648, K.2013/31451;
- Y.9.HD., T.09.12.2013, E.2011/47654, K.2013/32346;
- Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2011/52431, K.2014/4395;
- Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2012/6811, K.2014/4394;
- Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031;
- Y.9.HD., T.27.03.2014, E.2012/5676, K.2014/10426;
- Y.9.HD., T.08.05.2014, E.2014/9836, K.2014/14962;
- Y.7.HD., T.15.05.2014, E.2014/3136, K.2014/10946;
- Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146;
- Y.9.HD., T.25.06.2014, E.2012/18708, K.2014/21881;
- Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482;
- Y.22.HD., T.22.09.2014, E.2013/16327, K.2014/24576;
- Y.9.HD., T.14.10.2014, E.2014/20051, K.2014/29636;
- Y.9.HD., T.03.11.2014, E.2014/31208, K.2014/32280;
- Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858;
- Y.22.HD., T.10.02.2015, E.2014/35606, K.2015/4320;
- Y.9.HD., T.22.06.2015, E.2015/18215, K.2015/22509;
- Y.7.HD., T.24.06.2015, E.2014/19528, K.2015/12928;
- Y.22.HD., T.04.04.2017, E.2017/6863, K.2017/7647;
- Y.22.HD., T.18.04.2017, E.2017/6864, K.2017/8939;
- Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015;
- Y.22.HD., T.17.04.2018, E.2017/12352, K.2018/8853;
- Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026;
- Y.22.HD., T. 06.06.2018, E.2015/33630, K.2018/14433;
- Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160; Y.22.HD., T.14.01.2019, E.2016/3049, K.2019/744, kararlar için bkz. www.legalbank.net, www.lexpera.com.tr (E.T:29.07.2019).

1 RG., T.10.06.2003, S.25134.

dinlenme<sup>3</sup> ve 24 saat çalışma 72 saat dinlenme<sup>4</sup> şeklinde geçebileceği ve *işçinin yatma (uyku) imkanının olması halinde fiilen en fazla 14 saat çalışabileceği* yönündedir<sup>5</sup>. Önemle ekleyelim ki, bahse konu olan bu birinci sonuç, sadece 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalara ilişkin değildir; işçinin haftanın bir iki günü 24 saat çalışarak nöbet tuttuğu<sup>6</sup>, diğer günler ise 24 saat çalışmadığı veya işçinin arka arkaya 24 saat çalıştığı durumlarda da, farklı bir ifadeyle 24 saat çalıştığı ancak 24 saat/48 saat/72 saat dinlenmenin olmadığı çalışma şeklinde de, işçinin yatma (uyku) imkanı varsa, Yargıtay 14 saatlik fiili çalışmanın varlığını kabul etmektedir<sup>7</sup>. İkinci sonuç ise, *işçinin işyerinde yatma (uyku) imkanının olmadığı durumlarda 20 saatlik fiili çalışmanın gerçekleştiğinin kabul edilmesi gerektiğine* ilişkindir<sup>8</sup>.

- 3 Y.9.HD., T.15.05.2013, E.2011/11313, K.2013/14467; Y.9.HD., T.16.05.2013, E.2012/10160, K.2013/14821; Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759; Y.9.HD., T.13.11.2013, E.2011/40395, K.2013/29120; Y.9.HD., T.02.12.2013, E.2011/43648, K.2013/31451; Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031; Y.9.HD., T.27.03.2014, E.2012/5676, K.2014/10426; Y.9.HD., T.08.05.2014, E.2014/9836, K.2014/14962; Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146; Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482; Y.9.HD., T.16.09.2014, E.2012/33252, K.2014/26712; Y.7.HD., T.22.09.2014, E.2014/583, K.2014/17753; Y.9.HD., T.14.10.2014, E.2014/20051, K.2014/29636; Y.9.HD., T.03.11.2014, E.2014/31208, K.2014/32280; Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858; Y.9.HD., T.05.05.2016, E.2015/952, K.2016/11337; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 4 Y.9.HD., T.27.04.2015, E.2014/33465, K.2015/15099, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 5 Bkz. dipnot 2, 3, 4; ayrıca bkz. YHGK., T.05.04.2006, E.2006/107, K.2006/144; YHGK., T.17.10.2007, E.2007/667, K.2007/734; kararlar için bkz. www.lexpera.com.tr
- 6 Y.9.HD., T.23.03.2009, E.2007/40866, K.2009/7574; Y.9.HD., T.06.04.2009, E.2007/41353, K.2009/9321; Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759; Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 7 YHGK., T.18.07.2007, E.2007/9-582, K.2007/557, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 8 YHGK., T.08.02.2017, E.2014/2468, K.2017/229, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay işçinin tır şoförü olarak çalıştığı bir olaya ilişkin verdiği kararında, "...Mahkemece davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiği kabul edilerek günde 14 saat çalıştığı ve 11 saati aşan günlük 3 saatin fazla mesai olduğuna dair bilirkişi raporu göz önünde tutularak fazla mesai hüküm

Söz konusu temel ölçüt ve iki sonuç, Yargıtay'ın birçok kararında<sup>9</sup> olduğu gibi, bir kararında da açık bir biçimde "...davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiği [...] yatma imkanı olduğunun belirlenmesi halinde 10 saatlik ara dinlenme süresi, yatma imkanı olmadığı takdirde ise 24 saatlik çalışmada 4 saatlik ara dinlenme süresi kabul edilerek davacı alacağı belirlenmelidir..."

altına alınmışsa da; 24 saat çalışma 24 saat dinlenme çalışma sisteminde 10 saat ara dinlenme işçinin işyerinde uyuma imkanının bulunduğu hallerde kabul edilmektedir. Dosyadaki iddia ve savunma göz önünde tutulduğunda davacının işyerinde uyuma imkanından söz edilmemiştir..." ifadelerine yer vermiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.21.11.2017, E.2017/7314, K.2017/18784, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay başka bir kararında, "...Davacının gümrüksüz satış mağazasında satış görevlisi olarak 24 saat dinlenme 24 saat çalışma şeklinde görev yaptığı anlaşılmaktadır. Mahkemece davacının 24 saatlik çalışmasından 10 saat ara dinlenme mahsup edilerek sonuca gidilmiş ise de, bu hesap tarzı hatalıdır. Mahkemenin kabul ettiği 10 saatlik ara dinlenme süresi, radyolink gibi nöbet tutulan yerlere yönelik bir uygulamadır. Radyolink gibi nöbet tutulan ve uyuma imkanı bulunan işlerde çalışanlar açısından 24 saatte 10 saat ara dinlenme düşülmektedir. Somut uyuşmazlıkta, davacının görev yaptığı gümrüksüz satış mağazasında uyuma imkanı olup olmadığı saptanmadan 24 saatten 10 saat ara dinlenmesi düşülmesi hatalıdır. Mahkemece yapılacak araştırma sonucunda, işçinin uyuma imkanı var ise 10 saat ara dinlenme, uyuma imkanı yok ise 4 saat ara dinlenme düşülmek üzere sonuca gidilmelidir..." neticesine varmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.12.06.2017, E.2017/21853, K.2017/10287, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay başka bir kararında, "...Hükme esas bilirkişi raporunda; davacının 24 saat çalışıp, 24 saat dinlendiği bu çalışma sistemine göre Yargıtay içtihatları uyarınca 24 saatlik sürede fiilen 14 saat çalıştığı kabulü ile 854 sayılı İş Kanunu'nun 26. maddesi gereği 8 saati aşan, 6 saat üzerinden fazla mesai alacağının hesaplandığı ifade edilmiştir. HGK'nun 08.02.2017 tarih, 2014/22-2468 Esas-2017/229 Karar sayılı ilamında da belirtildiği üzere; işin niteliği gereği işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmalarda yemek ve sair ihtiyaçları nedeni ile 4 saat ara dinlenme yaptığının kabulü gerekir. Somut uyuşmazlıkta; davacının 24 saat esaslı ile çalıştığı anlaşılmakla birlikte, bu çalışması esnasında uyku ihtiyacını giderip gideremediği dosya kapsamından anlaşılmamaktadır. Bu hususta gerekli araştırmanın yapılarak, davacının 24 saatlik çalışması esnasında uyku ihtiyacını gideremediğinin tespiti halinde yukarıda belirtildiği üzere 4 saat ara dinlenme süresinin düşümü ile İş Kanunu'nun 26. maddesi gereği günlük 8 saati aşan 12 saat üzerinden fazla mesai ücreti alacağının hesaplanması; uyku ihtiyacını giderdiğinin tespiti halinde ise şimdiki gibi karar verilmesi gerekmektedir..." şeklinde sonuca ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.11.09.2018, E.2015/21103, K.2018/15514, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

9 Bkz. dipnot 2-8.

şeklindeki ifadelerle ortaya konmuştur<sup>10</sup>. Sonuç olarak kısaca belirtelim ki, Yargıtay'ın 24 saatlik çalışmalarda fiili çalışma süresinin uzunluğuna ilişkin tespit yaparken *ağırlıklı olarak esas aldığı temel ölçüt*, işçinin işyerinde uyku imkanının olup olmamasıdır.

## B. Temel Ölçütün Somut Olayda Araştırılıp Araştırılmadığı

24 saat çalışmada, çalışma süresinin belirlenmesinde somut olayın özelliklerinin araştırılması bir yana, Yargıtay'ın kendi içinde geliştirdiği işçinin işyerinde yatma (uyku) imkanının bulunup bulunmadığına ilişkin ölçütün dahi somut olay açısından bazen araştırılmadığı, sadece ilgili "Yargıtay Hukuk Genel Kurul (YHGK) kararlarına" atıf yapılmak ya da kararda "dairemizin yerleşik kararlarına göre" şeklindeki ifadelerle yer vermek suretiyle gerekçeler oluşturarak sonuca varıldığı, incelediğimiz bazı kararlarından anlaşılmaktadır. Farklı bir ifadeyle, Yargıtay'ın 24 saat çalışmada özellikle 14 saat fiili çalışma yapıldığını belirttiği bazı kararlarında işçinin işyerinde uyuma imkanının olup olmadığı tartışılmadan sonuca varıldığı görülmektedir.

Misal olarak Yüksek Mahkeme bir kararında işçinin uyuma imkanının olup olmadığını araştırmadan, YHGK kararına atıf yaparak, "...Somut olayda servis şoförü olan davacının 24 saat çalışıp, 24 saat dinlendiği, konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmamaktadır. Bilirkişi raporunda 24 saatlik çalışmada 4 saat ara dinlenmesi yaparak günde 20 saat çalıştığı [...] kabul edilerek [...] fazla çalışma ücreti hesabı yapılmıştır. Fazla çalışma hesabı yapılan [...] dönemde 4857 sayılı Yasa yürürlüktedir. Bu sebeple günlük 11 saatin üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edileceğinden ve Hukuk Genel Kurulunun günlük 24 saatlik çalışmalarda fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu yönündeki kararı uyarınca [...] fazla çalışma ücreti hesaplanmalıdır..." biçiminde sonuca ulaşmıştır<sup>11</sup>.

Aynı şekilde başka bir kararında "...Somut olayda davacının fazla çalışma alacağı, 24 saat çalışıp devamında dinlendiği günler yönünden, 24 saat mesaide 4 saat ara dinlenmesi düşülüp 11 saati geçen 9 saatlik kısım fazla çalışma kabul edilerek hesaplanmıştır. Dairemizin yerleşik kararlarına göre, 24 saat çalışıp devamında dinlenen işçinin, 24 saatlik mesaisinin 10 saati ara dinlenmesi kabul edilip 11 saati geçen 3 saatlik çalışması fazla çalışma kabul edilmelidir..."<sup>12</sup> ve diğer bir kararında da "...Somut olayda dosya kapsamından anlaşıldığı üzere davacı 24 saat çalışma, 24 saat dinlenme esasına göre davalı işyerinde makine operatörü olarak çalışmış olup, fazla çalışma ücreti belirlenirken yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda hesaplama yapılması gerekirken, hükme esas alınan bilirkişi raporunda 24 saat çalışılan günlerde 4 saat ara dinlenmesinin düşülmesiyle ortalama olarak haftada 18.5 fazla çalışma yapabileceğinin kabulüyle fazla çalışma ücreti hesabı yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." ifadelerine yer vermiştir<sup>13</sup>.

10 için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

12 Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

13 Y.22.HD., T.22.09.2014, E.2013/16327, K.2014/24576, karar için bkz. www.legalbank.net(E.T:29.07.2019). Bunun dışında, Yargıtay 7. HD'nin bir kararından anlaşıldığı üzere davacı, işyerinde pompacı olarak asgari ücret ile son bir yıldır iki kişi "24 saat çalışıp 24 saat dinlenme" şeklinde çalıştığını, öncesinde ise "24 saat çalışıp 48 saat dinlendiğini" ileri sürmüştür. Yargıtay, uyuşmazlık konusu olayda yerleşmiş uygulama gerekçesiyle 14 saat fiili çalışma sonucuna ulaşmıştır. Kararda "...Dosya içeriği ve tanik anlatımları doğrultusunda hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının ilk 4 yıl 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiği, çalıştığı 24 saatlik süre içinde günde 3 kez birer saat yemek arası 15'er dakikadan 6 kez çay molası 1,5 saat ara verdiğinin kabulüyle toplam 24-4,5=19,5 saat günlük çalıştığının kabulü ile yine son bir yıl 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiğinin kabulüyle ayda 15 gün 15x19,5=292,5 saat çalıştığının kabulüyle hesaplama yapılmıştır. Yargıtay içtihatları doğrultusunda 24 saat nöbet tutulan günlerde günlük çalışmanın 14 saat olarak hesaplanacağı yerleşmiş uygulamadır..." şeklinde ifadelerle yer verilmiştir, karar için bkz. Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Ayrıca bkz. Y.9.HD., T.21.01.2013, E.2010/37122, K.2013/1926; Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031; Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858; Y.22.HD., T.17.04.2018, E.2017/12352, K.2018/8853, www.legalbank.net(E.T:29.07.2019)

Y.22.HD., T.10.02.2015, E.2014/35606, K.2015/4320,

10 Y.9.HD., T.19.02.2018, E.2015/9347, K.2018/3219, karar için bkz. www.legalbank.net E.T:29.07.2019).

11 Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2012/6811, K.2014/4394, karar



## C. Temel Ölçütün Uygulanmasında Farklılık

İşçilerin işyerinin özellikleri gereği haftanın bir ya da bazı günleri tüm gün nöbet tutarak, farklı bir ifadeyle haftanın sadece bir iki günü 24 saat çalıştıkları diğer günler ise 24 saat çalışmadıkları Yargıtay kararlarına konu olan olaylardan anlaşılmaktadır. Bu durumda Yargıtay çalışma süresini belirlerken yine 14 saat veya 20 saatlik fiili çalışma sürelerinin esas alınması gerektiğinden bahsetmişse de, dinlenme sürelerinin tenziline ilişkin uygulaması kendi içinde çelişki oluşturmaktadır.

Örneğin Yüksek mahkeme konuya ilişkin olarak bir kararında "...24 saat süren bu nöbetten daireminin bu tip çalışmada, işin niteliğine göre 4 saat ara dinlenme kullandığı kabul edilerek fazla çalışma süresi 20 saat olarak hesaplamaya esas alınmalıdır. [...] Hafta içi nöbet de ertesi gün mesai başlayana kadar sürdüğü için 24 saat olarak kabul edilmelidir. Ayrıca hafta içi nöbetten 8 saat normal mesainin düşülmediği görülmüştür. Hafta içi nöbetten 8 saatlik normal mesai indirildiğinde nöbet 16 saat olarak gerçekleşmekte bu süreden de bu tip çalışmalarda indirilmesi gereken 3 saatlik ara dinlenme düşüldüğünde fazla çalışma süresi 13 saat olmaktadır. Hafta sonu ve hafta içi nöbetlerdeki fazla çalışma sürelerinin nöbet sayısına göre belirtilen şekilde hesaplanması gerekirken yazılı şekilde fazla ve hatalı hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibar edilerek sonuca gidilmesi yerinde değildir." ifadelerine yer verilmiştir<sup>14</sup>.

www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Ayrıca bkz. dipnot 43.

- 14 Y.9.HD., T.23.03.2009, E.2007/40866, K.2009/7574. Aynı yöndeki başka kararı için bkz. Y.9.HD., T.06.04.2009, E.2007/41353, K.2009/9321, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Başka bir kararında, "... Hafta içi nöbetler 17:00-08:00 saatleri arasında 15 saat olarak yapılmaktadır. İşçinin yaptığı işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 3 saat ara dinlenmesi indirilerek hafta içi nöbette 12 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilmektedir. Hafta sonu nöbetler 24 saat sürmekte, işin niteliğine göre zorunlu ihtiyaçlar nedeniyle 4 saat ara dinlenme indirildiğinde 20 saat fazla çalışma yapılmış olmaktadır. [...] İşçi, nöbetin ertesi günü nöbet izni kullandığında, ertesi gün (8 saat normal mesai süresi kadar) çalışmadığından hafta içi nöbette (12-8=) 4 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Hafta sonu nöbette ise, cumartesi ve pazar günü normal tatil olduğundan cuma ve cumartesi

Görüldüğü üzere Yüksek Mahkeme kararında 20 saatlik çalışma süresinin esas alınması gerektiğinden bahsetmişse de, 20 saat yerine 24 saat çalışmadan ertesi gün çalışılmayan 8 saatlik mesainin tenzili ile 16 saate ulaşmış ve 16 saatten de 3 saatlik ara dinlenme süresi düşülmek suretiyle çalışma süresini tespit etmiştir. İfade ettiğimiz üzere, Yargıtay'ın bu yaklaşımı kendi içinde çelişki göstermektedir. Zira Yargıtay'ın yukarıda aktardığımız 24 saatlik çalışmada 20 saatlik fiili çalışmanın bulunduğu şeklindeki yaklaşımı ve bunu açıkça kararında da yinelemesi karşısında, 24 saatten değil, 20 saatten ertesi gün çalışılmayan 8 saat mesai tenzil edilmeliydi. Esasen kanaatimizce, ertesi gün çalışılmayan mesainin tenzil edilmesi ise isabetli bir yaklaşım değildir. Ertesi gün çalışılmadığından söz konusu güne ilişkin çalışma süresinin, haftalık çalışma süresinin hesaplanmasında dikkate alınmamasıyla yetinilmeli ve ayrıca herhangi bir tenzil yapılmaması kanaatindeyiz.

gecesi tutulan nöbetlerden, ertesi gün çalışılmadığı gerekçesi ile indirim yapılma olanağı yoktur. [...] 24 saat süren çalışmalarda, 10 saatin ara dinlenmesi kabul edilerek, denkleştirmeye tâbi olmayan kalan 14 saatteki 11 saati geçen 3 saatlik kısmın fazla çalışma olarak hesaplanması gerekirken, mahkemece ara dinlenmesi dışındaki fiili çalışma süresinin 16 saat kabul edilmesi hatalıdır..." şeklinde sonuca ulaşmıştır, Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Görüldüğü üzere Yargıtay tutulan nöbeti, hafta içi ve hafta sonu nöbeti olarak ayırmak suretiyle haftalık çalışma sürelerini ve fazla çalışma sürelerini belirlemiştir. Bu çerçevede karara konu olan olayda hafta içi 17.00-08.00 saatleri arasında gerçekleşen 15 saatlik nöbetten 3 saatlik ara dinlenmenin tenzili ile hafta içi nöbette 12 saat (15saat-3saat) çalışıldığı ve ertesi gün de normal mesai kadar çalışma yapılmamış olduğundan hafta içi nöbette 4 saat (12saat-8saat) fazla çalışma yapıldığı sonucuna varılmıştır. Hafta sonu nöbette ise, cumartesi ve pazar günleri zaten tatil olduğundan 8 saat indirim yapılmamış ancak yerleşik içtihadı uyarınca fiili çalışma süresi 14 saat kabul edilmiş ve 11 saati aşan 3 saat fazla çalışma olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca bkz. Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Öğretide Baycık, sağlık personelinin 24 saat nöbet tuttuğu hallerde zorunlu ihtiyaçları için 4 saat, hafta içi 15 saat nöbet tuttuğu durumlarda ise 3 saat ara dinlenmesi kullandığının kabul edilmesinin hayatın olağan akışına uygunluk ve içtihat birliğinin sağlanması gerekçeleriyle isabetli olduğunu belirtmiştir, bkz. Baycık, Gaye, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 2018, 302 (Değerlendirme).

## D. 14 Saat ve 20 Saat Fiili Çalışma Sürelerinin Esas Alınmadığı İstisnai Durumlar

Önemle ekleyelim ki, Yargıtay tespit edebildiğimiz çok az kararında 14 saatlik ve 20 saatlik fiili çalışma sonucundan vazgeçmiştir. Yüksek Mahkeme yeni tarihli sayılabilecek bir kararında "...Somut uyuşmazlıkta davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede alt işveren işçisi ve temizlik görevlisi olarak 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme sistemiyle çalışmıştır. Fazla çalışmaların hesabında davacının yaptığı iş ve işyerinin koşullarına göre 2-6 saat arasında ara dinlenmesi düşülmesi gerekirken mahkemece 10 saat ara dinlenmesi düşülmesi davacı temyizi olmadığından bozma nedeni yapılmamıştır..." ifadelerine yer vermiştir<sup>15</sup>.

15 Y.9.HD., T.22.02.2016, E.2014/27946, K.2016/3318, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Benzer şekilde başka bir kararında "...somut uyuşmazlıkta davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede temizlik ve kalorifer yakma görevlisi olarak çalışmıştır. Mahkemece, davacının fazla çalışmaları belirlenirken saat 08.00-17.00 dönemi çalışmaları için 1 saat ara dinlenmesi düşülmesi yerinde ise de 24 saatlik çalışmaları için 10 saat ara dinlenmesi hesaplanması hatalıdır. Mahkemece, davacının yaptığı işin ve işyerinin koşullarına göre 24 saatlik çalışmaları için 2-6 saat arasında ara dinlenmesi düşülerek fazla çalışma alacağı hesaplanmalıdır..." sonucuna ulaşmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.22.02.2016, E.2014/31157, K.2016/3332, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yüksek Mahkemenin eski tarihli bir kararında da "...Davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiği kabul edilerek günlük çalışmada 1 saat ara dinlenmesi düşülmek sureti ile fazla çalışma ücretine karar verilmiştir. Ancak 24 saatlik çalışma süresi içerisinde bir kişinin doğal ihtiyaçları için 1 saat ara dinlenmesinin kabulü isabetsizdir. Zira, bir işçinin doğal ihtiyaçları nedeni ile 24 saatlik süre içerisinde en az 6 saat ara dinlenmesi yapması hayatın olağan akışı gereğidir. Böyle olunca, bilirkişiden bu esasa göre yeniden ek rapor alınarak hüküm kurulması gerekirken mahkemece yazılı şekilde kabulü bozmayı gerektirmiştir..." ifadelerine yer verilmiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.06.06.2007, E.2006/30629, K.2007/18173, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Bunun dışında somut olayın özellikleri doğrultusunda herhangi bir dinlenme süresinden bahsetmediği bir kararında, "...Mahkemece, davacı tanıkları duruşmaya yeniden çağrılarak, kampanya döneminde davacının vardiyalı sistemde çalışıp çalışmadığı, 1 hafta ve 10 gün hiç ara vermeden 24 saat çalışmanın hayatın olağan akışına aykırı olduğu da gözetilerek, 24 saatlik çalışma süresinde ara dinlenme süresi kullanıp kullanmadığı, kampanya dönemi dışında davacının dava dilekçesinde beyan ettiği sürelerde (işe başladığı yıl 8 haftada bir hafta, ikinci ve üçüncü yıl 6 haftada 1 hafta, dördüncü ve beşinci yıl 5 haftada 1 hafta boyunca) işyerinde 24 saat nöbetçi

## E. Yargıtay Tarafından Esas Alınan Temel Ölçütün ve Uygulamasının Değerlendirilmesi

24 saat çalışmalarda günlük çalışma süresinin tespitinde Yargıtay'ın benimsediği ölçütün isabetli olup olmadığının ortaya konmasında "24 saat çalışmanın uygulamada ne şekilde gerçekleştiği", "24 saat çalışmaya konu olan istihdam şekillerinin neler olduğu" ve "çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin mevzuatımızdaki esaslar" göz önünde bulundurulmalıdır.

İncelediğimiz Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda 24 saat çalışmanın farklı şekillerde gerçekleştiği ancak 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme veya 48 saat dinlenme ya da 72 saat dinlenme şeklindeki çalışmaların yaygın olduğu görülmüştür. 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme dışında, işçinin 10 gün 24 saat çalışıp 20 gün dinlendiği veya iki gün 12 saat devamındaki sonraki gün 24 saat çalıştığı sonrasında 24 saat istirahat ettiği ya da 6 ay boyunca haftanın 5 günü 24 saat çalıştığı veyahut yaşamını çalıştığı işyerinde sürdürdüğü vb. durumlar da Yargıtay kararlarına konu olmuştur. Ayrıca işçilerin işyerinin özellikleri gereği haftanın bir ya da bazı günleri tüm gün nöbet tutmak suretiyle 24 saat çalıştığı da Yargıtay kararlarında görülmüştür.

kalıp kalmadığı ayrıntılı olarak sorularak tanık beyanları arasında çelişki giderilmeli, davacının fazla çalışma ücret alacağı bulunup bulunmadığı denetim açık şekilde belirlenmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." ifadelerine yer verilmiştir; karar için bkz. Y.22.HD., T.09.01.2019, E.2016/3254, K.2019/296, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Bu kararına benzer şekilde başka bir kararında da "...Davacı işçi işyerinde ağırlıklı bekçi olarak çalışmıştır. Davacının ailesiyle birlikte yaşadığı yer bekçi olarak çalıştığı narenciye bahçesinin içindeki evdir. Davacı işçi yaşantısını işyerinde sürdürdüğü için 24 saat boyunca işyerinde bulunmaktadır. 7 gün 24 saat işyerinde bulunan ve iş yaşantısıyla aile ve sosyal yaşantısı iç içe giren davacıya işverenin çalışacağı saatlere dair bir sınırlaması da bulunmadığına göre davacının fazla mesai yaptığından da söz edilemeyecektir. Bu itibarla davacının fazla mesai talebinin reddi gerekirken yanlış değerlendirilmeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." biçiminde sonuca ulaşmıştır; karar için bkz. Y.7.HD., T.12.02.2015, E.2014/13139, K.2015/1490, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Ayrıca bkz. Y.9.HD., T.01.12.2011, E.2009/29109, K.2011/46757, karar için bkz. www.lexpera.com.tr

24 saat çalışmanın uygulamada gerçekleşme şekillerinin tespit ettiklerimizle sınırlı olduğunu ileri sürmek ise, şüphesiz mümkün değildir.

Yargıtay'ın 24 saatlik çalışmaya ilişkin incelediğimiz kararlarına konu olan olaylarda sadece çalışmanın gerçekleşme biçimlerinin değil, işçilerin görevlerinin de farklılık gösterdiğini belirtmeliyiz. Ancak ne var ki istisnai nitelikte sayılacak kararlar bulunmakla birlikte, Yargıtay'ın ulaştığı 14 saatlik ya da 20 saatlik fiili çalışma sonucunun çoğunlukla değişmediği de kararlarından anlaşılmaktadır. Bu bağlamda 24 saat çalışmaya yönelik incelediğimiz kararlara konu olan olaylarda işçilerin radyolink istasyonu görevlisi<sup>16</sup>, akaryakıt satış görevlisi<sup>17</sup>, akaryakıt dolumlarına ilişkin denetim ve gözetim elemanı<sup>18</sup>, pompacı<sup>19</sup>, temizlikçi<sup>20</sup>, satış temsilcisi<sup>21</sup>, bilgisayar teknikeri<sup>22</sup>, uzman enspektör<sup>23</sup>, santral görevlisi<sup>24</sup>, itfaiyeci<sup>25</sup>, orman işletme müdürlüğünde gözetleme kulesi çalışanı<sup>26</sup>, doktor<sup>27</sup>, servis şoförü<sup>28</sup>, ambulans şoförü<sup>29</sup>, bekçi-güvenlik görevlisi<sup>30</sup>, güvenlik görevlisi<sup>31</sup>, makine

operatörü<sup>32</sup>, hareket memuru<sup>33</sup> vb. şekilde istihdam edildiği ve yukarıda da izah ettiğimiz üzere, Yargıtay'ca çalışma sürelerinin çoğunlukla 14 saat ya da 20 saat olduğunun belirlendiği görülmüştür.

24 saat çalışmanın farklı şekilde gerçekleşmesine, çalışmaya konu olan istihdam şekillerinin farklı olmasına rağmen bir ölçütün esas alınması ve çalışma süresinin uzunluğuna ilişkin ulaşılan sonucun da çoğu zaman aynı olması, mevzuatımızda çalışma süresine ilişkin yer alan düzenlemeler doğrultusunda değerlendirilmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "işin düzenlenmesi" başlıklı dördüncü bölümünde yer alan "çalışma süresi" başlıklı 63. maddesinde çalışma süresi tanımlanmamıştır<sup>34</sup>. Düzenlemede esas itibariyle

- 16 YHGK., T.18.07.2007, E.2007/9-582, K.2007/557, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 17 Y.9.HD., T.09.12.2013, E.2011/47654, K.2013/32346, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 18 Y.22.HD., T.08.12.2014, E.2013/24481, K.2014/34638, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 19 Y.22.HD., T.18.04.2017, E.2017/6864, K.2017/8939, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 20 Y.22.HD., T.20.03.2014, E.2013/7717, K.2014/6614, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 21 Y.9.HD., T.10.06.2008, E.2008/10795, K.2008/14853, karar için bkz. www.legalbank.net(E.T:29.07.2019).
- 22 Y.22.HD., T.06.06.2018, E.2015/33630, K.2018/14433, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 23 Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 24 Y.9.HD., T.02.12.2013, E.2011/43648, K.2013/31451, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 25 Y.7.HD., T.15.05.2014, E.2014/3136, K.2014/10946, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 26 Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 27 Y.9.HD., T.25.06.2014, E.2012/18708, K.2014/21881, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 28 Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2012/6811, K.2014/4394, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 29 Y.9.HD., T.27.06.2013, E.2011/21093, K.2013/19859, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 30 Y.22.HD., T.10.02.2015, E.2014/35606, K.2015/4320, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).
- 31 Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

32 Y.22.HD., T.22.09.2014, E.2013/16327, K.2014/24576, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

33 Y.22.HD., T.19.09.2013, E.2012/26026, K.2013/19201, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

34 Çalışma süresi kavramına ve çalışma süresine ilişkin düzenlemelere yönelik açıklamalar için bkz. Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta, 18. Baskı, İstanbul 2019, 796 vd.; Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, 31. Bası, İstanbul 2018, 671 vd.; Tuñçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta, 9. Baskı, İstanbul 2018, 156 vd.; Mollamahmuttoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion, 3. Baskı, Ankara 2019, 341 vd.; Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku (Ferdi İş İlişkileri I), Beta, 5. Baskı, İstanbul 2014, 611 vd.; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta, 9. Baskı, İstanbul 2019, 277 vd.; Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, İş Hukuku, Beta, 5. Baskı, İstanbul 2018, 161 vd.; Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara 2008, 7 vd.; Caniklioğlu, Nurşen, 4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, "III. Yılında İş Yasası" (21-25 Eylül 2005/Bodrum), İstanbul 2005, 149 vd.; Subaşı, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Aziz Can Tuncay'a Armağan, Legal, İstanbul 2005, 301 vd.; Narmanlioğlu, Ünal, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Mart 2010, 33 vd. (Fazla Çalışma); Şakar, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım, 5. Baskı, Ankara 2010, 712 vd.; Köseoğlu, Ali Cengiz/Kabül, Sibel, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, Beta, İstanbul 2011, 965 vd.; Eyrenci, Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013/Antalya), Legal, İstanbul 2014, 156 vd.; Akyiğit, Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, Tühis İş Hukuku ve İktisat

işçinin iş görme borcunu ne kadar süre içerisinde yerine getirebileceği, daha net bir ifadeyle işçinin iş görme borcunu ifa edebilmesi için ne kadar süre çalıştırılabileceği/çalışabileceği bilgisi yer almıştır.

Bahsi geçen hüküm doğrultusunda hazırlanmış olan "İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği"<sup>35</sup>nde ise, çalışma süresi kavramı tanımlanmıştır. Yönetmeliğin 3. maddesinde çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süre olarak ifade edildikten sonra, İş Kanunu'nun 66. maddesinin 1. fıkrasında yazılı sürelerin çalışma süresinden sayılacağı<sup>36</sup> ve aynı Kanunun 68. maddesinin son fıkrasında yer alan düzenleme yinelenmek suretiyle, ara dinlenmelerinin<sup>37</sup> ise,

çalışma süresinden sayılmayacağı hükme bağlanmıştır.

Yönetmelikteki düzenleme uyarınca, kural olarak fiilen çalışılarak geçirilen sürenin çalışma süresi olarak nitelendirilmesi söz konusuysa da, istisna olarak fiilen çalışılmayan süreler de çalışma süresinden sayılabilecektir<sup>38</sup>. Ancak fiilen çalışılmayan sürelerin çalışma süresinden sayılması için İşK m.66 hükmünde sayılan farazi çalışma hallerinden en az birinin varlığı gerekir<sup>39</sup>.

Anılan maddenin 1. fıkrasında 6 bent halinde sayılan farazi çalışma hallerinden (a) ve (f) bentlerinde yer alanlar iş sözleşmesine konu olan işin niteliğiyle, (e) bendinde ifade edilen işçinin biyolojik durumuyla ilgiliyken; maddenin (b), (c) ve (d) bentlerinde hükme bağlanmış olan farazi çalışma halleri ise, görülen işin ya da işçinin niteliğinden bağımsız olarak her iş ilişkisinde ortaya çıkabilecek nitelikteki

Dergisi, C.19, S.4, Mayıs 2005, 1 vd.; Akyiğit, Ercan, Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.25, S.3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014, 21 vd. (Maden İşyerleri); Odaman, Serkan, Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, Özel Sayı, 2014, 69 vd.; Köseoğlu/Kabül, 970 vd.; Köseoğlu, Ali Cengiz, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi Yönünden Genel Bir Değerlendirilmesi, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu (26-27 Nisan 2013), 2016, 316 vd.; Hafizoğlu, Ece Sıla, Çalışma Süreleri, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016, 128 vd.; Ekonomi, Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004, 12 vd.; Baycık, Gaye, Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, Özel Sayı, 2014, 224 vd.; Karacan, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Seçkin, 4. Baskı, Ankara 2012, 25 vd.; Gökteş, Seracettin, İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012, 44 vd.; Yücel Bodur, Mehtap, Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.1, 2019, 289 vd.

35 RG., T.06.04.2004, S.25425.

36 Çalışma süresinden sayılan hallerle ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Süzek, 775 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 678-681; Tunçomağ/Centel, 156; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 341 vd.; Narmanlioğlu, 626 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 277; Ekonomi, 12 vd.; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 33; Astarlı, 34-52, 126-159; Odaman, 69 vd.; Köseoğlu/Kabül, 1008 vd.; Köseoğlu, 322 vd.; Şakar, 711 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, 161; Karacan, 26-35; Gökteş, 46.

37 4857 sayılı İş Kanunu'nun "ara dinlenmesi" başlıklı 68.

maddesinin 1. fıkrası şu şekildedir: "Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere; a) Dört saat veya daha kısa süreli işlerde onbeş dakika, b) Dört saatten fazla ve yedibuçuk saate kadar (yedibuçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat, c) Yedibuçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat ara dinlenmesi verilir." Görüldüğü üzere, Kanunda 7,5 saatten fazla süreli işlerde 1 saat ara dinlenmesinin kullanılması öngörülmemişse de, Yargıtay 11 saate kadar olan çalışmalarda 1 saat ve 11 saatten fazla süren çalışmalarda ise, en az 1,5 saat ara dinlenmesini kabul etmektedir, kararlar için bkz. Y.9.HD., T.30.04.2013, E.2011/9784, K.2013/13003; Y.7.HD., T.15.01.2014, E.2013/17188, K.2014/366, kararlar için bkz. Ocak, Uğur, İşçilik Alacakları, 2.Kitap, Ankara 2015, 1959, 1961. Yargıtay'ın yaklaşımının değerlendirilmesi için bkz. Şahlanan, Fevzi, Günlük 11 Saat Aşan Çalışmalarda Ara Dinlenmesi (Karar İncelemesi), Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 2015, 2-4; Ekonomi, Münir, Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.42, 2014, 32 (Ara Dinlenmesi). Ara dinlenmesine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Süzek, 806 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 714; Tunçomağ/Centel, 170 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 371 vd.; Narmanlioğlu, 675 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 333 vd.; Ekonomi, Ara Dinlenmesi, 21 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, 172; Karacan, 35 vd.; Gökteş, 49.

38 Süzek, 775 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 678 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 342; Astarlı, 36-37; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 33.

39 İş Kanunu'nun 66. maddesinde sayılanlar dışında, fiilen çalışma olmamasına rağmen bazı sürelerin çalışma süresinden sayılacağına ilişkin ilgili yönetmeliklerdeki açıklamalar için bkz. Hafizoğlu, 128.



durumlardır. Zikredilen 3 bentteki hallerden hangisinin uygulamada daha çok ortaya çıktığına ilişkin istatistiki veriler sunmak mümkün değilse de, kanaatimizce (c) bendindeki durumun uygulamada gerçekleşebilme ihtimalinin daha çok olduğunu söylemek yanlış olmaz. Bu bağlamda İŞK m.66'daki hallerin uygulama alanı bulup bulmaması, 24 saat çalışan işçiye, kendisinin yaptığı işe ya da işverenle arasındaki ilişkiye göre mümkün olacak ya da olmayacaksa da; hükmün (c) bendinde yer alan "*işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin*" çalışma süresinden sayılması gerektiğine ilişkin esasın, her çalışma ilişkisi için olduğu gibi 24 saatlik çalışma bakımından da özellikle göz önünde bulundurulması gerektiği unutulmamalıdır.

Öğretide Doğan Yenisey de 24 saat çalışmaya ilişkin yaptığı değerlendirmede İş Kanunu'nun m.66/c hükmüne atıf yaparak, çalışma sürelerinin işçinin sadece fiilen çalıştığı sürelerden oluşmadığını, iş görme edimini işverenin emrine sunduğu sürelerden de meydana geldiğini belirtmiştir<sup>40</sup>. Ayrıca öğretilerde özellikle 24 saat çalışmaya ilişkin olmasa da,

40 Yazar yaptığı değerlendirme sonucunda işçinin 10 saat dinlendiği varsayımının yerinde olmadığını belirtmiştir, bkz. Doğan Yenisey, Kübra, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009, 71. Aynı Yazar konuya ilişkin yapmış olduğu başa bir değerlendirmede de "...Yargının fazla çalışmaların hesaplanmasında yeknesak bir takım ilkeler geliştirmeye çalışması haklı görülebilir. Ancak bu durum, fiili durumun göz ardı edilmesine yol açmamalıdır. Karara konu uyuşmazlıklarda davacı işçilerden birisi santral görevlisi diğeri ise hareket memurudur...10 saat dinlendiğinin kabul edilebilmesi için bize gerçeklikle bağdaştırılması güç görünmüştür..." Doğan Yenisey, Kübra, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği/Mess, İstanbul 2015, 120 (Değerlendirme). Öğretilerde Alpagut da, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğine ve İşK m.66/c düzenlemesine atıf yaparak, 24 saatlik çalışmada 14 saat çalışmanın ve kalan sürenin ücretinin ödenmeyeceğinin kabul edilmesinin isabetli olmadığını ifade etmiştir, bkz. Alpagut, Gülsevil, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği/Kamu-İş, Ankara 2012, 71.

genel olarak çalışma sürelerinin belirlenmesinde işçinin işyerinde veya işyeri dışında iş gücünü işverenin emrine tahsis ettiği durumlarda fiilen çalışsa da çalışmasa da, bu şekilde geçirilmiş sürelerin çalışma sürelerinden sayılması gerektiği ifade edilmiştir<sup>41</sup>.

Sonuç olarak bütün çalışmalarda olduğu gibi, 24 saatlik çalışma açısından da işçinin çalışma süresinin belirlenmesinde *sadece fiilen çalışılan süreler değil*, 66. maddede yer alan farazi çalışma süreleri ve bu kapsamda özellikle her çalışma şeklinde uygulanabilir nitelikte olan işçinin işverenin emir ve talimatlarına hazır bir halde beklerken geçirdiği süreler de göz önünde bulundurulmalıdır.

İşçinin görevi, görevinin taşıdığı özellikler, işyerinin özellikleri, dinlenme süreleri göz ardı edilerek, ayrıca somut olayda İşK m.66'da sayılan hallerin ve özellikle hükümde yer alan "*işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin*" olup olmadığı araştırılmadan çoğunlukla genel geçer bir şekilde 24 saatlik mesaiye 20 saatlik ya da 14 saatlik çalışmanın gerçekleştiği, farklı bir ifadeyle adeta kalıplaşmış biçimde 4 saat veya 10 saat boyunca işçinin iş görmeye hazır bir vaziyette beklemediği ve belirtilen dinlenme sürelerinin tenzil edilmesi gerektiği şeklindeki bir sonuca ulaşılması kanımızca isabetli bir yaklaşım değildir. Öğretilerde Baycık ise, kamu düzeni amacıyla içtihat birliğinin ve hukuk güvenliğinin sağlanması bakımından standartlar belirlenmesinin yerinde olduğunu belirtmiştir<sup>42</sup>.

41 Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 33; Narmanlioğlu, 618. Benzer şekilde Astarlı da "...çalışma süresi kavramının çalışma esasında değil de hukuki/kişisel bağımlılık esasında anlaşılması gereklidir...işverenin egemenliği altında bulunan işçinin iş gücünden yararlanıp yararlanmaması onun takdirine kalmış olup, çalışma süresi kavramı bakımından bir farklılaşmaya neden olmaz...çalışma süresi kavramının varlığı için esas olan, işçinin iş görme borcunu ifası amacıyla işverenin emrinde bulunup bulunmadığıdır.", bkz. Astarlı, 36-37. Ayrıca bkz. Köseoğlu/Kabül, 972; Köseoğlu, 317.

42 Yazar ayrıca somut olayda aksi yöndeki bir çalışma ve ara dinlenme süresinin ispatı halinde standartlara mutlak şekilde bağlı kalınmaması gerektiğini ve gerçek duruma göre karar verilmesinin daha isabetli olduğunu, ispatın gerçekleşmediği hallerde belirlenen standartlara göre karar verilmesinin uygun olduğunu ifade etmiştir, bkz. Baycık, Değerlendirme, 304.

Ulaştığımız sonuç çerçevesinde belirtelim ki olması gereken, somut olayın özelliklerinin bütün yönleriyle dikkate alınması suretiyle fiili ve farazi çalışma sürelerinin tespit edilmesidir. Gerçekten her 24 saat çalışmada dinlenme süresinin aynı olduğundan bahsetmek veya dinlenme süresinin uzunluğunu çoğunlukla iki olasılıkla (10saat/4saat) sınırlamak mümkün değildir<sup>43</sup>. Yukarıda da ortaya koyduğumuz üzere,

43 Yargıtay ise çoğunlukla çalışma sisteminin tespitiyle yetinerek sonuca varmaktadır. Örneğin bir kararında, "... davacı dava dilekçesinde açıkça 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme esasına göre çalıştığını belirtmiş ve bu çalışma şekli ispatlanmış olup, fazla çalışma ücreti belirlenirken yukarıdaki ilke kararı doğrultusunda hesaplama yapılması gerekirken, haftada 12 saat fazla çalışma yaptığının kabulü ile fazla çalışma ücreti hesabı yapılması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." şeklinde ifadeler yer almıştır, karar için bkz. Y.22.HD., T.10.02.2015, E.2014/35606, K.2015/4320, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Başka kararında da "...Somut olayda; davacı dava dilekçesinde çalışma saatlerini "...01.01.2010 tarihine kadar sabah 08.00'den ertesi gün 08.00'e kadar günde 24 saat çalıştığı, bu çalışma saatlerinde bir gün çalışıp iki gün sonra tekrar mesaiye gelindiği, örneğin Salı sabahı işten çıkmış ise Perşembe sabahı saat 08.00'de tekrar mesaiye gelindiği...son bir yılda akşam saat 17.00 den sabah 08.00'e kadar çalıştığı..." şeklinde yani 01.01.2010 tarihine kadar bir gün çalışıp iki gün dinlendiğini ifade etmiştir. Hükme esas bilirkişi raporunda davacının 2010 yılına kadar 1 gün çalışıp 1 gün dinlendiği, 24 saatlik çalışmada 3 saat ara dinlenmenin mahsubu ile 21saatx3=63 saat haftalık çalışmasının bulunduğu, buna göre haftalık 18 saat/6= 3 saat günlük fazla mesai yaptığı kabul edilerek fazla çalışma hesaplanmış ise de; davacının dava dilekçesinde açıkladığı yukarıda belirtilen çalışma saat ve günlerine ilişkin beyanları ile ilke kararındaki hususlar dikkate alınarak yeniden fazla çalışma alacağının hesaplanması gerektiğinin gözetilmemesi hatalı olup bozma nedenidir..." şeklinde ifadelerle yer verilmiştir; karar için bkz. Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Diğer bir kararında da "...tanık beyanlarına göre 24 saat çalışıp 24 saat dinlenen davacı lehine 2 saat ara dinlenme ile günlük 22 saat, ayda 330 saat çalışarak haftalık 26,25 saat fazla mesai yaptığı kabul edilerek hesaplama yapılmıştır. Ancak bu kabul dosya kapsamına uygun değildir..." sonucuna ulaşılmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.21.01.2013, E.2010/37122, K.2013/1926, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yüksek Mahkemenin başka kararı da "...Davacı pompacı olarak çalışmış olup ilk dönem çalışmasında 24 saat çalışıp ardından 48 saat dinlenmektedir. Son 1 yılda ise davacı 24 saat çalışıp ardından 24 saat dinlenmektedir. Mahkemece yapılacak iş yukarıdaki ilkeler doğrultusunda davacının fazla çalışma süresini 24 saat çalışıp 48 saat dinlendiği ve 24 saat çalışıp 24 saat dinlendiği şeklinde iki dönem halinde ayrı ayrı hesaplama yaparak ve 24 saat çalışma hesabında işçinin günde en fazla 14 saat çalışabileceğinin kabulü ile denetime elverişli olacak şekilde yeniden bilirkişi raporu

24 saat çalışmanın gerçekleşme şekillerinin ve çalışmaya konu olan istihdam biçimlerinin farklı olduğu dikkate alındığında dinlenme sürelerinin çoğunlukla aynı olacağından bahsetmek zorlama bir yorum olacaktır. Öyle ki, yapılan iş aynı olsa ve hatta bu işler aynı işveren nezdinde aynı işyerinde yerine getirilse dahi, mutlak biçimde dinlenme sürelerinin uzunluğunun aynı olacağı savunulamaz.

Esasen Yargıtay Hukuk Genel Kurulu yeni tarihli bir kararında somut olayın özelliklerinin dikkate alınması gerektiğini belirtmek suretiyle, "...Öncelikle, Özel Daire bozma kararında Hukuk Genel Kurulu kararı emsal gösterilerek günde en fazla 14 saat çalışılabileceği belirtilmiş ise de, söz konusu dosyalar radyolink istasyonlarında çalışan işçilerin fazla çalışma ücreti istemine ilişkin olup, aynı anda iki veya daha fazla işçinin çalışması, yapılan çalışmanın niteliği, yapılan işin ve işyerinin özelliği gözetilerek sonuca gidildiğinden, somut uyuşmazlığın özelliği de dikkate alındığında emsal nitelik arz etmeyeceği açıktır. Zira radyolink istasyonunda çalışan işçi, aynı zamanda uyku ihtiyacını da dinlenme

olarak çıkacak sonuca göre karar vermektir..." şeklinde; karar için bkz. Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Diğer bir kararı da şu şekildedir: "...Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmalarında, 3 saatlik ara dinlenme süresi düşüldüğünde 21 saat çalıştığı; bu süreden benimsenen günlük 11 saat olan çalışma süresi çıkarıldığında 10 saat günlük fazla çalışma yaptığı, buna göre davacının haftada 30 saat fazla çalışması olduğu, ancak Yargıtay uygulaması doğrultusunda fazla çalışma süresinin haftalık 18 saati geçemeyeceği gerektiğinden, davacının haftalık 18 saat fazla çalışması bulunduğu kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de, Dairemizin Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen uygulamasına göre 24 saat çalışma, 24 saat dinlenme esasına dayalı çalışmalarda günlük 14 saatin mesaide geçtiği, davacının bir hafta 3 gün, bir hafta 4 gün nöbetçi olması nedeniyle, bir hafta 12 saat, diğer hafta 9 saat fazla çalışma yaptığı gözetilerek hesaplama yapılması gerekmektedir. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 05.04.2006 gün 2006/9-107 esas, 2006/144 karar)..." karar için bkz. Y.22.HD., T.17.04.2018, E.2017/12352, K.2018/8853, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay'ın çalışma sistemini belirleyerek çalışma süresinin uzunluğunun belirlediği kararlar belirttiklerimizden ibaret değildir, örnek mukabilindeki diğer kararları için bkz. Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2012/6811, K.2014/4394, Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146, Y.22.HD., T.22.09.2014, E.2013/16327, K.2014/24576, Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

süresi içinde yerine getirmektedir. Bu noktada ifade etmek gerekir ki, fazla çalışma ücretine ilişkin uyumsuzluklarda yapılan işin ve işyerinin özelliği gözetilerek değerlendirme yapılması gerekmektedir, itfaiye işinin niteliği ve çalışma şartları ortaya konulmalıdır [...] somut uyumsuzlukta davacının günlük çalışma saatlerine göre ara dinleme süresinin ne kadar olduğunun da değerlendirilmesi gerekmektedir. Yukarıda belirtilen toplu iş sözleşmesi hükmünde, 6 saatte bir 1 saatlik ara dinlenmesi verileceği belirtilmiştir. Şu halde, 24 saatlik çalışma süresine göre 4 saat ara dinlenme öngörülmüş olmaktadır. Bu süre, çalışma şartları, yapılan işin niteliği ve dosya kapsamına uygun düştüğü gibi, ara dinlenme sürelerine ilişkin yerleşik Yargıtay uygulamaları ile de ölçülüdür. Nitekim, ilke olarak, işçinin uyku ihtiyacını gideremediği 24 saat esaslı çalışmada yemek ve sair ihtiyaçları nedeniyle 4 saat ara dinlenme yaptığı kabul edilmelidir." şeklinde ifadeler yer vermiştir<sup>44</sup>.

44 YHGK., T.08.02.2017, E.2014/22-2468, K.2017/229, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay eski tarihli bir kararında "...Davacının yaptığı koruma güvenlik görev işinin niteliği, nöbet tutulan yerin hizmet binası olduğu gözetildiğinde 24 saatlik nöbetten sadece 1.5 saat ara dinlenme süresinin indirilmesi hatalıdır. Davacının nöbet tuttuğu yerin konumu yatacak yer bulunup bulunmadığı belirlenmeden, yemek, uyku, ve diğer zorunlu ihtiyaçlar için kullanılması gereken ara dinlenme süresi gerekirse mahallinde keşif yaptırılarak tespit edilmeden, dairemizin ve Hukuk Genel Kurulu'nun benzer nöbetlerde fiili çalışma süresinin belirlenmesine ilişkin değerlendirmeleri de nazara alınmadan insan doğasına aykırı olarak 24 saatin sadece 1.5 saatinin ara dinlenme süresi olarak kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Davacının fiili çalışma süresi yukarıda anlatıldığı şekilde hayatın olağan akışına uygun olarak belirlenerek sonuca gidilmelidir..." şeklinde sonuca varmıştır; karar için bkz. Y.9.HD., T.10.10.2007, E.2007/2161, K.2007/30017, www.legalbank.net (E.T: 29.07.2019). Yargıtay'ın başka bir kararına konu olan olayda 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde bir çalışma sistemi yoksa da, somut olayın özellikleri ve bu bağlamda işçinin çalıştığı işyeri, olaydaki işçi-işveren ilişkisinin özelliği dikkate alınmak suretiyle yargıya varılmış olup -ulaşılan sonucun isabetli olup olmadığı tartışmaya açıksa da- yapılan değerlendirme kanaatimizce yerindedir; Yüksek Mahkeme bahse konu kararında şu ifadeler yer vermiştir: "...Davacı işçi işyerinde ağırlıklı bekçi olarak çalışmıştır. Davacının ailesiyle birlikte yaşadığı yer bekçi olarak çalıştığı narenciye bahçesinin içindeki evdir. Davacı işçi yaşantısını işyerinde sürdürdüğü için 24 saat boyunca işyerinde bulunmaktadır. 7 gün 24 saat işyerinde bulunan ve iş yaşantısıyla aile ve sosyal yaşantısı iç içe giren davacıya işverenin çalışacağı

Kararda, somut olayın özelliklerinin dikkate alınması ve toplu iş sözleşmesi hükmünün uygulanması gerekliliğinden bahsedilmiş olması nedeniyle, karardaki yaklaşım ilk bakışta isabetli görünmektedir. Ancak çalışma süresinin belirlenmesinde somut olayın özellikleri, işçinin sadece işyerinde uyuma (yatma) olasılığının olup olmadığı ile sınırlı biçimde dikkate alınmamalıdır. Somut olayın özellikleri bütün yönleriyle göz önünde bulundurulmalı ve bu şekilde çalışma süresinin uzunluğuna ilişkin ulaşılabilecek sonuç, her durumda sadece 14 saat ya da 20 saat şeklinde belirlenmeli ve dolayısıyla dinlenme süresi, 4 saat ya da 10 saat biçiminde formüle edilmemelidir. Oysa Yargıtay yukarıdaki kararında işin özelliklerinin dikkate alınması gerektiğini ifade etmiş olsa da, bunu işçinin uyku imkanının olup olmadığıyla sınırlı biçimde yapmış ve ara dinlenmede 4 saatlik ya da 10 saatlik süreleri tenzil etme yaklaşımını sürdürmüştür<sup>45</sup>.

saatlere dair bir sınırlaması da bulunmadığına göre davacının fazla mesai yaptığından da söz edilemeyecektir. Bu itibarla davacının fazla mesai talebinin reddi gerekirken yanılığın değerlendirilmeyle kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir..." karar için bkz. Y.7.HD., T.12.02.2015, E.2014/13139, K.2015/1490, www.legalbank.net (E.T: 29.07.2019). İşçinin yaptığı işin ve çalıştığı işyerinin koşullarının esas alınması gerektiği belirtilen diğer kararları için bkz. Y.9.HD., T.22.02.2016, E.2014/27946, K.2016/3318; Y.9.HD., T.22.02.2016, E.2014/31157, K. 2016/3332, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

45 Yargıtay bir kararında uyku vb. ihtiyaçların dikkate alınması gereğinden bahsetmiş ancak bu ihtiyaçlar doğrultusunda dinlenen sürenin 14 saat olması gerektiğine somut olaydan bağımsız olarak YHGK kararı doğrultusunda ulaşmıştır, kararda "...Somut olayda, davacının geçici olarak Devlet Hastanesinde ambulans şoförü olarak görevlendirildiği anlaşılmaktadır. Davacının fazla mesai alacakları hesaplanırken kurum kayıtlarında görülen ücretinin, günlük yevmiyesinin esas alınarak hesaplama yapılması gerekir. Davacının nöbetçi olduğu gün 24 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. Hukuk Genel Kurulunca verilen 05.04.2006 gün 2006/9-107 E.2006/144 ve 14.06. 2006 gün ve 2006/9-374 E. 2006/382 K. Sayılı ilamında uyku ve sair ihtiyaçlar için geçen zaman çıkarıldığında günde 24 saat çalışan işçinin fiilen 14 saat çalıştığı kabul edilmiş bu karar dairemizce de benimsenmiştir. Yerel mahkemece, davacının nöbetçi olarak çalıştığı dönemde 16 saat fazla çalıştığına göre fazla çalışma alacağı hüküm altına alınmıştır. Saptanan bu durum karşısında ve yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde tutulduğunda, HGK kararına göre günlük 24 saat çalışma yapılan günlerde fiili çalışma süresi 14 saat olduğundan, fiilen çalışılan günleri için, günlük 3 saat fazla çalışma esas alınarak he-



24 saatlik çalışmada işçinin işyerinde fiili ve farazi çalışma sürelerinin belirlenmesinin zor olması karşısında Yüksek Mahkemenin ölçüt geliştirdiği ve bu nedenle somut olayın özelliklerini sadece işçinin işyerinde uyku imkanının olup olmadığına indirgemek zorunda kaldığı ve ara dinlenme süresinin tenziline 4 saatlik ya da 10 saatlik süreleri uyguladığı ileri sürülebilirse de, çalışma süresinin tespitinin mümkün olmadığı olaylar için taraflarca getirilen alternatif çözümlerin Yüksek Mahkeme tarafından dikkate alınmadığı ve yine ölçütün mutlak şekilde uygulandığı görülmektedir.

Gerçekten Yargıtay bir kararında "...Uyuşmazlık konusu dönemde davalı işyerinde uygulanmakta olan Toplu İş Sözleşmesinin "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 26. maddesinde; C) Sahada çalışıp da fazla çalışma süresi ile zaman tespiti mümkün olmayan aşağıda belirtilen işçilikler için fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışması karşılığı olmak üzere sözleşmenin birinci yılı için karşılığında belirtilen net miktar tutarında maktu ödeme yapılacaktır [...] kuralı mevcuttur. Dosya içeriğine göre davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usu-

lüne göre çalıştığı sabittir. Hükme dayanak bilirkişi raporunda toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu ve olmadığı dönem ayırımına gidilerek sonuca gidilmiş ise de; davacının çalışma süresinin zaman tespiti mümkün olduğundan [...] 26/C. maddesinin uygulanması olanaklı değildir. Davacının 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme esasına göre haftalık fazla çalışma ücretinin tüm süre üzerinden belirlenip yapılan maktu fazla çalışma ödemelerinin mahsubu ile hüküm altına alınması gereklidir." şeklinde sonuca ulaşmıştır<sup>46</sup>.

Görüldüğü üzere Yargıtay, çalışma süresinin tam olarak tespit edilememesi hali için öngörülen toplu iş sözleşmesi hükmünü uygulamak yerine, somut olayda salt 24 saat çalışma sisteminin varlığı nedeniyle, çalışma süresinin belirlenebilir olduğundan bahsetmiştir. Oysa sadece 24 saat çalışma sisteminin varlığı nedeniyle mutlak bir yargıya varmak yerine, fiili ve farazi çalışma süresinin araştırılması ve çalışma süresinin tespit edilememesi halinde, bu duruma özgü getirilmiş olan karardaki toplu iş sözleşmesi hükmünün uygulanması isabetli olurdu kanaatindeyiz.

Sonuç olarak kısaca ifade edelim ki, somut olayın özellikleri bütün yönleriyle dikkate alınmak suretiyle çalışma süresinin belirlenmesi gerekteyse de, yukarıda "24 saat çalışmada çalışma süresinin uzunluğunun belirlenmesinde Yargıtay'ın esas aldığı temel ölçüt" ve "temel ölçütün somut olayda araştırılıp araştırılmadığı" başlıkları altında da vurguladığımız üzere, Yargıtay'ın somut olayın özelliklerini yatma (uyku) imkanıyla sınırlı şekilde ele aldığı ve kendi içinde geliştirdiği yatma (uyku) ölçütünü dahi somut olayda bazen araştırmadığı, sadece ilgili YHGK kararlarına atıf yapmak suretiyle sonuca vardığı ve çalışma süresine ilişkin varılan sonucun çoğunlukla 14 saat veya 20 saat olduğu kararlarından anlaşılmaktadır. Hatırlatalım ki, ölçütün uygulanma şekline ilişkin bazı kararlarda görülen farklılık, "temel ölçütün uygulanmasında farklılık" başlığı altında değerlendirildiğinden tekrara sebebiyet vermemek için burada ele alınmamıştır.

saplama yapılmalıdır..." şeklinde ifadelerle yer verilmiştir, karar için bkz. Y.9.HD., T.27.06.2013, E.2011/21093, K.2013/19859, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay bir kararında yapılan işin benzerlik gösterdiğinden bahsederek şu ifadelerle yer vermiştir: "...Davacı, hizmet binalarında ayda 10 gün, 24 saat çalışmıştır. Yapıtığı güvenlik görevlisi olarak nöbet tutma işinin niteliğine ve hayatın olağan koşullarına göre bu nöbetinin 10 saati yemek, uyku gibi zorunlu ihtiyaçlar için kullanıldığından fiili çalışması 14 saat olmaktadır. Hukuk Genel Kurulu'nun dairemizce de benimsenen 05.04.2006 tarih ve 2006/9-107 esas, 2006/144 sayılı kararında da benzer şekilde radyolink istasyonunda 24 saat nöbet tutan güvenlik görevlisinin fiili çalışması 14 saat olarak kabul edilmiştir. Her iki görev şekli ve görev tutulan saatler arasında fark olmadığından anılan karar bu olayda da emsal alınmalıdır. Böyle olunca anılan 24 saatlik nöbetin 19 saatini fiili çalışma olarak kabul eden bilirkişi raporuna itibar edilerek hüküm kurulması hatalıdır..." karar için bkz. Y.9.HD., T.11.04.2008, E.2007/9151, K.2008/8198, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Farklı ara dinlenme sürelerinin tenzil edildiği ve farklı yaklaşımın sergilendiği kararlar için bkz. Y.9.HD., T.22.02.2016, E.2014/27946, K.2016/3318; Y.9.HD., T.22.02.2016, E.2014/31157, K.2016/3332; Y.9.HD., T.06.06.2007, E.2006/30629, K.2007/18173; Y.22.HD., T.09.01.2019, E.2016/3254, K.2019/296; Y.7.HD., T.12.02.2015, E.2014/13139, K.2015/1490, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

46 Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).



## II. Çalışma Süresinin Uzunluğu Açısından 24 Saat Çalışmanın Değerlendirilmesi

### A. Günlük Kanuni Çalışma Süresinin Uzunluğu Açısından Değerlendirilmesi

İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresinin haftada en çok 45 saat olabileceği hükme bağlanmıştır. Düzenleme nispi emredici nitelikte olduğundan tarafların 45 saatin altındaki bir süreyi çalışma süresi olarak kararlaştırması mümkünse de, bunun üzerindeki bir çalışma süresinin haftalık çalışma süresi olarak esas alınması mümkün olmaz<sup>47</sup>.

Haftalık 45 saatlik çalışma süresi ya da taraflarca bunun altında belirlenen çalışma süresi, aksi kararlaştırılmadıkça çalışılan günlere eşit olarak dağıtılır<sup>48</sup> (İŞK m.63/1,2). Haftalık çalışma süresinin çalışılan günlere farklı dağıtılmasının karar-

laştırılması noktasında ise, taraflar tamamen bir serbestiye sahip değildir. Her şeyden önce tarafların günlük 11 saati<sup>49</sup> geçmemek üzere, haftalık çalışma süresini, haftanın çalışılan günlerine farklı biçimde dağıtabileceği unutulmamalıdır<sup>50</sup> (İŞK m.63/2). Ancak günlük çalışma sürelerine ilişkin getirilen sınırı sadece 11 saatten ibaret görmek doğru bir yaklaşım olmaz. Geçekten iş sözleşmesine konu olan işin niteliğine ve işin ifa edildiği zamana göre günlük azami çalışma süreleri farklılık gösterir. 24 saat çalışmaya konu olan olaylarda işçilerin yaptıkları işlerin değişken olduğu dikkate alındığında, günlük çalışma süresine ilişkin mevzuatta öngörülen diğer sınırlamaların da göz önünde bulundurulması gerektiği ortadadır<sup>51</sup>. Dolayısıyla bütün iş ilişkilerinde olduğu

47 Eyrenci, 158; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 673; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 343-344; Narmanlioğlu, 620; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 282; Şahlanan, Fevzi, Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükümünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/2, 166; Caniklioğlu, 152; Astarlı, 114; Akyiğit, 2 vd.; Şakar, 712; Köseoğlu/Kabül, 983; Köseoğlu, 318.

48 Düzenlemenin gereği olarak örneğin haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde haftanın 5 günü çalışılıyorsa, aksi kararlaştırılmadığı sürece günlük çalışma süresi o işyeri için 9 saat (45saat/5gün); 6 gün çalışılan işyerlerinde ise, 7,5 saat (45saat/6gün) olur. Cumartesi günü kısmen çalışılıyorsa, kalan sürenin çalışılan günlere eşit dağıtılması sonucunda ortaya çıkan netice, günlük çalışma süresi olarak kabul edilir. Buna göre misal olarak, haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu bir işyerinde cumartesi günü 5 saat çalışılıyorsa, 40 saat (45saat-5saat) haftanın çalışılan diğer günlerine aksi kararlaştırılmadığı sürece eşit dağıtılır. Dolayısıyla, örneğimizde günlük çalışma süresi cumartesi günü dışında 8 saat (40saat/5gün) olur (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, m.4/2), ayrıca bkz. Süzek, 772; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 673; Tunçomağ/Centel, 157; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 283; Caniklioğlu, 153-154; Eyrenci, 159; Astarlı, 130-131; Köseoğlu/Kabül, 984; Köseoğlu, 319.

49 11 saatlik çalışmanın dinlenme hakkını ihlal ettiği, bu hakkı ölçüsüz şekilde sınırlandırdığı ve sosyal devlet ilkesine aykırılığı iddiasıyla iptali talebi Anayasa Mahkemesi tarafından reddedilmiştir; AYM kararında "... Yasa'da işçinin günlük çalışma süresi bakımından öngörülen 11 saatlik azami süre sınırlaması denkleştirme için de geçerlidir. İşçinin 11 saate ulaşabilecek çalışma süresi, denkleştirme esasının gereği olarak diğer günlerdeki çalışma sürelerinin belirlenmesinde dikkate alınacaktır. Haftanın çalışılan günleri için söz konusu olan ve tarafların anlaşması koşuluna bağlı olarak uygulanabilecek denkleştirme esaslarının düzenlendiği kuralın, çalışma şartları ve dinlenme hakkına aykırı bir yönü bulunmamaktadır. Bu nedenlerle kural, Anayasa'nın 2. ve 50. maddelerine aykırı değildir..." şeklinde ifadelerle yer vermiştir, bkz. AYM., T.19.10.2005, E.2003/66, K.2005/72, RG., T.24.11.2007, S.36710. 11 saatlik sınıra ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Süzek, 791 vd.; Narmanlioğlu, 619 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 283-284; Eyrenci, 159; Şakar, 713-714; Astarlı, 126 vd.; Odaman, 73-78; Akyiğit, 2-6; Engin, 74-75; Göktaş, 45.

50 Öğretide İş Kanunu'nun 63. maddesinin 2. fıkrasında yer alan "bu halde" ifadesinden hareketle, günlük çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılmasına ilişkin olanağın, sadece denkleştirmenin uygulandığı durumlarda mümkün olduğunu ileri süren görüşler vardır, bkz. Ekonomi, 7-8; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 35. AYM ise yukarıda belirttiğimiz kararında "... iki ayrı olarak tanınmaktadır. Birincisinde, haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine dağıtılabilecektir. İkincisinde ise, haftalık ortalama çalışma süresi içinde kalınarak, bazı haftalarda normal çalışma süresi aşılabilecektir..." şeklinde sonuca varmak suretiyle isabetli bir yaklaşım sergilemiştir, bkz. dipnot 49.

51 10.09.2014 tarihli 6652 sayılı Kanunun 7. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesine eklenen hükümle, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresinin günlük 6 saatten ve haftalık 36 saatten fazla olamayacağı düzenlenmiştir. Bahsi

gibi, 24 saat çalışmada da somut olayın özelliğine göre günlük çalışma süresi açısından uygulanacak sınır belirlenmelidir.

Örneğin gece çalışmalarında günlük çalışma süresi -istisnai durumlar hariç- 7,5 saati geçemez<sup>52</sup>. Bunun dışında da misal olarak, bazı işlerin iş sağlığı ve güvenliği açısından tehlikeli olması nedeniyle işçilerin 11 saatten daha az çalıştırılması gerektiği, Sağlık Kuralları Bakımından Günde Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik<sup>53</sup> ile öngörülmüştür<sup>54</sup>. Bahsi geçen Yönetmeliğin "günde azami yedibuçuk saat çalışılacak işler" başlıklı 4. maddesi ile günde en fazla 7,5 saat çalışılacak işler; "günde yedibuçuk saatten daha az çalışması ge-

reken işler" başlıklı 5. maddesi ile ise, günde 7,5 saat dahi çalışması mümkün olmayan işler sayılmıştır. Öyle ki anılan maddelerde zikredilen işlerde, hükümde öngörülen süre kadar çalıştırılan işçilerin azami sürelerden sonra diğer başka bir işte çalıştırılmayacağı Yönetmeliğin 6. maddesi ile kabul edilmiştir. Ayrıca Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin<sup>55</sup> "günlük çalışma süresi" başlıklı 6. maddesinde profesyonel ve ağır vasıta ehliyeti ile taşıt kullananların günlük çalışma süresinin 9 saati geçmeyeceği hükme bağlanmıştır.

Yukarıda "24 saat çalışmada çalışma süresinin uzunluğunun belirlenmesinde Yargıtay'ın esas aldığı temel ölçüt" başlığı altında ifade ettiğimiz üzere, 24 saat çalışmaya ilişkin Yargıtay kararlarında genel olarak 14 saatlik ya da 20 saatlik çalışma süresinin varlığı benimsenmektedir. Tespit edilen bu sürelerin ve dolayısıyla çalışmaların mevzuatta belirlenen günlük azami çalışma süre sınırlarına uygun olduğu savunulamaz. İleri sürdüğümüz görüşümüz doğrultusunda genel geçer bir şekilde 14 saat ya da 20 saat fiili çalışma sonucuna ulaşmak yerine, somut olayın özellikleri esas alınarak çalışma süresi belirlendiğinde her ne kadar 14 saatlik veya 20 saatlik sürelerden daha az ya da daha çok çalışma sürelerinin tespiti imkan dahilindeyse de, ulaşılan sonuç çoğu zaman kanuni günlük çalışma sürelerinin üzerinde olacaktır. Bu bakımdan genel olarak 24 saat biçiminde gerçekleştirilen çalışmanın günlük azami çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalar öngören hükümler karşısında, mevzuata uygun olduğundan bahsetmek güçtür<sup>56</sup>. Belirtelim ki, çalışma süresine ilişkin

geçen düzenlemeye ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Akyiğit, Maden İşyerleri, 26 vd. Anılan düzenleme, 04.04.2015 tarihli 6645 sayılı Kanununun 36. maddesi ile değiştirilmiş ve yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresinin günde en çok 7,5 saat, haftada ise en çok 37,5 saat olacağı belirtilmiştir. Çalışma süresinin uzunluğunun sınırlandırılmasının sadece yer altı maden işlerinde çalışanlar için değil, tüm yer altı işlerinde çalışanlar için getirilmesinin daha uygun olacağı öğretilmiş ve ifade edilmiştir, bkz. Arslan Ertürk, Arzu, 6552 Sayılı Kanununun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Getirdiği Yenilikler, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2015/2, 182. Bunun dışında çalışma süresinin uzunluğuna ilişkin olarak İş Kanunu'nun 71. maddesinin 4. fıkrasında "Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış ve örgün eğitime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten; sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanların ise günde 5 ve haftada 30 saatten fazla olamaz. Bu süre, on beş yaşını tamamlamış çocuklar için günde 8 ve haftada 40 saate kadar artırılabilir." düzenlemesi de yer almaktadır, konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Süzek, 835 vd.; Tunçomağ/Centel, 187 vd.; Narmanlıoğlu, 722 vd.

52 Gece çalışmasına ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Süzek, 778; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 681; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 348 vd.; Tunçomağ/Centel, 171 vd.; Narmanlıoğlu, 670 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 316 vd.; Astarlı, 251 vd. İş Kanunu'nun 69. maddesinin 3. fıkrasına 04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanununun 37. maddesi ile getirilen hüküm doğrultusunda turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılacağı hükme bağlanmıştır. İşK m.73/1 gereğince ise, sanayiye ait işlerde 18 yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılması yasaktır.

53 RG., T.16.07.2013, S.28709.

54 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Süzek, 781; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 690-691; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 351; Narmanlıoğlu, 631; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 285.

55 RG., T.06.04.2004, S. 25425.

56 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklinde geçen bir çalışmaya ilişkin Yüksek Mahkemenin yaklaşımı, kanuna aykırılığın dikkate alınması gerektiği gerekçesiyle öğretilmiş "...fazla çalışma talebi Yüksek Mahkemenin değerlendirilmesinden geçmiş bulunmaktadır. Yüksek Mahkeme, sözü edilen çalışma şeklinin kanuna aykırılığını tespit ile bu tür çalışma sözleşme hükümleri ve çalışmalardan caydırma, ilgili ceza yaptırımlarının etkinlik kazandırıcı bir yolu hukuken ortaya koymak yerine, kanuna aykırı uzun çalışmalar için fiili fazla çalışmalara bir ölçüt koymak suretiyle görüşünü yerleşik hale getirmektedir." şeklindeki ifadelerle eleştirilmiştir, bkz. Ekonomi, Ara Dinlenmesi, 35.

getirilen sınırlamalar işyerine ya da yürütülen işe değil, işçinin şahsına ilişkindir (İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, m.11). Dolayısıyla, işyerindeki faaliyetin 7 gün, 24 saat sürmesi şüphesiz mevzuata aykırılık teşkil etmez.

## B. Postalar Halinde Çalışmalar Açısından Değerlendirilmesi

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, günlük çalışma sürelerinin uzunluğunun sınırlandırılması işçilerin şahısları için öngörülmüş olup işyerleri için böyle bir sınırlama söz konusu değildir. Bu bağlamda, çalışma sürelerine ilişkin sınırlamalara uymak koşuluyla işyerinde faaliyet 24 saat sürdürebilir. Günlük azami çalışma sürelerine uyarak işyerinin 24 saat faaliyette bulunması, işçilerin postalar halinde çalıştırılması ile gerçekleştirilebilir. Çalışmanın postalar halinde yapılması ise, mevzuatta öngörülen usul doğrultusunda mümkündür<sup>57</sup>.

Bu bağlamda her şeyden önce, İş Kanunu'nun 69. maddesi ile Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik<sup>58</sup> dikkate alınmalıdır. İşK m.69/6 hükmünde gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postaların sıraya konacağı ve gece ile gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esasının da uygulanabileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca maddenin son fıkrasında postası değiştirilecek işçinin en az 11 saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmayacağı ifade edilmiştir<sup>59</sup>. Bunların yanında, postalar halinde çalışmada günlük azami çalışma süreleri de sınır olarak dikkate alınmalıdır (Yön m.4).

İncelediğimiz Yargıtay kararlarına konu olan

57 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Süzek, 778-779; Soyer, Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 3/2004, 806.

58 RG., T.07.04.2004, S.25426.

59 Konuya ilişkin olarak 24 saat çalışmalar bakımından yapılan açıklamalar için bkz. Ekonomi, Ara Dinlenmesi, 37.

olaylarda işçilerin 24 saatin bir kısmında değil, tamamında işyerinde buldukları ve bu çalışma şeklinin bir ya da iki haftalık dönemlerle değişmediği, süreklilik arz ettiği ve yukarıda da ifade edildiği üzere, günlük azami çalışma sürelerinin aşıldığı görülmüştür. Dolayısıyla incelediğimiz kararlara konu olan olaylar bakımından çalışmaların mevzuatta tanımlandığı şekilde postalar halinde çalışma olduğundan bahsetmek mümkün değildir.

## III. Fazla Çalışma Açısından 24 Saat Çalışmanın Değerlendirilmesi

### A. Yargıtay Uygulaması

Yüksek Mahkeme ayda bazı günler 24 saat çalışılması, bazı günler ise hiç çalışılmaması durumunda örtülü denkleştirmenin varlığını kabul etmektedir. Farklı bir ifadeyle Yargıtay, bazı günler 24 saat çalışma ve bazı günler ise çalışmama halinde 4857 sayılı Kanun döneminde günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığını benimsemektedir<sup>60</sup>.

60 YHGK., T.21.03.2007, E.2007/9-150, K.2007/160; YHGK., T.19.09.2007, E.2007/9-588, K.2007/597; Y.9.HD., T.03.05.2007, E.2006/17647, K.2007/14046, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında şu ifadelerle yer vermiştir: "...davacı işçinin fazla çalışma alacağıнын yerel mahkemenin kabul ettiği gibi 53 saat üzerinden mi, yoksa Özel Dairenin kabul ettiği gibi 30 saat mi olması gerektiği noktasında toplanmaktadır. Dosya kapsamına göre; davalı şirkete ait radyolink istasyonunun meskun mahal dışında bulunması, ulaşım zorluğu gibi zorlayıcı nedenlerle, davalının, radyolink istasyonunda 10 gün çalışıp (sonrasında 20) gün ise evinde istirahat ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Yasa döneminde günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden (14 saat - 11 saat = 3 saat, 10 günx3saat = 30 saat) fazla çalışmanın varlığı kabul edilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.3.2007 gün ve 2007/9-150-160, 21.3.2007 gün ve 2007/9-174-164 sayılı bozma kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir..." karar için bkz. YHGK., T.18.07.2007, E.2007/9-582, K.2007/557, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Ayrıca Yargıtay'ın başka kararında şu ifadelerle yer verilmiştir: "...Dosya kapsamına göre; davalının deniz yolu ile yolcu taşımacılığı yapan asil işverenin işyerinde alt işverenler nezdinde hareket me-

Konuya ilişkin olarak Yargıtay bir kararında "... davacının 24 saat çalışıp 48 saat dinlenerek çalıştığı çekişmesizdir [...] 4857 sayılı İş Kanunu dönemine rastlayan dönem için ise davacının çalışma şekline göre taraflar arasında örtülü bir denkleştirme söz konusu olduğundan, iki aylık dönem içinde haftalık çalışma süresi ortalama 45 saati aşmaması nedeniyle fazla mesainin günlük 11 saati geçip geçmediğine göre belirlenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, iki aylık dönem için haftalık çalışma süresinin ortalama 45 saati aşmaması koşulu ile günlük 11 saatlik çalışma konusunda örtülü bir denkleştirme anlaşmasının varlığı kabul edilmeli, 11 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilmelidir. Davacının 24 saat çalıştığı günlerde günlük çalışma süresi 14 saat kabul edilerek 11 saati aşan çalışmalar fazla mesai alacağı olarak hesaplanmalıdır..." sonucuna varmıştır<sup>61</sup>.

*muru olarak bir hafta içinde 24 saat çalışıp ertesi gün dinlendiği ve sonraki günde de, 08:00-18:00 saatleri şeklinde dönen bir sistem ile çalıştığı anlaşılmaktadır. 24 saat çalışılan günler için; yapılan işin niteliği ve işyerinin özelliğine göre bu tür çalışanların uyku ve diğer zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan zaman dilimi gözetildiğinde, çalışmanın günde en fazla 14 saat sürdürülebileceği, 4857 sayılı İş Kanununa göre bu durumda günlük 11 saate kadar ki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden fazla çalışmanın varlığı kabul edilerek hesaplama yapılması gerektiği Hukuk Genel Kurulunun istikrar kazanmış 04.05.2006 tarihli ve 2006/9-107-144, 14.06.2006 tarihli 2006/9-374-382, 21.03.2007 tarihli ve 2007/9-150-160, 21.03.2007 tarihli ve 2007/9-174-164, 08.07.2007 tarihli ve 2007/9-582-557 ve 19.09.2007 tarihli ve 2007/9588-597 sayılı kararlarıyla yerleşik uygulama haline gelmiştir. Somut olayda davacının bir hafta içinde 24 saat çalışma yaptığı günler için 14'er saat çalıştığı kabul edilerek 11 saat üzeri olan 3'er saatin fazla mesai olarak kabul edilmesi gerekirken, 14 saatlik çalışmanın haftalık 45 saatlik toplam çalışma süresine katılarak hesaplama yapılması hatalı olmuştur..." karar için bkz. Y.22.HD., T.19.09.2013, E.2012/26026, K.2013/19201, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Aynı yönde bkz. Y.9.HD., T.16.06.2005, E.2004/31721, K.2005/26173, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).*

61 Y.9.HD., T.18.03.2009, E.2007/38639, K.2009/7339; 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklindeki çalışmaya ilişkin örtülü denkleştirmeyi uyguladığı diğer kararı için bkz. Y.9.HD., T.23.12.2008, E.2007/36501, K.2008/35205; 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenmeye ilişkin aynı yönde ki kararlar için bkz. Y.9.HD., T.18.11.2008, E.2007/32717, K.2008/31210, Y.9.HD., T.01.12.2011, E.2009/29109, K.2011/46757; Y.9.HD., T.19.04.2012, E.2010/6564, K.2012/13706, kararlar için bkz. www.legalbank.net

Belirtelim ki, Yüksek Mahkemenin 2015 yılında verdiği bir kararında "...davalı işyerinde 08.00-20.00 ve 20.00-08.00 şeklinde ikili vardiya olup, güvenlik görevlileri bu vardiya sistemine göre iki gün gündüz, iki gün gece vardiyasında çalıştıktan sonra 2 gün dinlenmektedirler. Bu çalışma sistemine göre davacı periyodik olarak ilk 4 hafta 5 gün, takip eden 5 ve 6 ncı haftalar 4 gün çalışmaktadır. Ara dinlenme düşüldüğünde haftalık 5 gün çalışmada 10,5 saatx5 gün = 52,5 saat haftalık, haftalık 4 gün çalışmada ise 42 saat, ancak iki gece çalışması nedeniyle 10,5-7,5=3x2=6 saat fazla mesai gerçekleşmektedir. Öncelikle bu çalışma şekline göre her hafta fazla çalışma yapıldığından bir denkleştirmeden söz edilemez. Kaldı ki bir anlaşmada yoktur..." gerekçelerine yer vermiş olması, öğretide Yüksek Mahkemenin örtülü denkleştirme uygulamasından vazgeçtiği şeklinde yorumlanmıştır<sup>62</sup>. Ancak kararda kullanılan ifadelerden haftalık çalışma süresinin sürekli şekilde 45 saati aşması nedeniyle Yargıtay'ın denkleştirmeyi kabul etmediği ve bunun sonucunda da "anlaşma olmaması" gerekçesiyle de görüşünü desteklediği anlaşılmaktadır. Kısacası, çalışma süresi somut olayda 45 saati sürekli aştığından örtülü denkleştirme kabul edilmemiş ve bu nedenle de anlaşmanın varlığı aranmıştır. Bununla birlikte sonraki ve yeni tarihli başka bir kararında da örtülü denkleştirmeyi kabul etmediği görülmüştür<sup>63</sup>. Ancak bu kararında da örtülü denkleştirmeden vazgeçtiği değil, örtülü denkleştirmenin karara konu olan somut olay bakımından olmadığı sonucuna vardığı anlaşılmaktadır. Nitekim 2015 yılından sonra verdiği yeni tarihli sayılabilecek kararlarında örtülü denkleştirme uygulamasından vazgeçmediği anlaşılmaktadır<sup>64</sup>.

62 Süzek, 773. Kararda yazılı anlaşmanın varlığının arandığı belirtilmiştir, Yıldız, Gaye Burcu, Bireysel İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, İstanbul 2017, 172-173. Y.9.HD., T.23.11.2015, E.2014/21301, K.2015/33167, karar için bkz. www.lexpera.com.tr

63 Y.9.HD., T.05.02.2018, E.2015/8596, K.2018/1444, karar için bkz. www.lexpera.com.tr

64 Y.7.HD., T.24.05.2016, E.2016/15946, K.2016/11123; Y.9.HD., T.30.03.2017, E.2017/2036, K.2017/5367, kararlar için bkz. www.lexpera.com.tr



Ayrıca önemle ifade edelim ki, Yüksek Mahkeme 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenmeye ilişkin kararlarının bazılarında açıkça denkleştirmeden bahsetmişken<sup>65</sup>, aynı çalışmaya yönelik bazı kararlarında ise uygulamaya hiç değinmemiştir<sup>66</sup>. Öyle ki bir kararında denkleştirmeden söz edilemeyeceğinden bahsetmiştir<sup>67</sup>. Ancak ne var ki, denkleştirmeye değindiği ya da değinmediği ve hatta denkleştirmenin uygulanmacağı belirtildiği, 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenmeye ilişkin bütün kararlarında Yüksek Mahkeme fazla çalışma süresinin tespitinde aynı yöntemi uygulamış ve aynı sonuca ulaşmıştır. Bu çerçevede Yargıtay, dinlenen sürenin 24 saat, 48 saat ve 72 saat olmasını göz önünde bulundurarak haftada çalışılan gün sayısını belirlemiş ve 11 saati aşan çalışmaları fazla çalışma olarak nitelmiştir.

Bu bağlamda 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenmeye ilgili kararlarda denkleştirmeye değinilsin ya da değinilmesin; Yüksek Mahkeme 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün, diğer hafta ise 4 gün çalışılacağı, 63 ncü madde hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçinin ilk bir hafta 9 saat (3 gün x 3 saat), takip eden hafta ise 12 saat (4 gün x 3 saat) fazla çalış-

ma yapmış sayılacağı<sup>68</sup>; çalışma şeklinin 24 saat mesai ve 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, birinci hafta 3 gün, ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün, dördüncü hafta yine 3 gün çalışılacağı, bu nedenle ilk hafta 9 saat (3 gün x 3 saat), ikinci ve üçüncü haftalarda 6 saat (2 gün x 3 saat), dördüncü hafta yine 9 saat (3 gün x 3 saat) fazla çalışma yapmış sayılacağı<sup>69</sup>; 24 saat çalışma ve 72

65 Bkz. dipnot 61.

66 Bkz. dipnot 68-70.

67 Konuya ilişkin olarak YHGK kararında "...4857 Sayılı Yasa döneminde ise; günlük 11 saati aşan çalışmaları ile haftalık 45 saatten fazla çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edildiğinden, haftada 3 gün çalışılan haftalarda 11 saati aşan günlük 3 saat, haftalık 9 saat çalışmanın; haftada 4 gün çalışıldığında günlük 3, haftalık 12 saat çalışmanın fazla çalışma saati olarak kabulü gerekir. Bu durumda fazla mesai sayılan çalışmalar dışındaki çalışma süresi; haftada 3 gün çalışıldığında günlük 11 saatten haftada 33 saati bulacağı; haftada 4 gün çalışıldığında ise günlük 11 saatten haftalık 44 saate ulaşacağından ve haftalık 45 saati aşmadığından denkleştirmeden söz edilemez..." ifadelerine yer vermiştir, YHGK., T.14.06.2006, E.2006/9-374, K.2006/382, karar için bkz. www.legalbank.net, esasen bu kararında Yüksek Mahkeme, haftalık çalışma süresi 45 saatin altında kaldığından denkleştirmeye gerek olmadığını belirtmiştir.

68 Y.9.HD., T.21.01.2013, E.2010/37122, K.2013/1926; Y.9.HD., T.13.05.2013, E.2012/37986, K.2013/14196; Y.9.HD., T.13.05.2013, E.2013/5915, K.2013/14197; Y.9.HD., T.15.05.2013, E.2011/11313, K.2013/14467; Y.9.HD., T.27.06.2013, E.2011/21093, K.2013/19859; Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759; Y.9.HD., T.13.11.2013, E.2011/40395, K.2013/29120; Y.9.HD., T.02.12.2013, E.2011/43648, K.2013/31451; Y.9.HD., T.09.12.2013, E.2011/47654, K.2013/32346; Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2011/52431, K.2014/4395; Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2012/6811, K.2014/4394; Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031; Y.9.HD., T.27.03.2014, E.2012/5676, K.2014/10426; Y.9.HD., T.08.05.2014, E.2014/9836, K.2014/14962; Y.7.HD., T.15.05.2014, E.2014/3136, K.2014/10946; Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146; Y.9.HD., T.25.06.2014, E.2012/18708, K.2014/21881; Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482; Y.22.HD., T.22.09.2014, E.2013/16327, K.2014/24576; Y.9.HD., T.14.10.2014, E.2014/20051, K.2014/29636; Y.9.HD., T.03.11.2014, E.2014/31208, K.2014/32280; Y.22.HD., T.08.12.2014, E.2013/24481, K.2014/34638; Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858; Y.22.HD., T.10.02.2015, E.2014/35606, K.2015/4320; Y.9.HD., T.22.06.2015, E.2015/18215, K.2015/22509; Y.7.HD., T.24.06.2015, E.2014/19528, K.2015/12928; Y.22.HD., T.04.04.2017, E.2017/6863, K.2017/7647; Y.22.HD., T.13.04.2017, E.2015/21605, K.2017/8510; Y.22.HD., T.18.04.2017, E.2017/6864, K.2017/8939; Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015; Y.22.HD., T.17.04.2018, E.2017/12352, K.2018/8853; Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026; Y.22.HD., T.06.06.2018, E.2015/33630, K.2018/14433; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160; Y.22.HD., T.14.01.2019, E.2016/3049, K.2019/744, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

69 Y.9.HD., T.15.05.2013, E.2011/11313, K.2013/14467; Y.9.HD., T.16.05.2013, E.2012/10160, K.2013/14821; Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759; Y.9.HD., T.13.11.2013, E.2011/40395, K.2013/29120; Y.9.HD., T.02.12.2013, E.2011/43648, K.2013/31451; Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031; Y.9.HD., T.27.03.2014, E.2012/5676, K.2014/10426; Y.9.HD., T.08.05.2014, E.2014/9836, K.2014/14962; Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146; Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482; Y.9.HD., T.16.09.2014, E.2012/33252, K.2014/26712; Y.7.HD., T.22.09.2014, E.2014/583, K.2014/17753; Y.9.HD., T.14.10.2014, E.2014/20051, K.2014/29636; Y.9.HD., T.03.11.2014, E.2014/31208, K.2014/32280;

saat dinlenme şeklindeki mesai halinde ise, birinci hafta 2 gün, ikinci hafta 2 gün, üçüncü hafta 2 gün, dördüncü hafta 1 gün çalışılacağı, böylece birinci hafta 6 saat (2 gün x 3 saat), ikinci hafta 6 saat (2 gün x 3 saat), üçüncü hafta 6 saat (2 gün x 3 saat) ve dördüncü hafta 3 saat (1 gün x 3 saat) olmak üzere ayda 21 saat fazla çalışma yapmış sayılacağı<sup>70</sup> sonucuna varmaktadır<sup>71</sup>.

Çalışmamızda yeri geldikçe belirttiğimiz üzere, uygulamada 24 saat şeklindeki çalışmalarının tamamı 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme veya ayın belli günleri arka arkaya 10 gün vb. şekilde çalışıp ayın diğer günlerinde çalışmama biçimiyle gerçekleşmemektedir. Bu nedenle, 24 saate ilişkin çalışmalarda da ayın sadece belirli haftalarında değil, bütün haftalarında haftalık çalışma süresinin 45 saati aşması mümkündür.

Konuya ilişkin olarak Yüksek Mahkeme bir kara-

rında şu ifadelere yer vermiştir: "... Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda davalı tanık beyanlarına göre davacının ayda 10 gün 12 saat, 10 gün 24 saat çalıştığı, 10 gün de istirahatlı olduğu, buna göre davacının aylık 100 saat fazla mesai yaptığı belirtilerek hesaplama yapıldığı anlaşılmaktadır. Davalı tanık beyanlarına göre davacının iki gün 12 saat devamındaki sonraki gün 24 saat çalıştığı sonrasında 24 saat istirahat ettiği anlaşılmaktadır. Bu çalışma sistemine göre bilirkişinin fazla mesai süresine ilişkin hesaplaması hatalıdır. Yukarıda belirtilen çalışma sisteminde davacının ilk hafta 70 saat, ikinci hafta 56 saat, 3. ve 4. hafta 59,5 saat çalışacağı, buna göre haftalık ortalama 16,25 saat fazla mesai yaptığı anlaşılmaktadır..."<sup>72</sup>

## B. Denkleştirmeye İlişkin Anlaşmanın Değerlendirilmesi

Yargıtay'ın kabul ettiği görüş doğrultusunda ortaya çıkan hukuki sorun, denkleştirmenin örtülü anlaşma ile mümkün olup olmamasıyla ilgilidir. Öncelikle belirtelim ki, İşK m.41 uyarınca haftalık çalışma süresinin 45 saatin üzerinde belirlenmesi mümkün değilse de; denkleştirme<sup>73</sup> uygulandığında hafta-

Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858; Y.9.HD., T.05.05.2016, E.2015/952, K.2016/11337; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160, kararlar için bkz. www.legalbank.net, www.lexpera.com.tr (E.T:29.07.2019).

70 Y.22.HD., T.19.09.2017, E.2017/8388, K.2017/18514, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

71 Yargıtay 24 saatlik çalışmada fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu sonucuna hayatın olağan akışı gereğiyle ulaştığı gibi, bunun neticesinde ulaşılan sonuçtan hakkaniyet indirimi yapılmasını da gerekli görmektedir. Yargıtay bir kararında, "... Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda 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 takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir. Davaya dosyasında, davacının çalışma saatlerine ilişkin devam çizelgesi veya başka işyeri kayıtlarına göre hesaplama yapılmadığından taktiri delil niteliğinde olan tanık beyanlarına göre belirlenen ve hüküm altına alınan fazla çalışma alacağından hakkaniyet indirimi yapılması gerekirken davacının davalı Belediye Başkanlığına ait İtfaiye Müdürlüğü işyerinde 24 saat çalışma, 24 saat dinlenme şeklinde çalıştırıldığı hususunun M. B. İtfaiye Müdürlüğü'nün cevabi yazısı içeriği ile sabit olduğu gerekçesiyle hakkaniyet indirimi yapılmadan karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." şeklinde sonuca ulaşmıştır, karar için bkz. Y.7.HD., T.30.06.2014, E.2014/7775, K.2014/14858, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Bu bakımdan Yargıtay'ın fazla çalışmaya ilişkin uyguladığı esasları, 24 saat için de uyguladığını söylemek yanlış olmaz.

72 Y.22.HD., T.23.03.2017, E.2017/17017, K.2017/5847, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Başka bir kararında Yüksek Mahkeme, "... Davacı vekili, davacının 20/05/1986-12/08/2012 tarihleri arasında ... Genel Müdürlüğü bünyesinde ... orman işletme müdürlüğünde mevsimlik işçi statüsünde 20 yılı aşkın süre ile yangın işçisi olarak yılın 6 ayı haftanın 5.5 günü ... merkez ekip binasında 24 saat yatılı olarak kaldığını, 5.5 gün bu şekilde çalışıp kalan 1.5 gün ise izinli olduğunu, fazla mesai ücretinin uygun şekilde hesaplanıp ödenmediğini ileri sürerek fazla mesai ücret alacağını istemiştir. Davacının haftada 5,5 gün 24 saat esasına göre görev bölgesinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Davacının 24 saat görevde bulunduğu fiili çalışma süresi 14 saat olup, 14saatx5gün=70 saat + Cumartesi günü için 5 saat olmak üzere 75 saat söz konusu olmakla yasal 45 saatin mahsubu ile 30 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek işverence fiilen fazla çalışma ücreti olarak yapılan ödemeler mahsubu edilmek suretiyle hesaplamaya gidilmelidir. Toplu İş Sözleşmesi hükmü gereği fiilen çalışılan her gün için 3 saat fazla çalışma ücreti ödendiği belirtilmiş olmakla yukarıdaki yöntemle göre hesaplanacak olan fazla ... ücretinden işverence yapılan ödemeler indirilmelidir..." sonucuna ulaşmıştır, karar için bkz. Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

73 Denkleştirmeye ilişkin temel esasların düzenlendiği İşK m.63/2 hükmü şu şekildedir: "Tarafların anlaşması ile

lık çalışma süresinin 45 saati aşması halinde değil, haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşması durumunda, çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir<sup>74</sup>. Başka bir anlatımla, denkleştirme ile haf-

*haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir."* Denkleştirme uygulamasına ilişkin açıklamalar için bkz. Süzek, 771 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 674 vd.; Tunçomağ/Centel, 158; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 344-345; Ekonomi, 7; Eyrenci, 160 vd.; Caniklioğlu, 155; Akyiğit, 2 vd.; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 32-33-35; Soyer, 805; Ulucan, Devrim, Günümüzdeki Mal ve Hizmet Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerindeki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.7, Eylül 2007, 6 vd.; Öktem Songu, Sezgi, Çalışma Süresinin Örtülül Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.2, 2006, 179 vd.; Odaman, 75 vd.; Baycık, 236 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, 162; Karacan, 44 vd.; Yücel Bodur, 289 vd.

74 Süzek, 789; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 691; Tunçomağ/Centel, 158; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 351; Narmanlioğlu, 656; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 295-296; Caniklioğlu, 167; Akyiğit, 2, 3; Ekonomi, 7; Ulucan, 7; Astarlı, 181; Köseoğlu, 325. Misal olarak işçinin haftada en az 24 saat dinlendirilmesine ve günde en fazla 11 saat (somut olayın özelliğine göre daha az çalıştırılması gerekebilir) çalıştırılabilmesine ilişkin zorunluluk karşısında; günde 11 saat, haftada 6 gün çalışıldığında haftalık çalışma süresi 66 saat; günde 11 saat, haftada 5 gün çalışıldığında ise haftalık çalışma süresi 55 saat olur. Günde 11 saat, haftada 4 gün ya da daha az çalışıldığında ise, denkleştirmenin yapılması gündeme gelmez zira haftalık çalışma süresi 44 saat olur. Örnek çerçevesinde denkleştirmenin 4 ay (4ayx4hafta=16hafta) için yapılacağı varsayıldığında, işçinin 16 hafta için azami çalışma süresi kural olarak 720 saatken (16haftax45saat), denkleştirmenin 2 ay (2ayx4hafta=8hafta) için yapılacağı kabul edildiğinde ise, azami çalışma süresi 360 saattir (8haftax45saat). Buna göre denkleştirme uygulandığında işçinin haftalık çalışma süresi bazı haftalarda 45 saati aşıya bile, 16 hafta için çalışma süresi toplam 720 saati, 8 hafta içinse 360 saati geçemez. Böylece bazı haftalarda çalışma süresinin 45 saati aşması, çalışmanın fazla çalışma olarak nitelenmesini gerekli kılmaz. Daha net bir ifadeyle belirtmek gerekirse, 2 aylık denkleştirmenin uygulandığı bir durumda işçi 4 hafta boyunca haftada 5 gün ve günde 11 saat, kalan 4 hafta ise haftada en fazla 35 saat çalışırsa ortalama çalışma süresi 45 saat, toplam çalışma süresi 360 saat [(55saatx4hafta)+(35saatx4hafta)] olur. Böylece 55 saat (11saatx5gün) çalıştığı haftalar için fazla çalışma ücret alacağına ve 35 saat çalıştığı haftalar için

talık 45 saatin üzerinde çalışma yapılmak suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftası uygulaması gerçekleştirilmesi ve yoğunlaştırılmış iş haftalarındaki 45 saati aşan çalışmaların değil, haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşan kısmının fazla çalışma olarak nitelenmesi söz konusu olur.

Açıklanan sonucu doğuran denkleştirme için işçinin rızasının alınması yasal bir zorunluluktur. Zira İşK m.63 hükmünde tarafların anlaşması gerektiği açıkça vurgulanmıştır. Dolayısıyla, anlaşma olmaksızın işveren yönetim hakkına dayanarak denkleştirme uygulayamaz<sup>75</sup>. Ancak anlaşmanın ne şekilde yapılabileceğine ilişkin Kanunda düzenleme yoktur. Bununla birlikte İş Kanununa ilişkin Çalışma süreleri Yönetmeliğinin 5. maddesinin 1. fıkrasında, anlaşmanın yazılı yapılması öngörülmüştür.

Öğretide rızanın toplu iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesiyle ya da iç yönetmelikle alınabileceği ileri sürülmüştür<sup>76</sup>. Başka bir görüş de benzer şekilde

de ekis ücrette hak kazanmaz. Belirtelim ki, Kanundaki denkleştirme süresine ve günlük azami çalışma süresine uyulması koşuluyla şüphesiz yoğunlaştırılmış ya da azaltılmış iş haftalarındaki çalışma süreleri farklılaşabilir. Konuya ilişkin başka örnekler için bkz. Süzek, 774; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 676-677; Caniklioğlu, 157-158; Akyiğit, 3; Odaman, 78-79; Köseoğlu/Kabül, 989; Başbuğ/Yücel Bodur, 162; Yücel Bodur, 329.

75 Eyrenci, 161; Süzek, 772; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 287; Caniklioğlu, 160; Doğan Yenisey, 72; Engin, 72; Öktem Songu, 180; Odaman, 79; Yücel Bodur, 313.

76 Caniklioğlu, 161; Astarlı, 300; Engin, 72; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 35; Odaman, 83; Subaşı, 328. Bununla birlikte öğretilerde yazılı şekil şartının aranmamasının da uygun olacağı belirtilmiştir, bkz. Süzek, 772. Ayrıca maddede geçen "tarafların anlaşmasıyla" ifadesiyle zımni kabule kanun koyucu tarafından izin verildiği yorumunun yapılabileceği ileri sürmüştür, bkz. Engin, 73. Denkleştirme esasının işyerinin tamamında ya da bir bölümünde uygulanma zorunluluğu yoktur. Farklı bir ifadeyle, sadece bir işçi için dahi denkleştirme yapılabilir. Nitekim İşK m.67/2'de yer alan "işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir." hükmü bu durumu doğrulamaktadır. Bunun yanında ifade edelim ki, denkleştirme sayısı ile ilgili bir üst sınır kabul edilmediği için yıl içinde birden fazla denkleştirme yapılabilir. İş ilişkisi devam ederken denkleştirme uygulamasına geçilmek istenirse bunun esaslı değişiklik teşkil edeceği belirtilmiştir, bkz. Engin, 73. Toplu iş sözleşmesinin uygulama alanı dışındaki işçilerin rızasının toplu iş sözleşmesiyle alındığını savunmanın mümkün olmadığı belirtilmiştir, bkz. Astarlı, 300-301; Hafizoğlu, 159. Toplu iş sözleşmesiyle rızanın hiçbir işçi için alınmayacağı görüşü için bkz. Yücel Bodur, 315.

onayın iş sözleşmesiyle ya da toplu iş sözleşmesiyle alınabileceği<sup>77</sup> ancak sözlü onayın yeterli olmadığı yönündedir<sup>78</sup>. Yine başka bir görüş, yazılılık şartının göz ardı edilemeyeceği, sadece çalışma sürelerinin düzenleniş biçimi doğrultusunda örtülü denkleştirmeden bahsetmenin mümkün olmadığı şeklindedir<sup>79</sup>. Belirtilen görüşlere benzer biçimde Kanundaki düzenleme ile denkleştirmenin geçerliliğinin tarafların anlaşmasına bağlandığı ve Yönetmelik ile de yazılı şekil şartının öngörüldüğü gerekçeleriyle Yargıtay'ın görüşünün isabet taşımadığı ileri sürülmüştür<sup>80</sup>. Başka bir görüş ise yönetmelik hükmünün yasal esasların uygulanmasını göstermek üzere çıkartıldığı ve kanuna aykırı olamayacağı, yazılılık koşulunun sözleşme özgürlüğünü sınırladığı, bunun kanunla düzenlenmesi gerektiği yönündedir<sup>81</sup>. Aynı görüşe göre, denkleştirme döneminin yaratabileceği sakıncalar ve işçi üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle kanunda bu yönde hükmün yer alması yerinde olacaktır<sup>82</sup>.

Belirtilen görüşler dışında öğretilerde Astarlı konuya ilişkin olarak, "...denkleştirmenin örtülü olarak yapılması mümkün olmadığı gibi, esas olarak, işçilerin bir gece çalışıp bir gece dinlenmek gibi nöbet usulüyle çalışma olarak nitelenebilecek çalışma düzenlerinin denkleştirme uygulaması ile bir ilgisi bulunmamaktadır [...] işçinin bir gece çalışıp diğer gece dinlenmesi şeklindeki bir uygulamada, kanunun çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamında işverene tanıdığı bir imkanın kullanılması söz konusu olmayıp, iş sözleşmesinin içeriği bu tür bir çalışma düzeni esasında oluşmaktadır." şeklindeki ifadelerle görüşünü açıklamıştır<sup>83</sup>.

Denkleştirme uygulamasının istisnai bir uygulama olduğunu<sup>84</sup>, bu uygulamanın varlığı nedeniyle işçi kanunda veya sözleşmede öngörülen haftalık

çalışma süresini aşar şekilde çalışma yapsa bile kendisinin fazla çalışma ücret alacağına hak kazanamadığını ve bunun yerine ücret kesintisi olmaksızın boş zaman kullandığını söylemek mümkündür<sup>85</sup>. Farklı bir ifadeyle, işyerinde gerçekleştirilen denkleştirme ile fazla çalışma yersiz hale gelmiş olur<sup>86</sup> ve dolayısıyla bazı haftalardaki haftalık çalışma süresi 45 saati aşsa bile, haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmadığı sürece işçi fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Böyle önemli sonuca sahip olan bir uygulamaya örtülü anlaşma yoluyla gidilmesinin makul olmadığı haklı olarak düşünülebilir<sup>87</sup>.

Açıklandığı şekilde yoğunlaştırılmış iş haftaları açısından fazla çalışma ücretinden mahrum kalınması, örtülü denkleştirmeye özgü olmayıp, genel olarak denkleştirmenin bir sonucu olmakla birlikte; örtülü denkleştirmeye ilişkin her durumda ortaya çıkacak belirsizliklerden de bahsetmek mümkündür. Her şeyden önce örtülü denkleştirmede, dönemin uzunluğunun ve başlangıç ile bitiş tarihlerinin taraflarca belirlendiğinden bahsedilemez. Örtülü denkleştirme kabul edilirse, bu yetki tamamen işverende olur. Nitekim örtülü denkleştirmeye yönelik bir düzenleme niteliğinde olmasa da, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5. maddesi ile dönemin uzunluğu kararlaştırmadığında, bunun işverence belirlenmesi gerektiği hükme bağlanmıştır. Anılan düzenleme, "Denkleştirme dönemi içinde günlük ve haftalık çalışma süreleri ile denkleştirme süresinin uygulanmasının başlangıç ve bitiş tarihleri işverence belirlenir." şeklindedir. Sonuç olarak örtülü denkleştirmenin kabul edilmesi halinde, uygulamanın ne kadar süreceği her zaman belirsiz olacak ve uzunluğunun kararlaştırılarak belirlenmesi ihtimali ortadan kaybolacaktır. Nitekim öğretilerde toplu iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesiyle işve-

77 Öktem Songu, 180.

78 Eyrenci, 160; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 287-288; Öktem Songu, 182. Yazılı onayın alınması gerektiğine ilişkin ayrıca bkz. Yıldız, 173.

79 Doğan Yenisey, 72.

80 Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 35.

81 Caniklioğlu, 161.

82 Caniklioğlu, 161.

83 Astarlı, 44-45.

84 Yıldız, 173.

85 Engin, 73.

86 Yücel Bodur, 302.

87 Öğretilerde Baycık konuya ilişkin olarak "...denkleştirme esasına dayalı olarak çalıştırıldığını dahi bilmeyen işçinin sırf çalışmaya devam etmesi ve ardından serbest zaman kullanmasıyla fazla çalışma ücretinden mahrum kalması kanımızca kabul edilmemelidir. Zira denkleştirme süresi içinde tanınan serbest zaman, fazla çalışmanın karşılığı olan serbest zamandan farklı olarak normal çalışma süresi kadardır." şeklinde görüşünü açıklamıştır, bkz. Baycık, 238.



rene denkleştirme uygulama yetkisi tanındığında dahi, işverenin gerekli süre önceden denkleştirme esasına dayalı çalışma sürelerinin başlangıç ve bitiş süreleri konusunda işçiyi bilgilendirmesi gerektiği, başlangıç ve bitiş tarihlerinin belirlenmediği bir uygulamanın kabulünün mümkün olmadığı ifade edilmiştir<sup>88</sup>.

Yukarıdaki gerekçeler doğrultusunda *işçinin aleyhine yaratacağı sonuçlar sebebiyle kural olarak örtülü denkleştirmenin isabetli olmadığı ve denkleştirmenin yazılı bir şekilde kararlaştırılması gerektiği kanaatindeyiz*. Ancak işçinin korunması için vardığımız bu kanaatin işçi aleyhine sonuç doğurması halinde, başka bir anlatımla işçinin korunması için getirilen yazılılık şartının somut olayda aranmasının işçi aleyhine olması durumunda, örtülü denkleştirmenin benimsenmesinin amaca uygun olacağı düşüncesindeyiz. Yargıtay kararlarına konu olan 24 saat çalışmalarda örtülü denkleştirmenin ya da yazılılık şartının işçinin lehine olup olmadığı aşağıdaki başlık altında fazla çalışma süreleri esas alınmak suretiyle değerlendirilecektir.

### C. Denkleştirme Yapılarak ve Denkleştirme Yapılmaksızın Ortaya Çıkan Fazla Çalışma Süresinin Karşılaştırılması

Fazla çalışma sürelerinin uzunluğu, günlük azami çalışma süre sınırına, 24 saat çalışmanın uygulamada gerçekleşme şekline ve fiili çalışma süresine göre farklılık göstereceğinden, değerlendirme belirtilen durumlar dikkate alınmak suretiyle her somut olay için yapılmalıdır. Ancak 24 saate ilişkin çalışma şekillerinin, ortaya çıkabilecek fiili çalışma sürelerinin ve azami çalışma süre sınırlarının tamamının göz önünde bulundurulması suretiyle bir karşılaştırma yapmak çalışma sınırlarımız dahilinde mümkün değildir. Bu nedenle 24 saate ilişkin yaygın çalışma şekillerinin kıyaslaması, Yargıtay kararlarında benimsenen 14 saatlik ve 20 saatlik fiili çalışma sürelerinin ve 11 saatlik günlük azami çalışma süre sınırının dikkate alınması suretiyle yapılmıştır.

### 1. 24 Saat Çalışma ve En Az 24 Saat Dinlenme Şeklinde Gerçekleşmeyen Çalışmalarda Fazla Çalışma Süresinin Karşılaştırılması

Kararlara konu olduğu şekilde işçinin 10 gün çalıştığı ve 20 gün dinlendiği bir durumda Yargıtay kararları doğrultusunda İşK m.63 uyarınca yapılan denkleştirme sonucunda ortaya çıkan durum ile denkleştirme yapılmadan ulaşılan sonuç kıyaslanmalıdır. Bu bağlamda işçinin çalıştığı günlük 24 saatlik sürenin Yargıtay içtihatları doğrultusunda 14 saati fiili çalışma olarak kabul edildiğinde, 7 gün çalışılan hafta için haftalık çalışma süresi 98 saat (14 saat x 7 gün) olacak ve 45 saati aşan 53 saat (98 saat – 45 saat) fazla çalışma olarak değerlendirilecektir. Denkleştirme yapılması durumunda ise, haftalık ortalama çalışma süresini aşan kısım fazla çalışma sayılacak, ayrıca günlük 11 saati aşan çalışma denkleştirmeye tabi tutulamayacağından, 11 saati aşan çalışmanın ücreti de Yönetmelik gereğince zamlı ödenecektir. İncelediğimiz olasılıkta haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşmadığından, sadece 11 saati aşan kısım dikkate alınabilecektir. Ekleyelim ki, 11 saati aşan çalışma denkleştirmeye tabi tutulamayacağı gibi, aynı şekilde haftanın 7 günü çalışılması durumunda hafta tatilinde yapılan çalışma da denkleştirilemez ve sadece 6 günlük çalışma ve dolayısıyla 66 saat denkleştirilebilir. Bu durumda 41 saat [(3 saat x 9 gün) + 14 saat] fazla çalışma yapıldığı belirlenecektir. Ancak görüşümüzün aksine 6 gün yerine 7 gün denkleştirmeye tabi tutulursa, 30 saat (3 saat x 10 gün) fazla çalışma yapıldığı sonucuna varılacaktır.

Nitekim YHGK konuya ilişkin olarak kararında fazla çalışma süresi bakımından oluşacak farklara yer vermek suretiyle, "...davacı işçinin fazla çalışma alacağı için yerel mahkemenin kabul ettiği gibi 53 saat üzerinden mi, yoksa Özel Dairenin kabul ettiği gibi 30 saat mi olması gerektiği noktasında toplanmaktadır [...] davacının, radyolink istasyonunda 10 gün çalışıp (sonrasında 20) gün ise evinde istirahat ettiği anlaşılmaktadır. 4857 sayılı Yasa döneminde günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığı kabul edileceğinden, denkleştirmeye esas günlük 11 saati aşan süreler yönünden (14

88 Eyrenci, 161.

*saat-11 saat = 3 saat, 10 günx3saat = 30 saat) fazla çalışmanın varlığı kabul edilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 21.3.2007 gün ve 2007/9-150-160, 21.3.2007 gün ve 2007/9-174-164 sayılı bozma kararlarında da aynı ilkeler benimsenmiştir..." şeklinde sonuca ulaşmıştır<sup>89</sup>.*

Karara konu olan somut olay bakımından fazla çalışma sürelerinin uzunluğu dikkate alındığında, denkleştirme ile ulaşılan ve bu doğrultuda YHGK tarafından da benimsenen sonucun işçi aleyhine olduğu görülmektedir. YHGK yasal düzenlemelere uygun şekilde 7 gün için değil, 6 gün için denkleştirme yapsaydı da denkleştirme ile elde edilen sonuç işçi aleyhine olurdu. Zira açıkladığımız üzere, denkleştirme yapılmadığında kararlara konu olan 10 gün çalışma ve 20 gün dinlenme şeklindeki çalışmada fazla çalışma süresi 53 saat olacaktır. İncelediğimiz olasılıkta günlük fiili çalışma süresinin 20 saat olması halinde de denkleştirmeye ulaşılan sonuç yine işçi aleyhine olurdu.

### **2. 24 Saat Çalışma ve En Az 24 Saat Dinlenme Şeklindeki Çalışmalarda Fazla Çalışma Süresinin Karşılaştırılması**

Yukarıda belirtilen 24 saat çalışma biçimi dışında, 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde gerçekleşen çalışmalarda da ortaya çıkan sonuç değerlendirilmelidir. 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme sisteminde denkleştirmenin kabul edilmemesi halinde haftalık çalışma süresine ilişkin ulaşılan sonuç ile denkleştirme yapılmak suretiyle yukarıda belirttiğimiz doğrultuda varılan sonuç kıyaslanmalıdır.

Misal olarak işçinin 24 saat çalıştığı, 24 saat dinlendiği ve 24 saatlik çalışmalarda fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu yönündeki içtihadın sürdürülmesi ancak denkleştirme yapılmaması halinde, 4 gün çalışılan haftalarda 56 saat (4 gün x 14 saat) çalışıldığı ve 45 saati aşan 11 saatin (56 saat – 45 saat) fazla çalışma oluşturduğu, 3 gün çalışılan haftalarda

ise 42 saat (3 gün x 14 saat) çalışıldığı ve 45 saatlik çalışma süresi aşılmadığı için fazla çalışma yapılmadığı ancak 11 saati aşan 3 saatlik ücretin yani haftalık 9 saatlik (3günx3saat) ücretin Yönetmelik gereğince İşK m.41 doğrultusunda zamlı ödenmesi gerektiği sonucuna varılır<sup>90</sup>.

Hatırlanacağı üzere, 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmada Yargıtay kararları doğrultusunda denkleştirmenin kabulü halinde aylık fazla çalışma süresinin 42 saat (9 saat + 12 saat + 9 saat + 12 saat) olduğu belirlenmişti; denkleştirme yapılmaması halinde ise, yukarıdaki açıklamalarımız doğrultusunda aylık fazla çalışma süresinin 40 saat (11 saat + 9 saat + 11 saat + 9 saat) olduğu sonucuna varılır. Bu bağlamda 24 saat çalışmada fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu hallerde denkleştirme ile ulaşılan sonuç, işçi lehine olur. İncelediğimiz olasılıkta günlük fiili çalışma süresinin 20 saat olması halinde de, denkleştirme ile belirlenen fazla çalışma süreleri daha uzun olacağından, bu durum işçi lehine olur.

24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme dışında, incelediğimiz Yargıtay kararlarına konu olan 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme ile 24 saat çalışma ve 72 saat dinlenme biçimindeki çalışmalara ilişkin sonuçlar da kıyaslanmalıdır.

<sup>90</sup> Yargıtay bu yaklaşımı 1475 sayılı Kanun döneminde kısmen göstermiştir. Buna göre, 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmış ancak 11 saati aşan çalışmalar bakımından aynı esas benimsenmemiştir. Buna göre 1475 sayılı Kanun döneminde gerçekleşen 24 saat mesai 24 saat dinlenme usulüyle gerçekleşen çalışmalarda, 4 gün çalışılan haftalarda 56 saat (4günx14saat) çalışma yapılmış olduğundan, sadece bu haftalarda işçinin haftalık 11 saat (56saat-45saat) fazla çalışma yaptığı kabul edilmiştir, kararlar için bkz. Y.9.HD., T.15.05.2013, E.2011/11313, K.2013/14467; Y.9.HD., T.11.11.2013, E.2011/41803, K.2013/28759; Y.9.HD., T.13.11.2013, E.2011/40395, K.2013/29120; Y.9.HD., T.02.12.2013, E.2011/43648, K.2013/31451; Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2011/52431, K.2014/4395; Y.9.HD., T.13.02.2014, E.2012/6811, K.2014/4394; Y.9.HD., T.12.03.2014, E.2013/14785, K.2014/8031; Y.9.HD., T.27.03.2014, E.2012/5676, K.2014/10426; Y.9.HD., T.08.05.2014, E.2014/9836, K.2014/14962; Y.9.HD., T.17.06.2014, E.2013/4079, K.2014/20146; Y.7.HD., T.26.06.2014, E.2014/6236, K.2014/14482; Y.9.HD., T.14.10.2014, E.2014/20051, K.2014/29636; Y.9.HD., T.03.11.2014, E.2014/31208, K.2014/32280; Y.7.HD., T.29.01.2015, E.2014/15251, K.2015/858; Y.9.HD., T.23.10.2018, E.2018/8144, K.2018/19160, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

<sup>89</sup> YHGK., T.18.07.2007, E.2007/9-582, K.2007/557, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). İşçinin ayda 10 gün 24 saat çalışacağı, kalan 20 gün boyunca dinleneceği şeklindeki çalışma düzeninin varlığının denkleştirme uygulamasına rıza olarak değerlendirilemeyeceği öğretide belirtilmiştir, bkz. Doğan Yenisey, 72.

İşçinin 24 saat çalıştığı, 48 saat dinlendiği ve 24 saatlik çalışmalarda fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu yönündeki içtihadın sürdürülmesi ancak denkleştirme yapılmaması halinde, 3 gün çalışılan haftalarda 42 saat (3 gün x 14 saat), 2 gün çalışılan haftalarda 28 saat (2 gün x 14 saat) çalışma yapıldığı ve 45 saati aşan çalışma olmadığından fazla çalışma yapılmadığı ancak 11 saati aşan 3 saatin ücretinin Yönetmelik gereğince İşK m.41 doğrultusunda zamlı ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılır. Bu durumda işçinin iki hafta için 18 saat [(3 gün x 3 saat) x 2 hafta] ve iki hafta için de 12 saat [(2 gün x 3 saat) x 2 hafta] olmak üzere, ayda toplam 30 saat fazla çalışma ücret alacağına hak kazandığı tespit edilir. Dolayısıyla, denkleştirmenin uygulanmasıyla ulaşılan neticeden farklı bir durum ortaya çıkmaz. Ancak incelediğimiz olasılıkta günlük fiili çalışma süresinin 20 saat olması halinde, denkleştirme ile belirlenen fazla çalışma süreleri daha uzun olacağından, ortaya çıkan sonuç işçi lehinedir. İşçinin 24 saat çalışması ve 72 saat dinlenmesi halinde fiili çalışma süresi 20 saat ya da 14 saat olarak da kabul edilse, denkleştirme uygulamasıyla ya da uygulama yapılmaksızın ortaya çıkan sonuçlar farklılık göstermez<sup>91</sup>.

## D. 24 Saat Çalışmalarda Fazla Çalışmanın Tespitinde Dikkate Alınması Gereken ve Yargıtay Tarafından Dikkate Alınan Ölçüt

### 1. Dikkate Alınması Gereken Ölçüt

İş Kanunu'nun 41. maddesinde haftalık 45 saati aşan çalışmanın fazla çalışma olarak niteleneceği

91 İşçinin 24 saat çalıştığı ve 72 saat dinlendiği çalışma şeklinde ve 24 saatlik çalışmalarda fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu yönündeki içtihadın da sürdürülmesi ancak denkleştirme yapılmaması halinde, 2 gün çalışılan haftalarda 28 saat (2günx14saat), 1 gün çalışılan haftalarda 14 saat (1günx14saat) çalışma yapıldığı ve 45 saatlik çalışma süresi aşılmadığı için fazla çalışmanın bulunmadığı ancak 11 saati aşan 3 saatin ücretinin Yönetmelik uyarınca İşK m.41 doğrultusunda zamlı ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılır. Bu durumda da denkleştirmenin uygulanmasıyla ulaşılan neticeden farklı bir durum ortaya çıkmaz. İncelediğimiz olasılıkta günlük fiili çalışma süresinin 20 saat olması halinde de, denkleştirme ile belirlenen fazla çalışma süreleri daha uzun olur.

ifade edilmiştir<sup>92</sup>. Görüldüğü üzere, bir çalışmanın "fazla çalışma" olarak nitelenebilmesi için işçinin *ayda* ya da *günde* kaç saat çalıştığı değil, *haftada* kaç saat çalıştığı önemlidir<sup>93</sup>. Daha net bir ifadeyle fazla çalışmanın belirlenmesinde esas alınması gereken ölçüt, haftalık çalışma süresidir. Denkleştirmenin uygulandığı hallerde ise yukarıda da ifade edildiği üzere, haftalık ortalama çalışma süresi göz önünde bulundurulmalıdır.

Denkleştirmenin uygulandığı ya da uygulanmadığı durumlarda fazla çalışmanın belirlenmesinde kanun koyucu tarafından getirilen ölçüt her ne kadar haftalık ya da haftalık ortalama çalışma süresi ise de; günlük kanuni çalışma süresinin aşılması halinde işçinin ücretinin zamlı ödenmesi gerekir. Esasen İş Kanunu'nda fazla çalışmanın belirlenmesinde ölçüt olarak haftalık çalışma süresi esas alındığı gibi, İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde de çalışma süresinin 11 saati aşması durumunda çalışmanın fazla çalışma olarak niteleneceği açıkça belirtilmemiştir. Bununla birlikte Yönetmeliğin 4. maddesinde çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı, aksi durumda İş Kanunu'nun 41. maddesinin uygulanacağı hükme bağlanmıştır<sup>94</sup>. Yönetmelikte benimsenen bu anlayış nedeniyle işçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aşarsa dahi, günlük çalışma süresi 11 saati aşarsa, çalışması fazla çalışma olarak nitelenebilecektir de, kendisi zamlı ücrete hak kazanacaktır<sup>95</sup>.

92 Fazla çalışmaya ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Süzek, 788 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 691 vd.; Tunçomağ/Centel, 160 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 351; Narmanlioğlu, 642 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 292 vd.; Ekonomi, 6 vd.; Akyiğit, 3 vd.; Ulucan, 5 vd.; Caniklioğlu, 165 vd.; Akyiğit, Maden İşyerleri, 23 vd.; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 28 vd.; Odaman, 73-74; Astarlı, 167 vd.; Köseoğlu/Kabül, 983 vd.; Baycık, 250 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, 167; Karacan, 25 vd.; Göktaş, 50.

93 Süzek, 768 vd., 788 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 694; Tunçomağ/Centel, 160; Soyer, 797 vd.; Narmanlioğlu, 655; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 351; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 292-293; Ekonomi, 2; Şahlanan, 164; Akyiğit, 2; Caniklioğlu, 166-167; Narmanlioğlu, Fazla Çalışma, 32; Astarlı, 174; Köseoğlu, 325; Göktaş, 50.

94 Yönetmelik hükmünün günlük azami 11 saati aşan çalışmayı fazla çalışma olarak nitelendiği şeklindeki görüş için bkz. Arslan Ertürk, 183.

95 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 695. Öğretide konuya ilişkin olarak "...çalışma sürelerine ilişkin yönetmeliğin 4. maddesinin son fıkrasında "işçinin bu sınırları aşan

Ekleyelim ki, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmadığı hallerde sadece günlük 11 saati aşan çalışmalarda değil, 11 saat dışında somut olayın özelliğine göre mevzuat uyarınca daha az çalışılması gereken azami sınırın aşılmasında da fazla çalışma ücret alacağı doğar. Misal olarak, somut olayın özelliğine göre günlük 7,5 saati veya 7,5 saatten daha az süreyle çalışılması gereken işlerde öngörülen saati aşan çalışmalarda da işçi fazla çalışma ücretine hak kazanır<sup>96</sup>.

Sonuç olarak, 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmalarda da işçinin fazla çalışma ücret alacağına hak kazanıp kazanmadığının belirlenmesinde, günlük çalışma süresinin tamamı dikkate alınarak öncelikle haftalık çalışma süresi tespit edilmeli ve haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması durumunda ise, günlük azami çalışma süresinin üzerinde bir çalışmanın yapıp yapılmadığı ortaya konmalıdır. İşyerinde denk-

leştirme uygulanıyorsa, günlük çalışma süresine ilişkin sınırı aşan kısım dikkate alınmaksızın -örneğin günlük azami çalışma süresinin sınırı 11 saat ise, 11 saati aşan çalışmalar dikkate alınmaksızın- haftalık çalışma süresi ve haftalık ortalama çalışma süresi belirlenmeli, haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saati aşması durumunda aşan kısım fazla çalışma olarak nitelenmelidir. Ayrıca bu ihtimalde, haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati aşsa da aşmasa da, günlük azami çalışma sınırını aşan ve dolayısıyla denkleştirilmeyen kısım varsa, ilgili bölümün ücreti Yönetmelik gereğince zamlı ödenmelidir. Kısacası ölçüt olarak sadece haftalık ya da işyerinde denkleştirme uygulanıyorsa, haftalık ortalama çalışma süresi veya haftalık çalışma süresi yerine, sadece günlük çalışma süresi dikkate alınmaz.

## 2. Yargıtay Tarafından Dikkate Alınan Ölçütün Değerlendirilmesi

Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere, Yüksek Mahkeme 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenmeye ilişkin kararlarının bazılarında açıkça denkleştirmeden bahsetmişken, aynı çalışma şekline yönelik bazı kararlarında ise uygulamaya hiç değinmemiştir. Buna rağmen, denkleştirmeye değindiği ya da değinmediği bütün kararlarında Yüksek Mahkeme fazla çalışma süresinin tespitinde aynı yöntemi uygulamış ve aynı sonuca ulaşmıştır. Açıklamalarımız doğrultusunda ifade edelim ki; *denkleştirmeden bahsetmediği kararlarında denkleştirmeyi uygulamadığı ya da kabul etmediği sonucuna varılacaksa*, Yargıtay'ın sadece günlük çalışma süresine ilişkin sınırı esas olarak haftalık çalışma süresini belirlemiş olması doğru olmaz. Örneğin, *denkleştirmeden bahsetmediği kararlarına konu olan 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmada*, fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu varsayıldığında ve denkleştirmenin de uygulanmadığı kabul edildiğinde; 14 saat esas alınarak haftalık çalışma süresi belirlenmeli, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması halinde ise günlük çalışma sınırını aşan çalışmaların ücretleri zamlı ödenmelidir. Denkleştirmenin kabul edilmediği bir ihtimalde, günlük azami çalışma süresinin üzerindeki süreler

sürelerde çalıştırılmasında" fazla çalışma kurallarının (İK 41'in) uygulanacağını belirten hükmünü, sadece 1. fıkradaki haftalık 45 saatin aşılması olarak değil aynı zamanda 3. fıkradaki günlük 11 saatin aşılması şeklinde yorumlamak suretiyle bu sonuca ulaşılabilir." görüşlerine de yer verilmiştir, bkz. Süzek, 792-793. Günlük 11 saati aşan çalışmalarda fazla çalışma ücret alacağına hak kazanılmasının yasanın ruhu gereği olduğu da belirtilmiştir, bkz. Soyer, 798-799; Ulucan, 10. İşçinin fazla çalışma ücretine hak kazanması gerektiğine ilişkin diğer görüşler için bkz. Caniklioğlu, 168-169; Akyiğit, 6; Yücel Bodur, 320; Göktaş, 50. Fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresi esasından başka bir esasın benimsenemeyeceğine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Ekonomi, 2. Ancak Yazar, işçinin zamlı ücrete hak kazanması gerektiğini ileri sürmüştür, bkz. Ekonomi, 5. 11 saati aşan çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Baycık, 251-252; Pratik olarak günde 11 saat çalışma süresinin aşılmasının, haftalık 45 saatlik çalışma süresinin aşılması olarak değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir, bkz. Odaman, 74. Fazla çalışmayı günlük iş sürelerinin üzerinde yapılan çalışmalar olarak düzenleyen toplu iş sözleşmesi hükmünün geçerli olup olmadığına ilişkin yapılan açıklamalar için bkz. Şahlanan, 161 vd.

96 Örneğin, her ne kadar Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Yönetmeliğinde fazla çalışma yaptırılması yasaklanmışsa da; Yönetmeliğin 4. ve 5. maddeleri uyarınca, günde en fazla 7,5 saat çalışması gereken işler açısından 7,5 saati geçen çalışmaların; 7,5 saatten az çalışması gereken işler açısından ise, 5. maddede ifade edilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışmaların ücretleri fazla çalışma ücreti olarak ödenmelidir. Aynı durum gece çalışmaları için de geçerlidir.



olmaksızın –örneğin 11 saatin üzerindeki süreler esas alınmaksızın- sadece azami sınır göz önünde bulundurulmak suretiyle haftalık çalışma süresinin tespiti yerinde değildir. Oysa hatırlanacağı üzere Yargıtay, denkleştirmeye değinmediği kararlarında da haftalık çalışma süresini, günlük azami çalışma süre sınırını esas alarak belirlemiş ve sadece günlük çalışma sınırını aşan süreleri esas almıştır. Önemle belirtelim ki, ele aldığımız olasılıkta ortaya çıkan sonucun işçi lehine olup olmaması önem arz etmez. Zira aksi halde fazla çalışmanın belirlenmesinde kanun koyucu tarafından getirilen ölçüt yerine farklı bir ölçütün benimsenmesi söz konusu olur.

Yargıtay'ın fazla çalışmayı tespit ederkenki yaklaşımı, denkleştirmeden açıkça bahsettiği ve dolayısıyla denkleştirmeyi uyguladığına ilişkin tereddüt olmadığı kararlarında –örtülü denkleştirmeye ilişkin tartışma bir yana bırakılırsa- yerindedir. Aynı yaklaşım, denkleştirmeye değinmediği kararlarında ise ancak denkleştirmeyi kabul ettiği ve uyguladığı varsayımında isabetli olabilir.

Bununla birlikte Yargıtay'ın 24 saat çalışmalarında denkleştirmeyi açıkça kabul ettiği bazı kararlarında "...4857 sayılı İş Kanunu dönemine rastlayan dönem için ise davacının çalışma şekline göre taraflar arasında örtülü bir denkleştirme söz konusu olduğundan, iki aylık dönem içinde haftalık çalışma süresi ortalama 45 saati aşmaması nedeniyle fazla mesainin günlük 11 saati geçip geçmediğine göre belirlenmesi gerekir. Başka bir anlatımla, iki aylık dönem için haftalık çalışma süresinin ortalama 45 saati aşmaması koşulu ile günlük 11 saatlik çalışma konusunda örtülü bir denkleştirme anlaşmasının varlığı kabul edilmeli, 11 saati aşan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilmelidir..." şeklinde ifadelere yer verilmesi<sup>97</sup>, haftalık ortalama çalış-

ma süresinin 45 saati aşmaması halinde 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edileceği şeklinde bir sonuca ulaşıldığı izlenimi yaratmaktadır. İfade ettiğimiz üzere, denkleştirme halinde günlük azami çalışma süresi aşılmadan haftalık çalışma ve haftalık ortalama çalışma süresi belirlenmeli, 45 saati aşan kısım varsa aşan kısım fazla çalışma kabul edilmeli; 45 saat aşılsın ya da aşılsın aynı zamanda günlük azami çalışma süresini aşan çalışma ücreti de Yönetmelik gereğince İşK m.41 doğrultusunda zamlı ödenmelidir<sup>98</sup>.

Yargıtay'ın günlük çalışma süresi bakımından dikkate aldığı azami süre de değerlendirilmelidir. Günlük çalışma süresinin esas alınması gereken hallerde sadece 11 saat ölçüt olarak uygulama alanı bulmaz. Gerçekten yukarıda belirttiğimiz üzere, günlük çalışılması mümkün olan azami süre sadece 11 saat olmadığından, somut olayda özellik arz eden durumların olup olmadığı değerlendirilmelidir. Nitekim Yargıtay bir kararında isabetli bir şekilde "...HGK kararına göre günlük 24 saat çalışma yapılan günlerde fiili çalışma süresi 14 saat olduğundan, davacının Pazar günü çalışmaları buna göre hesaplanmalıdır. Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Tüzüğün 21 inci maddesinde "röntgen ve radyom-

bkz. www.lexpera.com.tr;

98 Kabul ettiğimiz görüş doğrultusunda örtülü denkleştirme benimsenmezse ya da taraflarca denkleştirme kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresi öncelikle esas alınmalı ve haftalık çalışma süresinin aşılmaması halinde günlük azami çalışma süresini aşan süreler değerlendirilmelidir. Bunun yerine bir davaya konu olan bir olayda gerçekleştiği gibi, ilk derece mahkemesi tarafından 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme şeklinde yapılan bir çalışmaya ilişkin işçinin günlük fiili çalışma süresinin 14 saat olduğu, 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme esasına göre 2 haftalık bir zaman diliminde 7 gün çalışacağı ve bir haftalık çalışma süresinin 49 saat [(14saatx7gün)/2 hafta] ve haftalık 45 saati aşan çalışma süresinin 4 saat (49saat-45saat) olduğu, bu hesaplama aylık fazla çalışma süresinin 16 saat (4saatx4gün) olduğu şeklindeki bir hesaplama yöntemi ise, mevzuata tamamen aykırıdır. Karara konu olan olayda ilk derece mahkemesi ibraz olunan ücret hesap pusulalarından davacıya her ay 20 saatlik fazla mesai ücreti ödendiği, bu nedenle davacının fazla mesai ücreti alacağı bulunmadığı sonucuna varmışsa da Yüksek Mahkeme kararı isabetli bulunmamıştır, bkz. Y.9.HD., T.03.06.2015, E.2014/4909, K.2015/20293, www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

97 Y.9.HD., T.18.03.2009, E.2007/38639, K.2009/7339; 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklindeki çalışmaya ilişkin örtülü denkleştirme uyguladığı diğer kararı için bkz. Y.9.HD., T.23.12.2008, E.2007/36501, K.2008/35205; 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme biçimindeki çalışmaya yönelik aynı yöndeki kararlar için bkz. Y.9.HD., T.18.11.2008, E.2007/32717, K.2008/31210, Y.9.HD., T.01.12.2011, E.2009/29109, K.2011/46757; Y.9.HD., T.19.04.2012, E.2010/6564, K.2012/13706, kararlar için

la daimi olarak günde beş saatten fazla çalışılmaz ve pazardan başkaca ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır” hükmü bulunduğundan, günlük 5 saatin üzeri yapılan çalışmalar fazla çalışma süresi olarak hesaplanmalıdır. Hukuk Genel Kurulu’nun yukarıda değinilen kararlarına göre ise 4857 sayılı Yasa döneminde yapılan günde 24 saat çalışmaların 14 saatle sınırlandırılarak somut olaya göre 5 saat üzerinin (9 saat) fazla çalışma süresi olarak dikkate alınmalıdır...” sonucuna ulaşarak, 11 saatlik sınırla bağlı kalmamıştır<sup>99</sup>.

Ancak Yargıtay’ın 11 saat ölçütünü uyguladığı incelediğimiz kararlarında, gece çalışmasına ilişkin bir değerlendirme yapmaması dikkat çekicidir. Gerçekten Yargıtay dinlenen sürenin 24 saat, 48 saat ve 72 saat olmasını göz önünde bulundurarak haftada çalışılan gün sayısını belirlediği ya da haftanın 10 günü çalışıldığı ve örtülü denkleştirmenin varlığını benimsediği kararlarında, fazla çalışman belirlenmesinde ağırlıklı olarak 11 saati ölçüt olarak uygulamaktadır<sup>100</sup>.

İşK m.69/1’de “Çalışma hayatında “gece” en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.” ve aynı maddenin 3. fıkrasında “İşçilerin gece çalışmaları yedibuçuk saati geçmez.” düzenlemelerine yer verilmesi karşısında, Yargıtay’ın kararlarında günlük 7,5 saati aşan çalışmaların yerine 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak değerlendirilmesinin isabetli olup olmadığı üzerinde durulmalıdır. Değerlendirme yapılırken, her şeyden önce 24 saatlik çalışmanın gece çalışması olarak kabul edilip edilemeyeceği açıklanmalıdır.

İşK m.69’da gece en geç saat 20.00’da başlayan ve en erken saat 06.00’da sona eren çalışmanın gece çalışması olarak tanımlanması nedeniyle, Yargıtayca kabul edilen fiili 14 saat çalışmanın hangi saat aralığında geçtiği ulaşılan sonucu etkiler. Bu bağlamda 24 saat çalışmada Yargıtay’ca kabul edilen 14 saatlik fiili çalışma süresinin ya-

ridan fazlasının Kanunda belirtilen saat aralığına tekabül etmesi halinde, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması halinde, günlük 7,5 saati aşan çalışmaların ücretlerinin ya da denkleştirme uygulanıyorsa haftalık ortama çalışma süresi 45 saati aşsa da aşmasa da, günlük 11 saati aşan çalışmalar değil, günlük 7,5 saati geçen çalışmaların denkleştirilememesi ve karşılığının da zamlı ödenmesi gerekir.

Tekrarlayalım ki, incelediğimiz kararlarda Yüksek Mahkemece buna ilişkin bir değerlendirme yapılmadığı görülmüştür. İfade edelim ki, yapılacak değerlendirmede İşK m.69/3 hükmü uyarınca yürütülen iş de dikkate alınmalıdır. Buna göre turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti söz konusuysa, işçinin yazılı onayı ile 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yapılması mümkün olacağından, bu durumda artık günlük 7,5 saat değil, 11 saat ölçüt olarak esas alınmalıdır.

## IV. Hafta Tatili ve Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücret Alacağı Açısından 24 Saat Çalışmanın Değerlendirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu’nun “hafta tatil ücreti” başlıklı 46. maddesinin 1. fıkrasında “Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.” düzenlemesi yer almaktadır<sup>101</sup>. Bütün çalışmalarda olduğu gibi, 24 saat şeklinde geçen çalışmalarda da işçilerin anılan düzenleme doğrultusunda hafta tatiline hak kazanıp kazanmayacağı belirlenmelidir.

Yargıtay, 24 saat çalışma ve en az 24 saat din-

99 Y.9.HD., T.26.04.2012, E.2010/7250, K.2012/14552, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

100 Bkz. dipnot 60, 61 ve 68-70.

101 Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Süzek, 809 vd.; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 717 vd.; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, 373 vd.; Tunçomağ/Centel, 173 vd.; Narmanlioğlu, 683 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 336 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, 172 vd.

lenme sisteminde, "...çalışma düzeninin 24 saat çalışma 24 saat dinlenme esası üzerine olduğu, 24 saat çalışma 24 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalarda, davacının bir hafta 4 diğer hafta 3 gün çalışacağı haftanın diğer günlerinde çalışmaması, bu nedenle hafta tatili çalışması olamayacağı dikkate alınmadan hafta tatili alacağına hükmedilmesi de hatalıdır..." gerekçeleriyle işçilerin hafta tatil ücret alacağına hak kazanamayacağına hükmetmektedir<sup>102</sup>.

Yargıtay'ın kararına ilişkin düşüncemizi açıklamadan önce belirtelim ki, 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme vb. şekilde geçen çalışmalarda ya da anılan çalışma biçimlerinde denkleştirme uygulamasının varlığı halinde işçilerin hafta tatil ücret alacağına hak kazanamayacağı şeklinde kesin bir sonuca varmak isabetli olmaz.

Denkleştirme uygulandığı durumlarda özellikle denkleştirme dönemindeki işgünü ve işçinin çalıştığı gün sayısı doğrultusunda sonuca varılmalıdır. Denkleştirme döneminde işgünü sayısı tespit edilirken, her şeyden önce işçinin günde en fazla 11 saat ve haftada 6 gün çalışabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Yukarıda da ifade ettiğimiz üzere İşK m.63/2 gereğince denkleştirme 2 ay, toplu iş sözleşmesi varsa 4 ay ve turizm sektöründe 4 ay ve toplu iş sözleşmesi varsa 6 ay olabilecektir. Misal olarak işçi 2 aylık (8 haftalık) sürede toplam 360 saat (45 saat x 8 hafta) çalışabilecektir. Örnekteki dönem için işgünü sayısı, 48 gün (6 gün x 8 hafta) olarak tespit edilecektir.

<sup>102</sup>24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme ya da 24 saat çalışma ve 48 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalarda hafta tatil ücretine hak kazanılamayacağına ilişkin Yargıtay kararları için bkz. Y.9.HD., T.19.02.2007, E.2006/19366, K.2007/4117; Y.9.HD., T.20.09.2007, E.2006/16795, K.2007/27508; Y.7.HD., T.22.09.2014, E.2014/9562, K.2014/17799; Y.9.HD., T.05.11.2014, E.2012/39648, K.2014/32806; Y.22.HD., T.10.02.2015, E.2014/35606, K.2015/4320; Y.7.HD., T.11.05.2015, E.2015/12313, K.2015/8531; Y.7.HD., T.24.03.2016, E.2015/6089, K.2016/6989; Y.22.HD., T.04.04.2017, E.2017/6863, K.2017/7647; Y.22.HD., T.18.04.2017, E.2017/6864, K.2017/8939; Y.22.HD., T.20.11.2017, E.2015/21944, K.2017/25163; Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015; Y.22.HD., T.26.02.2018, E.2017/11172, K.2018/4764; Y.9.HD., T.03.05.2018, E.2017/6910, K.2018/9727, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

Belirtilen dönemde işçinin günde 11 saat çalıştığı varsayıldığında ise, çalıştığı gün sayısı 32,5 gün (360 saat / 11 saat) olur. Bu bağlamda işçinin hafta tatil günleri dışında toplam 15,5 gün (48 gün - 32,5gün) boş işgünü olur. 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalarda işçinin haftada 3 gün ve izleyen hafta 4 gün çalışabileceği düşünüldüğünde, ayda 14 gün ve 2 ayda 28 gün çalışmış olur. Dolayısıyla, işçi normal işgünlerini (48 gün) bile doldurmadığından hafta tatil ücret alacağına hak kazanamaz. Başka bir anlatımla, denkleştirmenin 2 ay için uygulandığı hallerde 48 günden fazla çalışılmadığı sürece hafta tatil ücret alacağı doğmaz. Şüphesiz denkleştirme dönemi daha az olabilir veya somut olayın özelliğine göre daha fazla kararlaştırılmış olabilir. Bu durumda da açıklananlar doğrultusunda işgünü sayısı ve işçinin çalıştığı gün sayısı belirlenerek sonuca varılmalıdır. Önemle ifade edelim ki, denkleştirme kabul edilmese de, belirlenecek işgünü ve çalışılan gün sayısı doğrultusunda farklı bir sonuca ulaşmak 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme sisteminde mümkün olmazdı.

Açıklamalarımız doğrultusunda Yargıtay'ın 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalarda hafta tatil ücretine hak kazanılamayacağı yaklaşımı isabetliyse de, işçinin haftanın 7 günü çalıştığı durumlarda hafta tatil ücret alacağına hak kazandığı sonucuna varılmalıdır<sup>103</sup>. Öyle ki denkleştirme yapılması da farklı bir sonuca varılmasına sebebiyet vermez<sup>104</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağına ilişkin, İş Kanunu'nun "ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma" başlığını haiz 44. maddesinin 1. fıkrasındaki "*Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.*" düzenlemesi esas alınmalıdır<sup>105</sup>.

<sup>103</sup> Engin, 74; Yücel Bodur, 335.

<sup>104</sup> Engin, 74.

<sup>105</sup> Konuya ilişkin açıklamalar için bkz. Süzek, 816; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, 722 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 375 vd.; Tunçomağ/Centel, 176 vd.; Narmanlioğ-

24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklindeki çalışmalarda, birer gün arayla çalışıldığı dikkate alındığında işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tamamında çalıştığını ileri sürmek mümkün değildir<sup>106</sup>. Yargıtay kararlarında bu husus göz önünde bulundurulmak suretiyle, 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme sisteminde genel olarak, "...davacının 24 saat çalışıp, 24 saat dinlenme usulü ile çalıştığı dönemlerde ulusal bayram ve genel tatil günlerinin 1/2'sinde çalıştığı, 24 saat çalışıp, 48 saat dinlenme usulü ile çalıştığı dönemlerde ise ulusal bayram ve genel tatil günlerinin 1/3'ünde çalıştığı göz önünde bulundurularak hesaplama yapılması gerekirken, dini bayramların ilk günleri dışında kalan tüm ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığı kabulüyle yapılan hesaplama itibarla karar verilmesi hatalıdır..." sonucuna varmaktadır<sup>107</sup>.

lu, 690 vd.; Eyrenci/Taşkent/Ulucan, 342 vd.; Başbuğ/Yücel Bodur, 174.

106 Yargıtay konuya ilişkin bir kararında "...Yine, davacının birer gün ara ile çalışmadığı anlaşılmasına rağmen bilirkişi davacının bütün ulusal bayram genel tatil günlerinde çalıştığını kabul ederek ulusal bayram genel tatil alacağı hesaplamış ve Mahkemece de bu yönde karar verilmiştir. Davacının birer gün ara ile çalıştığı dikkate alınarak ulusal bayram genel tatil günlerinin tamamında çalışamayacağı dikkate alınmaksızın yazılı şekilde karar verilmesi de hatalıdır..." ifadelerine yer vermiştir, Y.22.HD., T.04.04.2017, E.2017/6863, K.2017/7647. Ayrıca bkz. Y.22.HD., T.18.04.2017, E.2017/6864, K.2017/8939, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).

107 Y.9.HD., T.06.02.2019, E.2015/36022, K.2019/2833. Ayrıca bkz. Y.9.HD., T.19.03.2014, E.2012/4461, K.2014/9142; Y.9.HD., T.22.12.2016, E.2016/36013, K.2016/22766; Y.22.HD., T.20.02.2018, E.2017/9938, K.2018/4015; Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2015/34593, K.2018/12025; Y.9.HD., T.29.05.2018, E.2016/22311, K.2018/12026; Y.9.HD., T.19.03.2014, E.2012/4437, K.2014/9137, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Yargıtay, çalışmaların ispatı açısından oluşturduğu yerleşik içtihadı 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenme şeklinde geçen çalışmalarda da devam ettirmektedir. Bir kararında şu ifadeler yer vermiştir: "...Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlamıyla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir. Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle

## Sonuç

İncelediğimiz Yargıtay kararlarına konu olan olaylarda 24 saat çalışmanın farklı şekillerde gerçekleştirildiği ancak 24 saat çalışma ve 24 saat dinlenme veya 48 saat dinlenme ya da 72 saat dinlenme sisteminin yaygın olduğu görülmüştür. 24 saat çalışmaya ilişkin ele aldığımız kararlara konu olan olaylarda işçilerin görevlerinin de farklılık gösterdiğini belirtmeliyiz. 24 saat çalışmanın değişik biçimlerde gerçekleşmesine, çalışmaya konu olan istihdam şekillerinin farklı olmasına rağmen çalışma süresinin belirlenmesinde bir ölçütün (işyerinde uyku/yatma) esas alındığı ve çalışma süresinin uzunluğu bakımından ulaşılan sonucun da çoğunlukla iki olasılıkla (14saat/20saat) sınırlandırıldığı görülmüştür. Yüksek Mahkeme'nin istisnai olarak farklı değerlendirmelerde bulunduğu tespit edilebilmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler karşısında olması gereken, somut olayın özelliklerinin bütün yönleriyle dikkate alınması suretiyle fiili ve farazi çalışma sürelerinin tespit edilmesidir.

Somut olayın özellikleri doğrultusunda çalışma süresi belirlendiğinde her ne kadar 14 saatlik veya 20 saatlik sürelerden daha az ya da daha çok çalışma sürelerinin tespiti imkan dahilindeyse de, ulaşılan sonucun çoğu zaman kanuni günlük çalışma sürelerinin üzerinde olma ihtimali bulunmaktadır.

Yargıtay, bazı günler 24 saat çalışma ve bazı günler ise çalışılmaması halinde 4857 sayılı Ka-

*işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bununla birlikte, işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez..."*, Y.9.HD., T.06.02.2019, E.2015/36022, K.2019/2833, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Hafta tatil ücret alacağının ispatı bakımından da benzer esaslar tekrarlanmış ve 24 saatlik çalışma değerlendirilmiştir, bkz. Y.22.HD., T.26.02.2018, E.2017/11172, K.2018/4764, karar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019). Başka kararında ise, çalıştığı dönemlerin tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir, bkz. Y.7.HD., T.25.11.2015, E.2015/98, K.2015/23342; Y.22.HD., T.20.11.2017, E.2015/21944, K.2017/25163, kararlar için bkz. www.legalbank.net (E.T:29.07.2019).



nun döneminde günlük 11 saate kadarki çalışmalar yönünden örtülü bir denkleştirmenin varlığını benimsemektedir. Bununla birlikte öğretilerde, Yargıtay'ın bazı kararlarından dolayı örtülü denkleştirme uygulamasından vazgeçtiği ileri sürülmüşse de; kanaatimizce, bu uygulamadan vazgeçmemiş ancak karara konu olan olaylarda denkleştirmeyi kabul etmemiştir.

Ayrıca önemle ifade edelim ki, Yüksek Mahkeme 24 saat çalışma ve en az 24 saat dinlenmeye ilişkin kararlarının bazılarında açık bir şekilde denkleştirmeden bahsetmişken, aynı çalışma şekline ilişkin bazı kararlarında ise uygulamaya hiç değinmemiştir. Ancak ne var ki, denkleştirmeye değindiği ya da değinmediği bütün kararlarında Yüksek Mahkeme haftalık çalışma süresinin tespitinde aynı yöntemi uygulamış ve aynı sonuca ulaşmıştır. "Denkleştirme" ifadesine yer vermediği kararlarında denkleştirmeyi uygulamadığı ya da kabul etmediği kanaatine varılacaksa, Yargıtay'ın haftalık çalışma süresini esas almadan sadece günlük çalışma süresine ilişkin sınırı göz önünde bulundurarak fazla çalışmaları belirleme çabası doğru olmaz. Ortaya çıkan sonucun işçi lehine olması da önem arz etmez. Zira fazla çalışmanın belirlenmesinde kanun koyucu tarafından emredici biçimde öngörülen ölçüt esas alınmalıdır. Ayrıca denkleştirme kabul edilsin ya da edilmesin günlük çalışma sınırına ilişkin çoğu zaman 11 saatin dikkate alınması ve özellikle gece çalışmasına ilişkin tartışma yapılmaması isabetli değildir.

İşçinin aleyhine yaratacağı sonuçlar sebebiyle kural olarak örtülü denkleştirmenin isabetli olmadığı ve denkleştirmenin yazılı bir şekilde kararlaştırılması gerektiği düşüncesindeyiz. Ancak işçinin korunması için vardığımız bu kanaatin işçi aleyhine sonuç doğurması halinde, örtülü denkleştirmenin benimsenmesi amaca uygun olacaktır. Yaptığımız karşılaştırmalarda örtülü denkleştirmenin bazı 24 saat çalışmalarda işçinin lehine olduğu görülmüştür.

Son olarak 24 saat çalışmalarda, hafta tatili ile Ulusal Bayram ve genel tatil ücret alacaklarının

belirlenmesinde Yargıtay'ın yaklaşımının genel olarak isabetli olduğu belirlenmiştir.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan, Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.19, S.4, Mayıs 2005.
- Akyiğit, Ercan, Maden İşyerlerinde Çalışma Süreleri ve Fazla Çalışma, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.25, S.3-4-5-6, Şubat-Mayıs-Ağustos-Kasım 2014 (Maden İşyerleri).
- Alpagut, Gülsevil, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği/Kamu-İş, Ankara 2012.
- Arslan Ertürk, Arzu, 6552 Sayılı Kanunun 4857 Sayılı İş Kanunu İle 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda Getirdiği Yenilikler, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2015/2.
- Astarlı, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Turhan Kitabevi, Ankara 2008.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap, İş Hukuku, Beta, 5. Baskı, İstanbul 2018.
- Baycık, Gaye, Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, Özel Sayı, 2014.
- Baycık, Gaye, İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği, Oniki Levha, İstanbul 2018 (Değerlendirme).
- Caniklioğlu, Nurşen, 4857 sayılı İş Kanununun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, "III. Yılında İş Yasası" (21-25 Eylül 2005/Bodrum), İstanbul 2005.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat,

- Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta, 31. Bası, İstanbul 2018.
- Doğan Yenisey, Kübra, Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi 2006, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Ankara 2009.
  - Doğan Yenisey, Kübra, İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği/Mess, İstanbul 2015 (Değerlendirme).
  - Ekonomi, Münir, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma Kavramı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C.7, S.3, 2004.
  - Ekonomi, Münir, Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.42, 2014 (Ara Dinlenmesi).
  - Eyrenci, Öner, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Türleri ve İşin Düzenlenmesine İlişkin Hükümlerinin Değerlendirilmesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013/Antalya), Legal, İstanbul 2014.
  - Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Beta, 9. Baskı, İstanbul 2019.
  - Göktaş, Seracettin, İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.28, Aralık 2012.
  - Hafizoğlu, Ece Sila, Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, C.II, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Özel Sayı, C.15, S.1, Ocak 2016.
  - Karacan, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Seçkin, 4. Baskı, Ankara 2012.
  - Köseoğlu, Ali Cengiz/Kabül, Sibel, Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C.1, Beta, İstanbul 2011.
  - Köseoğlu, Ali Cengiz, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu'nun İşin Düzenlenmesi Yönünden Genel Bir Değerlendirilmesi, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu (26-27 Nisan 2013), 2016.
  - Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı, Lykeion, 3. Baskı, Ankara 2019.
  - Narmanlıoğlu, Ünal, İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.17, Mart 2010 (Fazla Çalışma).
  - Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku (Ferdî İş İlişkileri I), Beta, 5. Baskı, İstanbul 2014.
  - Ocak, Uğur, İşçilik Alacakları, 2.Kitap, Ankara 2015.
  - Odaman, Serkan, Liberal İş Hukuku Mantığı Çerçevesinde Türk İş Hukukunda Denkleştirme Uygulamasına Yönelik Bazı Tespitler, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, C.20, Özel Sayı, 2014.
  - Öktem Songu, Sezgi, Çalışma Süresinin Örtülü Olarak Denkleştirilmesi Mümkün Müdür? Yargıtay'ın Bir Kararı Üzerine Bazı Düşünceler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.8, S.2, 2006.
  - Soyer, Polat, Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 3/2004.
  - Subaşı, İbrahim, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Prof. Dr. Aziz Can Tuncay'a Armağan, Legal, İstanbul 2005.
  - Süzek, Sarper, İş Hukuku, Beta, 18. Baskı, İstanbul 2019.
  - Şahlanan, Fevzi, Fazla Çalışmayı Günlük İş Sürelerinin Üzerinde Yapılan Çalışmalar Olarak Düzenleyen Toplu İş Sözleşmesi Hükmünün 4857 Sayılı İş Kanunu Karşısında Değerlendirilmesi, Karar İncelemesi, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007/2.
  - Şahlanan, Fevzi, Günlük 11 Saat Aşan Çalış-

- malarda Ara Dinlenmesi (Karar İncelemesi),  
Tekstil İşveren Dergisi, Ağustos 2015 (Karar  
İncelemesi).
- Şakar, Müjdat, İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım,  
5. Baskı, Ankara 2010.
  - Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Huku-  
kunun Esasları, Beta, 9. Baskı, İstanbul 2018.
  - Ulucan, Devrim, Günümüzdeki Mal ve Hiz-  
met Üretim Modellerinin İş Süreleri Üzerin-  
deki Etkisi, Esnek Çalışma Süreleri İle İlgili  
Bazı Düşünceler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.7,  
Eylül 2007.
  - Yıldız, Gaye Burcu, Bireysel İş İlişkisinin Ku-  
rulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi,  
Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hu-  
kukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi  
2015, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku  
Derneği, Oniki Levha, İstanbul 2017.
  - Yücel Bodur, Mehtap, Yoğunlaştırılmış İş Hafta-  
sı, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hu-  
kuki Sorunlar, Süleyman Demirel Üniversitesi  
Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.1, 2019.