

## FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI VE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNE HAK KAZANILMASI HAKKINDA BİLGİ NOTU

### I- FAZLA ÇALIŞMANIN TARİFİ VE ŞARTLARI

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fazla Çalışma Ücreti" başlıklı 41. maddesinde fazla çalışma, "Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar" şeklinde tanımlanmıştır.

Fazla çalışma yapan işçilere, her bir saat fazla çalışma için normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle bulunacak miktarda ücret ödenir.

Fazla çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

Çalışan, hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içerisinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. Fazla çalışma süresinin toplamı, bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Bu onay yılın başında topluca alınır ve işçinin özlük dosyasında saklanır. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda bu onay aranmaz.

6.4.2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği" uyarınca işveren, fazla çalışma yaptırdığı işçilerin çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek ve bu belgenin imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamakla yükümlüdür. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

Bununla birlikte:

a- İş Kanunu'nun 63. maddesi uyarınca sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken işlerde,

b- Aynı Kanun'un 69. maddesinin 1. fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde (şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir),

c- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında

fazla çalışma yaptırılmamakta olup;

a- 18 yaşını doldurmamış işçilere,

b- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği, işyeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu

Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçilere,

c- Gebe veya emziren işçilere,

d- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçilere

fazla çalışma yaptırılmaz.

## **II- FAZLA ÇALIŞMA TAHAKKUKU BULUNAN ÜCRET BORDROLARINDA İMZANIN ÖNEMİ**

Ücret bordroları, işçinin imzasını ihtiva etmesi nedeniyle ücretlerin ödendiğini kanıtlama konusunda ispat aracıdır. Ücret bordrosunda işçinin imzasının yer alması, ücretin ödendiği konusunda ücret bordrosuna tam bir delil olma niteliğini kazandırdığından, her ayın ücret bordrosunda işçinin imzasının bulunması oldukça önemlidir.

Fazla çalışmış olduğu halde fazla çalışma ücreti ödenmeyen işçinin hakkını saklı tutup ileride talep edebilmesi için ücret bordrosunu ihtirazi kayıt öne sürerek imzalama hakkı söz konusu olduğunu da hatırlatmak gerekmektedir.

Bu gibi hallerde, fazla çalışma ücreti ödeme borcunu yerine getirdiğini iddia eden işveren, ödemeyi kanıtlamakla yükümlüdür.

## **III- FAZLA ÇALIŞMA İDDİALARININ İSPATINDA DELİLLER**

Fazla çalışma iddialarının ispatında;

- Tanık beyanları,
- Ücret bordrolarında fazla çalışma sütununun bulunması,
- İşçinin fazla çalışma ödemesi bulunan bordroları çekincesiz imzalaması,
- İşin ve işçinin niteliği

gibi unsurlar ve kanıtlar önem taşımaktadır.

## **IV- YUKARIDA SAYILAN DELİLLER IŞIĞINDA DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER**

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bordrolarda fazla çalışma sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilmemektedir. Aylık normal mesai ücreti alınırken işçi tarafından buna ilişkin ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması da bu durumu değiştirmemektedir. Bu anlamda, Yargıtay kararları uyarınca, ücret bordrosundaki fazla çalışma sütununun boş olması, yapılacak bir ihtirazi kaydın varlığını mutlak anlamda zorunlu kılmamaktadır.

Hiçbir ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin ücret bordrosunu imzalayan işçi, işverenden fazla çalışma alacağı olduğunu İddia ederse, ücret konusundaki ispat yükü kendisine ait olacaktır. Her ne kadar, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda bordroda belirtilenden daha fazla çalışmanın ispatı konusunda yazılı delil aranmakta ise de, işverence fazla çalışma

ücretinin ödendiği makbuz, ücret hesap pusulası veya ücret bordrosu gibi belgelerle ispat edilemiyorsa, mahkemelerce bu aşamada tanık beyanları dikkate alınmaktadır.

Ancak işveren tarafından fazla çalışma ücretinin ödendiğine ilişkin yukarıda sayılan belgeler gibi yazılı delil ortaya konabiliyorsa, bu kez fazla çalışma ücretinin ödenmediğinin ya da ödenenden daha fazla olduğunun ispatı, yazılı belgelerle olmak şartıyla, işçiye aittir.

Gerek işçi gerekse de işveren tarafından öne sürülebilecek yazılı delillere örnek olarak; puantajlar, doğruluğu ispatlanmış giriş-çıkış kart kayıtları, GPS kayıtları, işyerinde asılı çalışma saati levhaları, nöbet defterleri, çalışanların saat kaydını içeren belgeler, tutanaklardaki saatler, takograflar, bilgisayar şifresi ile işlem yapılan yerlerdeki bilgisayar açılış kapanış kayıtları, işveren duyuruları vb. sayılabilir.

Buna karşılık, aynı bordroda fazla çalışma olmadığı açıkça yazılı olan veya diğer bazı işçilerin fazla çalışma ücretine hak kazandıkları yazılı olan durumlarda, işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmeksizin bordroyu imzalamış olması, yine Yargıtay kararlarına göre, ilgili ayda işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak görülmektedir.

Bu sebeple, üzerinde fazla çalışma sütunu bulunan ve ayın bazı günleri fazla çalışma yapıldığı öngörülen bordroları ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçi, bordroda fazla çalışma ödemesi görüldüğünden, bordro düzenlenen aylar için sonradan fazla çalışma ücreti talep edemeyecektir.

Bununla birlikte, işçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.

## **V- FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN TEMEL ÇALIŞMA ÜCRETİ İÇİNDE ÖDENMESİ UYGULAMASI HAKKINDA YARGITAY'IN EĞİLİMİ**

İş Kanunu'nda her ne kadar fazla çalışma ücreti temel ücretten ayrı olarak açıkça düzenlenmiş ve tarafların iradesine bırakılmamış ise de, Yargıtay'ın özellikle 2007 yılından itibaren verilen kararlarında, iş sözleşmelerindeki yıllık iki yüz yetmiş saate kadar olan fazla çalışmanın temel ücrete dahil olduğuna ilişkin hükümler geçerli kabul edilmekte ve bu süreyi aşan kısımlar için fazla çalışma ücreti hesaplaması yapılması gerektiği belirtilmektedir.

Bununla birlikte, sözleşmesel düzenleme ile birlikte işçinin çalışma saatlerini kendi düzenlemiyor ve çalışmaları hakkında talimat alıyor olması gerekmektedir.

Diğer yandan, sınırlı sayıda da olsa, fazla çalışmaların aylık ücrete dahil olduğu yönündeki sözleşme hükmünün geçerli olabilmesi için öncelikle emsal ücret araştırması yapılması ve karşılaştırılan ücretin zaten işçiye ödenmesi gereken emsal ücret olduğunun tespiti halinde, fazla çalışmaların bu aylık ücrete dahil olduğunun kabulünün mümkün olmadığı yönündeki Yargıtay kararlarının da söz konusu olduğunu belirtmek gerekmektedir.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 9.7.2014 tarihli, 2014/9985 E. 2014/15694 K. sayılı ilamı

## VI- HAKKANİYET İNDİRİMİ

Yargıtay, bir işçinin uzun süre ve her gün aynı şekilde günlük çalışma süresinin üzerinde fazla çalışma yapmasını hayatın olağan akışına aykırı olarak değerlendirmekte olup, bu durumun insan doğasına uygun düşmeyeceğini, yaşam tecrübelerine göre hiç hastalanmadan veya evlenme, ölüm, doğum, özel işleri gibi mazereti çıkmadan yıllarca sürekli çalışamayacağını, işyerindeki üretim faaliyeti ve işçinin üstlendiği işin niteliği dikkate alınmadan sürekli iş gördürüldüğünün varsayılmayacağını kabul etmektedir.<sup>2</sup> Bu doğrultuda, fazla çalışma ücretinden indirim öngören bir yasal düzenleme olmamasına rağmen, dosya kapsamında hesaplanan fazla çalışma ücreti üzerinden 1/3 ila 1/4 oranında hakkaniyet indirim yapılmasını uygun bulmaktadır.

Yukarıda III. kısımda da belirtildiği gibi, Türk hukukuna göre fazla çalışma yapıldığını iddia eden taraf iddiasını kanıtlamakla mükelleftir ve bunun için işyeri kayıtları, iç yazışmalar, tanık gibi her türlü delilden yararlanılabilir. Önceki yıllarda Yargıtay, kullanılan ispat aracına bakılmaksızın her türlü davada hakkaniyet indiriminin uygulanacağını kabul etmekteydi. Fakat son yıllarda içtihat değişikliğine gidilmiş ve artık fazla çalışmanın takdiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirim yapılamayacağına karar verilmeye başlanmıştır.<sup>3</sup>

**Av. Gülölgür Atalay**

**Legal Hukuk Bürosu**

---

<sup>2</sup> Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 4.2.2009 tarihli, 2009/9-2 E. 2009/48 K. sayılı ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.1.2011 tarihli, 2009/1652 E. 2011/1044 K. sayılı ilamları

<sup>3</sup> Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 27.4.2016 tarihli, 2015/1661 E. 2016/9561 K. sayılı ve 28.3.2016 tarihli, 2015/6754 E. 2016/7184 K. sayılı ilamları