

FAZLA (SAATLERLE) ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMASI VE NİTELİĞİNE BAĞLI DİĞER HUSUSLAR

I- GİRİŞ

Fazla saatlerle çalışma ikiye ayrılmaktadır: Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma. Kanuna göre fazla çalışma, *kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır*. Fazla sürelerle çalışma ise, *haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmadır*.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın ikisini birden ifade etmek için kimi yazarlar fazla saatlerle çalışma, fazla (saatlerle) çalışma derken, kimi yazarlar ise normal aşan çalışma deyimini kullanmaktadırlar.

4857 Sayılı İş Kanununun 41. maddesine göre " *her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir*".

II- HESAPLAMA KRİTERLERİ VE ÖDEMENİN NİTELİĞİ

A- Yükseltilecek Oran ve Saat Küsuratları

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre (m.4), fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli, fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici bir nitelik taşır. Tarafların bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, sözleşmelerle daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır[1].

Aynı Yönetmeliğin 5. maddesine göre ise, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

B- Ödemelerde Esas Alınan Saat Ücretinin Hesaplanması

Ücretin hesabında normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı dikkate alınacağından, ücreti saat esasına göre değil de, gündelik, haftalık veya aylık olarak ödenen işçiler için, önce işçinin saat başına düşen ücreti bulunacak ve bu ücret yüzdelere göre artırılabacaktır[2]. İşçiye günlük ücret ödenmesi kararlaştırılmış ise günlük ücreti, günlük çalışma saatine bölünerek saatlik ücreti hesap edilir, aynı şekilde haftalık ücret kararlaştırılmış ise haftalık ücret, haftalık çalışma saatine bölünerek saat ücreti bulunacaktır.

Aylık ücretin otuzda biri olan günlük ücretin yedi buçukta biri saat ücretini verir[3]. Dolayısıyla, aylık ücretin önce 30'a bölünerek günlük ücretin, günlük ücretin de 7,5'a bölünmesiyle saatlik ücret bulunur. Fazla çalışmadaki hesaplama kısaca, aylık ücret ÷ 225 saat, = 1 saatlik ücret, şeklinde olmalıdır.

Fazla sürelerle çalışmada her bir saat için verilecek ücretin normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Yasa koyucu fazla sürelerle çalışmada hesaplama dikkate alınacak oranı fazla çalışmaya göre daha az belirlemiştir. Yasa koyucunun bu düzenleme mantığına aykırı olarak haftalık 45 saatin altında çalışmanın olduğu işyerlerinde işçinin günlük brüt ücretinin 7,5 saate değil de fiilen çalıştığı günlük çalışma saatine bölünmesi durumunda fazla sürelerle çalışma için hesaplanacak ücret işveren aleyhine haksız ve adaletsiz bir şekilde yükselecek ve yasanın fazla sürelerle çalışma için öngördüğü düzenleme mantığına aykırı olacaktır[4]. Katılmadığımız bu görüşe göre, haftalık çalışma süresi 36 saat olan bir işçi fazla sürelerle çalıştığında normal saat ücreti ile fazla saatlerle çalışma saat ücreti aynı olacak, ancak haftalık 36 saatin altında çalışırsa, fazla saatlerle çalışma

ücreti normal saat ücretinden bile az olacaktır. Örneğin, normal çalışmalarında saat ücreti 10 lira, haftalık çalışma süresi 33 saat olan bir işçi, fazla saatlerle çalıştığında kendisine saat ücreti olarak 12,5 lira yerine $[(\text{günlük çalışma süresi } 5,5 \text{ saat} \times \text{normal saat ücreti } 10) \div 7,5 \text{ saat}] \times \% 125$ 9,17 lira ödenmesi gerektiğini buluruz ki bunun doğru bir hesaplama olmadığını, değerlendirmekteyiz.

Normali aşan biçimde çalışan işçiye bunun karşılığı olarak normali aşan bir ücret verilmesi gerekir[5].

C- Çıplak ve Brüt Ücretin Esas Alınması

Fazla mesai, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücreti çıplak ücret üzerinden hesaplanır[6].

Fazla çalışma ücreti hukuki nitelik itibarıyla, temel ücret gibi, görülen bir işin karşılığı olmakla birlikte, İş Kanununda ücret esas alınarak yapılan hesaplamalarda ücret eki olarak değerlendirilir. Ücret ile ilgili olarak yapılan diğer bir ayırım, net ücret, brüt ücret ayırımıdır. Ücretin, vergi, sigorta primi gibi yasal kesintiler yapılmadan hesaplanan tutarına brüt ücret; bu kesintiler yapıldıktan sonra işçinin eline geçen tutara net ücret denir.

Kanunda, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe işçilik haklarının hesaplanmasında kural olarak çıplak ücret esas alınır. Nitekim, İş Kanununda, hesaplanmasında giydirilmiş ücretin esas alınacağı durumlar farklı maddelerde sayma suretiyle belirtilmiştir. Bunlar, ihbar, kıdem ve kötü niyet tazminatı ile fesih bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi gereken durumlardır (İş.K m. 17/ son, 1475 sayılı Kanun m. 14/ XI). Bu durumlar hariç, ücret veya ücret zammı olarak veya ücret ölçütü alınarak yapılacak bir ödemenin hesabında çıplak ücret esas alınır. Fazla çalışma ücretinin hesabında esas alınacak ücret konusunda Kanunda açıklık yoktur. Yukarıdaki açıklamalar dikkate alınır, Kanunda belirtilen, hesaplanmasında giydirilmiş ücretin kullanıldığı durumlar arasında yer almadığından, fazla çalışma ücretinin çıplak ücret üzerinden hesaplanması gerektiği sonucuna ulaşılır. Bununla birlikte, Kanunun çıplak ücrete göre ödeme yapılmasını öngördüğü hallerde (hafta tatili, genel tatil, yıllık izin ücretleri) olduğu gibi, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında da, sözleşme ile, ücret eklerinin tümü veya bir bölümünün eklenmesi, işçi yararına sonuç doğuracağı için mümkündür[7].

Öğretide, kesintilerin yapılmadığı bir saatlik brüt ücretin esas alınması önerilmektedir[8]. Yargıtay da aynı yönde karar vermektedir: Mahkemece, fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma karşılığı dikkate alınan alacaklar brüt miktarlar üzerinden hüküm altına alınmalıdır[9]. Bu nedenle, fazla (saatlerle) çalışma ücretinden vergi, SGK primi kesilmelidir.

D- Fazla Çalışmanın Yapıldığı Andaki Ücretin Esas Alınması

Çekişmeli olan fazla çalışma ücretleri, hak edildikleri tarihten çok sonra şikayet ya da dava konusu yapılmakta olduğundan hak edilen fazla çalışma için hangi tarihteki ücretten ödeme yapılacağı tereddüt yaratmaktadır.

Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz[10]. Diğer bir ifadeyle, fazla saatlerle çalışmanın yapıldığı andaki ücret esas alınarak hesaplama yapılmalıdır.

E- Fazla (Saatlerle) Çalışma Karşılığında Alınacak Paranın Ücret Olması

Yargıtay, fazla çalışma karşılığı ödenen/ödenmesi gereken miktarı ücret olarak kabul etmektedir: 4857 sayılı Yasanın üçüncü bölümünde 32 ve devamı maddelerinde ücret adı altında; fazla çalışma ücreti, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, geçici iş göremezlik ücreti, yıllık izin ücretinin de düzenlendiğini, bu nedenden dolayı fazla saatlerle çalışma karşılığı ödenen paranın ücret kapsamında sayılması gerektiğine[11], karar vermiştir. Başka bir kararında ise daha net olarak fazla çalışma ücretinin, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmesi gerektiğini, belirtmiştir[12].

Bu nedenle, İş kanununun 34. Maddesi uyarınca fazla saatlerle çalışma karşılığının ödenmesinde gecikilince, mevduata uygulanan en yüksek faiz esas alınarak gecikme faizi de talep edilebilir. Ancak, zamanında ödenmeyen fazla çalışma ücretleri için gecikme faizi alınabilmesi için, işverene

ihhtar çekilerek geciktiği ödemesi gerektiğinin belirtilmesi, diğer bir ifade ile işverenin ihhtarla temerrüde düşürülmesi, gerekir.

Normali aşan çalışma ücreti de teknik- hukuki anlamda bir ücret niteliğiyle, ücrete ait zamanaşımına tabidir. Yargıtay, zamanaşımını dava tarihinden geriye doğru 5 yıllık süre olarak kabul etmektedir ve bunun doğal sonucu ise, hizmet akdi henüz devam ederken bile normali aşan çalışma ücreti hakkında zamanaşımı işleyecektir[13].

F- Ücretler Gibi Ödenmesi

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre (m.10) işveren, işçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerini, normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca öder. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğe göre de (m.10), işyerleri ve işletmelerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulandığı işverenler ile üçüncü kişiler, Türkiye genelinde çalıştırdıkları işçi sayısının en az 10 olması halinde, çalıştırdıkları işçiye o ay içinde yapacakları her türlü ödemenin kanunî kesintiler düşüldükten sonra kalan net tutarını, bankalar aracılığıyla ödemekle yükümlüdürler. Bu nedenle, çalıştırılan işçi sayısı en az 10 ise fazla saatlerle çalışmanın karşılığı da işçinin banka hesabına yatırılmalıdır.

Fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olan ücretin ödendiğini ispat yükü, işverendedir.

İşçi için ücret, emeğinin karşılığı olan en önemli hak, işveren için temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır. Yine İş Kanunu da, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 14. maddesinde öngörüldüğü gibi ücretin peşin ödeneceği ön görülmemiştir. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sonra ödenmelidir[14].

G- Ödenmemesi Durumunda İşçinin Hakları

Fazla saatlerle çalışmanın karşılığı olan ücretin hiç ödenmemesi ya da bir kısmının ödenmesi arasında bir fark bulunmamaktadır.

İş Kanunu ile getirilen ücretin gününde ödenmemesi nedeniyle işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği ve bunun toplu bir nitelik kazanması halinde de grev sayılmayacağı belirtilmiştir. Buna göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Buna, genel anlamda ücret olarak kabul edilen ikramiye ve fazla çalışma ücreti gibi diğer ücret eklerinin ödenmemesini de ilave edebiliriz[15].

Yargıtay, fazla çalışmanın karşılığı zamanında ödenmezse işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini kabul etmektedir: Davacının fazla mesai ücret alacaklarının yasaya uygun şekilde ödenmediği mahkemece de kabul edilmektedir. Davacı (bu nedenle) hizmet akdini haklı olarak sona erdirdiğini bildirmiştir. Bu nedenle hizmet akdinin haklı olarak sona erdirildiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatı isteği hüküm altına alınmalıdır[16]. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödeme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak tatil, genel tatil gibi alacaklarının da ödenmesi işçiye haklı fesih imkanı verir[17].

Yine Yargıtay'a göre, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek için ödenmeyen fazla mesai ücreti konusunda işverene ihtarda bulunmaya gerek yoktur: İşverence fazla çalışma yaptırılması ya da ulusal bayram ve genel tatillerde çalışılması halinde karşılığının ne şekilde ödenmesi gerektiği 4857 sayılı İş Kanununun 41 ve 47. maddelerinde düzenlenmiştir. İşçini sözü edilen ödemelerin yasalara uygun olarak yapılması yönünde bir ihtarda bulunması gerekmemektedir. Davacının ödenmeyen işçilik alacakları sebebiyle iş sözleşmesini haklı olarak feshettiği dosya içeriğine göre sabit olup, kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir[18].

III- SONUÇ

Daha fazlaya ilişkin bir anlaşma yok ise fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli, fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret ise, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş fazlasıdır. Normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarını hesaplayabilmek için, fazla çalışmada aylık ücretin 225'e, fazla süreli çalışmada ise günlük ücretin fiilen çalışan saate bölünmesi yeterli olacaktır.

Hesaplamaların fazla saatlerle çalışmanın yapıldığı andaki çıplak ücret esas alınarak brüt tutarlardan yapılması, gerekmektedir. Ödenecek tutarın nitelik olarak ücret olmasından dolayı, gecikme faizi olarak mevduata uygulanan en yüksek faizin ödenmesi, 5 yıllık zaman aşımının bulunması, normal çalışma ücretleriyle birlikte aynı usulde ödenmesi, eğer zamanında tamamı ya da bir kısmı ödenmezse, işçinin herhangi bir ihtara gerek duymaksızın sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmesi olanaklıdır.

[1] Yrg. 9. HD'nin, 03.03.2011 tarih ve E: 2009/5243, K: 2011/5883 sayılı kararı.

[2] Sarper SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2011, s. 755.

[3] Yrg. 9. HD'nin, 03.03.2005 tarih ve E: 2005/15097, K: 2005/6832 sayılı kararı.

[4] Erol GÜNER, "Haftalık Çalışma Süresi 45 Saatin Altında Olanların Fazla Çalışma Ücreti Nasıl Hesaplanacaktır?", E- Yaklaşım Dergisi, Sayı:204, Aralık 2009.

[5] Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s.1676.

[6] Yrg. 9. HD'nin, 01.04.1985 tarih ve E: 1985/810, K: 1985/3317 sayılı kararı.

[7] Hatice KARACAN, İş Kanununa Göre Normal Fazla Çalışma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2006, s. 110.

[8] AKYİĞİT, a.g.e., s.1677.

[9] Yrg. 9. HD'nin, 09.05.2005 tarih ve E: 2004/27274, K: 2005/ 15954 sayılı kararı.

[10] Yrg. 9. HD'nin, 16.02.2006 tarih ve E: 2006/20318, K: 2006/3820 sayılı kararı

[11] Yrg. 9. HD'nin, 27.10.2004 tarih ve E: 2004/8507, K: 2004/24281 sayılı kararı.

[12] Yrg. 9. HD'nin, 27.03.2007 tarih ve E:2007/511, K: 2007/8588 sayılı kararı.

[13] AKYİĞİT, a.g.e., s.1683.

[14] Yrg. 9. HD'nin, 15.06.2010 tarih ve E: 2008/31534, K: 2010/18798 sayılı kararı.

[15] Fevzi DEMİR, "Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Faizinin Başlangıcı ve Faiz Oranları" İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt:20, Sayı: 4-5, Şubat 2007, s.73

[16] Yrg. 9. HD'nin, 20.01.2003 tarih ve E: 2002/26005, K: 2003/182 sayılı kararı.

[17] Yrg. 9. HD'nin, 16.07.2008 tarih ve E: 2007/22062, K: 2008/16398 sayılı kararı.

[\[18\]](#) Yrg. 9. HD'nin, 15.06.2010 tarih ve E: 2008/31534, K: 2010/18798 sayılı kararı.