



FAZLA (SAATLERLE) ÇALIŞMANIN HESABINDA İZİNLİ/RAPORLU OLUNAN GÜNLER

Hamit TİRYAKİ

Em. İş Başmüfettişi, Avukat

tiryakidanismanlik@gmail.com

ÖZET

Fazla çalışma ücreti kural olarak haftada, 45 saatlik çalışma süresinden fazla çalışıldığında ödenmesi gerekir. Haftalık çalışma süresine nelerin dahil edilip, nelerin dahil edilmeyeceğine ilişkin bazı tereddütlü durumlar vardır. Yıllık ücretli izin kullanılan günlerle, raporlu günlerin çalışma süresine dahil edilmemesi, fazla çalışmanın hesaplanmasında bu günlerin çalışma süresine eklenmemesi gerekir.

Anahtar kelimeler: Fazla çalışma ücreti, yıllık ücretli izin, sağlık izni.

1- GİRİŞ

İşçilerin raporlu olduğu ya da yıllık ücretli izin kullandığı günlerin fazla çalışmanın hesaplanmasında dikkate alınıp alınmayacağı hususu özellikle işçi sayısının çok olduğu işletmelerde önemli bir ayrıntıdır. Bu konuyu makalemizde değerlendirmeye çalışacağım.

4857 sayılı İş Kanunu çalışma/iş süresinin miktarını haftalık ve günlük olarak md.63'te açıklamaktadır ve kural olarak iş süresinden, işçinin işinde çalışarak geçirdiği zaman anlaşılır. Fakat bazı hallerde, fiilen sunulan çalışmanın akitte kararlaştırılan işyerine başka işte yahut başka şekilde geçmesi veyahut da çalışma süresinin hiç çalışmadan geçirilmesiyle karşılaşılır. Böylesi durumlarda, anılan biçimde geçirilen sürenin işçinin yasal akdi iş süresinden sayılıp sayılmayacağı sorunuyla karşılaşılır. İşte 4857 sayılı İş Kanunu md. 66 hükmünde yasa koyucu “ iş süresinden sayılan haller” kenar başlığıyla bu probleme sunduğu çözümü dile getirmektedir. Gerçekten de bu maddede kanun koyucu, işçinin hizmet akdiyle

üstlendiği işi yapmaksızın geçirdiği birtakım sürelerin iş süresinden sayılacağını öngörmektedir. Toplam 6 bent halinde sayılan ve Yargıtay’ca sınırlı olduğu kabul edilen haller kanunda belirtilmiştir¹.

2. FAZLA ÇALIŞMA ve İZİNLİ RAPORLU GÜNLERİN HESAP DIŞI KALMASI

2.1. Kavramın Açıklanması

4857 sayılı İş Kanununun “Fazla Çalışma Ücreti” başlığını taşıyan 41 inci maddesine göre, “*fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.*” Maddede, koyulaştırılan kelimelerde de görüldüğü gibi üç kavram bulunmaktadır. Fazla saatlerle çalışmak üst bir kavramdır ve 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.*

2.2. Fazla Çalışmanın Sınırlandırılması

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğine göre, kural olarak fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır. Fazla çalışma konusunda haftaya bakılmakta, 45 saati aşan çalışma varsa, fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. İstisnaen, günde 11 saati, gece 7,5 saati ...vs. aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak kabul edilmekle birlikte asıl konumuz bu olmadığı için üzerinde durulmayacaktır.

2.3. Çalışma Süresinden Sayılan Haller

4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddenin paraleli 1475 sayılı eski İş Kanununda 62 nci maddedir. Sözü edilen maddenin kenar başlığı “iş süresinden sayılan haller” idi. Yeni Yasada iş süresi yerine çalışma süresi kavramı yer almıştır. Diğer esaslar aynen korunmuştur. Maddenin net bir anlatımı bulunmaktadır².

İş Kanunu madde 66’da çalışma süresinden sayılan haller tahdidi olarak belirlenerek düzenlenmiştir. Bunlar;

¹ Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008, s. 1981.

² Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, İstanbul 2005, s. 495.

“Çalışma süresinden sayılan haller

MADDE 66. - Aşağıdaki süreler işçinin günlük çalışma sürelerinden sayılır:

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

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

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

d) İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler.

e) Çocuk emziren kadın işçilerin çocuklarına süt vermeleri için belirtilecek süreler.

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

Görüldüğü gibi, çalışma süresinden sayılan haller genellikle işçinin işverenin talimatını bekler ve iş yapmaya hazır vaziyette bulunduğu süreleri ifade etmektedir ve sınırlı sayıda belirlenmiştir. Taraflar sayılanlar dışında bir durumun da çalışma süresinden sayılmasını bunu ayrıca iş sözleşmesine, toplu iş sözleşmesine ya da işyeri iç yönetmeliğine yazmalıdırlar³.

2.4. Çalışma Süresi Kavramı ve İş Kanunundaki Benzer Kavramlarla Karıştırılmaması

Çalışma süresi kavramıyla, iş süresi kavramı eş anlamlı kavramlardır. İşçinin, işverenin emir ve talimatını yerine getirmeye hazır bir halde çalıştırılmaksızın geçen süreler de iş süresinden sayılmaktadır. Bu bakımdan iş süresi, işçinin çalıştırılması sırasında veya işyerinin içi veya dışında işverenin emir ve talimatlarına tabi olarak çalıştırılmaksızın geçen

³ Serkan ODAMAN, Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul 2013, s. 25.

sürelerdir⁴. Diğer bir ifadeyle çalışma süresi, fiilen çalışılan ve 66 ncı maddede altı bend halinde sayılan hallerin toplamından oluşur

İş Kanununun 46 ncı maddesinde hafta tatili kapsamındaki “çalışılmış günler”, 55 inci maddesinde ise “yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış sayılan haller” belirtilmiştir. Her iki maddede de “çalışma süresi”nin hafta tatili ve yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınacağına ilişkin hüküm vardır. Ancak tersi bir düzenleme yoktur. Bu nedenle çalışma süresine yıllık izinli olunan, rapor kullanılan günler dahil değildir.

İş Kanununun 68 inci maddesinde de ara dinlenmelerin çalışma süresine dahil olmayacağı açık bir şekilde belirtilmiştir.

2.5. Çalışma Süresine Raporlu/İzinli Olunan Günlerin Dahil Edilmemesi

İş Kanunundaki çalışma süresinden anlaşılması gereken fiili çalışma süreleridir⁵. İş Kanununun 66 ncı maddesinde sayılan haller ise farazi çalışma süresi olarak değerlendirilmelidir.

Örneğin, haftada 6 gün 08:00 – 16:00 vardiyasında çalışan bir işçi, hafta içinde dört gün rapor ya da yıllık izin kullanarak çalışmayan bir işçi, cuma ve cumartesi günü çalışsa, cumartesi günü de 16:00’da değil de üç saat daha geç yani 19:00’da çıktığında fazla çalışma ücretini hak edecek midir? İşçinin fazla çalışma ücretine hak kazanması için o hafta içinde 45 saati aşan çalışmasının bulunması gerekmektedir.

4857 sayılı Kanun, seleflerinde olduğu gibi çalışma sürelerini emredici bir şekilde düzenlemekle birlikte çalışma süresi kavramının kendisini yasal olarak tanımlamış değildir⁶. Ancak, İş Kanununun 63 üncü maddesine dayanılarak çıkarılan İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğindeki tanıma göre “çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir. İş Kanununun 66. maddesinin birinci fıkrasında yazılı süreler de çalışma süresinden sayılır”. Bazı hallerde işçi fiilen çalışma halinde olmasa dahi, içinde bulunulan şartlar bu hallerin çalışma süresi gibi değerlendirilmesine ve bu süreler için işçiye ücret ödenmesine yol açmaktadır.

Bu açıklamalardan sonra örneğimize geri dönecek olursak, işçinin o haftadaki çalışması yalnızca iki gün olduğundan $7,5 + 7,5 + 3 = 18$ saat çalıştığından fazla çalışma ücretine hak kazanamayacaktır.

⁴ Tahsin SINAĞ, Arif TEMİR, Murat KALA, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2009, s.25.

⁵ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.863.

⁶ Muhittin ASTARLI, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.34.

2.6. Yargıtay'ın ve Öğretinin Yaklaşımı

Yargıtay'ın 4857 sayılı İş Kanunu döneminde bu konuda verdiği karara tesadüf edilememiştir. Ancak şimdiki 66 ncı maddenin karşılığı 1475 sayılı İş Kanununda 62 nci maddeydi. Her iki madde de birebir aynı olduğu için Yargıtay'ın eski tarihli kararları da bize yol gösterecektir.

Yargıtay, 1475 sayılı İş Kanunu döneminde verdiği bir kararında da kart basmayı fiili çalışma süresinden saymamış, kart basma ile işbaşı yapmak arasında geçen yarım saatlik süreyi fazla çalışmanın hesaplanmasında çalışma süresine dahil etmemiştir: Kart basmak, işçinin işe geldiğini ve çalıştığını belgelemeye yönelik bir düzenlemedir. Kart basmakla fiilen çalışmaya başlamak arasında yarım saat fark olan durumlarda, bu süre fiilen çalışma süresinden sayılmadığı gibi çalışılmış gibi sayılan hallerden de olmadığından fazla çalışmadan da sayılamaz⁷.

Hizmet aktinin asıl konusunu oluşturan asıl işin yapılması dışında kalan sürelerden hangilerinin iş süresinden sayılacağı 931 ve 1475 sayılı yasaların "iş süresinden sayılan haller başlığını taşıyan 62. maddesinde sınırlı bir biçimde sayılmıştır. Dava mevzuu olan iddia bu hallere ilişkin olmadığından talebin reddi gerekir⁸. Bu kararda da iş ya da çalışma süresinden sayılan hallerin İş Kanununda sınırlı sayıda olduğunu vurgulayan Yargıtay, Kanunda belirtilmeyen bir halin çalışma süresi olarak kabul edilemeyeceğine hüküm vermiştir.

4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesinde sayılan haller, kural olarak çalışma süresi kavramına dahil olmasalar da, kanun koyucunun iradesi ile çalışma süresinden sayılmışlardır⁹. Çünkü bu durumlarda işçi, işverenin –tabiri caizse - egemenlik alanında olup, kararlaştırılan edimi tam olarak ifa etmese de iş ile bağlantı halindedir. Anılan süreler arasında, hastalıktan kaynaklı istirahat raporu alınarak/yıllık ücretli izin kullanılarak geçirilen süreler sayılmadığından, lafzî yorumla sayılmayan durumların çalışma süresi olarak kabul edilemeyeceği sonucuna varırız.

Her ne kadar hekim raporuyla verilen dinlenme izinleri, yıllık ücretli izinler Kanunumuzun 46 ve 55 inci maddelerinde yıllık izinden düşülmeyecek ve kıdeme dahil edilecek sürelerden sayılmış olsa da, “haftalık çalışma süresi”nin hesabında dikkate alınacak, çalışılmış olarak değerlendirilecek sürelerden değildir. Çünkü çalışma süresi işçinin,

⁷ Yrg. 9. HD'nin 25.05.1992 tarihli ve E. 1992/4235, K. 1992/5451 sayılı kararı.

⁸ Yrg. 9. HD'nin 26.02.1979 tarihli ve E. 1979/2512, E. 1979/2658 sayılı kararı.

⁹ Muhittin ASTARLI, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008, s.35

yaşamından işverene ayırdığı bir zamandır¹⁰. Burada ise rapor/yıllık izin kullanan işçinin kendisine ayırdığı, dinlenme halinde geçirdiği bir zaman dilimi söz konusu olmaktadır.

3. SONUÇ

İşçilerin raporlu olduğu ya da yıllık izin kullandığı günlerin çalışma süresine dahil edilip edilmeyeceği, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında bu günlerin çalışma süresine eklenip eklenmeyeceği hususu mevzuatımızda net bir şekilde açıklanmış değildir.

4857 sayılı İş Kanununun 66 ncı maddesine göre, çalışma süresine eklenecek hususlar sınırlı bir şekilde açıklanmıştır. Bunlara yıllık izin kullanılan, raporlu olunan günler dahil edilmemiştir. Kanunun sistematığına göre, çalışma süresi fiili çalışılan süreler, 66 ncı maddede sayılan farazi süreler eklenerek hesaplanacaktır. Bu esaslara göre, raporlu veya izinli olunan günler çalışma süresine dahil olamayacağından fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında da dikkate alınmayacaklardır.

KAYNAKÇA

- 4857 sayılı İş Kanunu.
- Ercan AKYİĞİT, İş Kanunu Şerhi, Ankara 2008.
- Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008.
- Muhittin ASTARLI, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2008.
- Mustafa KILIÇOĞLU, İş Kanunu Yorumu, İstanbul 2005.
- Serkan ODAMAN, Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, İstanbul 2013.
- Tahsin SINAV, Arif TEMİR, Murat KALA, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara 2009.
- Yargıtay'ın 9'uncu Hukuk Dairesine Ait Kararlar.

¹⁰ Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, s.853.