

FAZLA ÇALIŞMA İLE İLGİLİ SORUNLARIN İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ AÇISINDAN İNCELENMESİ

Ayşe Oya ÖZÇELİK, Prof. Dr.
oyaoz@istanbul.edu.tr, İstanbul Üniversitesi
K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU, Arş. Grv. Dr.
ovgu@istanbul.edu.tr, İstanbul Üniversitesi
Banu S. ÜNSALAKBIYIK, Yrd. Doç. Dr.
banu.unsal@kocaeli.edu.tr, Kocaeli Üniversitesi

Özet: 4857 sayılı İş Kanunu'nun, üretim ve çalışma düzeninde esneklik sağlamak amacıyla pek çok konuda önemli değişiklikler getirdiği görülmektedir. Söz konusu değişikliklerden etkilenen konulardan birinin, fazla çalışmaya ilişkin düzenlemeler olduğu ifade edilebilir. Fazla çalışma kavramı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Fazla çalışma, işgören ve işveren arasındaki uyumsuzluklarda önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle iş sözleşmesinin feshinden sonra açılan davalarda, fazla çalışma iddialarına sıklıkla rastlandığı gözlemlenmektedir. İş güvencesine yeterince sahip olmayan işgören, iş sözleşmesi yürürlükte iken, işini kaybetme korkusuyla fazla çalışma karşılığını talep edememekte; böylelikle fazla çalışma alacakları, iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılan davalara konu olmaktadır. Ancak bu davaların iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılmış olması, fazla çalışmanın saptanmasını güçleştirmektedir. Çalışmanın amacı, Yargıtay'a intikal eden fazla çalışma davaları ile ilgili genel bir değerlendirme yapmaktır. Bu çalışmanın, ilgili davalarda fazla çalışmaya ilişkin ortaya çıkan sorunların belirlenmesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Fazla çalışma, insan kaynakları yönetimi

THE ASSESMENT OF THE PROBLEMS REGARDING OVERTIME WORK IN TERMS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract: The Labour Act numbered 4857 has introduced prominent changes regarding several issues in order to provide production and work regulations with flexibility. The regulations in relation to overtime work are deemed to be one of the issues affected by the above mentioned amendments. According to the Act, overtime work is the work which exceeds forty-five hours per week. The overtime work comes out as a substantial issue in relation to the disputes arising between the employer and the employee. Moreover, the observations reveal that the cases which have been brought into court are mostly including claims regarding overtime work, following the termination of the employment agreements. The employees without any job security do not claim their wage in relation to the overtime work, whilst the employment agreement is currently in force based on their fears to lose their jobs. Therefore, the overtime wages are becoming subjects of such cases, following the termination of the employment agreements. However, the timing of the cases causes an inconvenience to determine the exact amount of overtime work. The purpose of the study is to make a general assessment for the cases which are submitted to the Supreme Court. It is assumed that this paper has an important role in defining the problems about such cases on overtime work.

Keywords: Overtime work, human resource management

1. GİRİŞ

Literatür incelendiğinde, fazla çalışma kavramının işçi sağlığı ve iş güvenliği, çalışma ekonomisi, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi alanlarında sıklıkla araştırılan bir konu olduğu görülmektedir. Fazla çalışma, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında, genellikle işgörenlerin beden (örn; kalp hastalığı, yüksek tansiyon, vb.) (Hitchcock, vd., 2004; Nishikata, vd., 2005; Rau, Triemer, 2004; Sparks, vd., 1997; Virtanen, vd., 2010) ve ruh sağlıklarına etkisi (örn; depresyon, tükenmişlik, stres vb.) (Sato, vd., 2009) ile iş kazalarının gerçekleşme sıklığındaki rolü açısından ele alınmaktadır. Çalışma ekonomisi alanında ise fazla çalışmanın, işsizlik üzerindeki etkisi (Graversen, Smith, 1998) ve sendikaların konuya yaklaşımı bakımından incelendiği göze çarpmaktadır. Fazla çalışmanın üzerinde durulduğu bir diğer alan olan örgütsel davranışta konunun, iş tatmini (Beckers, vd., 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008), iş-aile çatışması (Golden, Wiens-Tuers, 2006; Golden, Wiens-Tuers, 2008; Yıldırım, Aycan, 2008) ve yaşam tatmini (Yıldırım, Aycan, 2008) açısından ele alındığı dikkat çekmektedir. İnsan kaynakları yönetimi alanında ise fazla çalışmanın, insan kaynakları planlamasından, işgören temin ve seçimine, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinden, işin düzenlenmesine kadar birçok konu ile ilişkili olduğu görülmektedir. Örneğin; temel amacın örgütün işgücü arz ve talebini dengelemek olduğu insan kaynakları planlaması sürecinde, işgücü talebi, işgücü arzından fazla ise ortaya çıkan işgücü ihtiyacını karşılamak için işgören alımına gitmektir (Acar, 2013). İşgören alımına gitmek istemeyen örgütlerin ise işgücü arzını arttırma yoluna başvurdıkları gözlemlenmektedir. İşgücü arzını arttırmak için kullanılan yöntemlerden birinin, fazla çalışma yapmak olduğu ifade edilebilir. Böylelikle örgütler, işgören temin-seçim süreci ve işe yeni alınacak işgörenlerin tabi tutulacakları eğitim faaliyetleri nedeniyle doğabilecek maliyetlerden de kaçınmış olacaktırlar (Caruth, vd., 2008). Benzer şekilde; işgücü arzı, işgücü talebinden fazla ise, ortaya çıkan işgücü fazlalığını gidermenin yollarından biri, işgören çıkartmaya gitmektedir (Acar, 2013). İşgören çıkartmaya bir alternatifin ise, örgütte hali hazırda fazla çalışma yapıyorlarsa bunun sona erdirilmesi olduğu belirtilebilir. Tüm bunlar doğrultusunda, işgören temin ve seçimi, eğitim faaliyetleri ve işin düzenlenmesi gibi insan kaynakları yönetimi süreçlerinin de örgütün fazla çalışmaya ilişkin vermiş olduğu karardan etkileneceği ileri sürülmektedir.

Fazla çalışma, en genel anlamıyla normal çalışma sürelerini aşan çalışma olarak açıklanmaktadır. Ülkemizde fazla çalışma süreleri, 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiş ve haftalık çalışma süreleri esas alınarak tanımlanmıştır. Buna göre kanunda, haftalık çalışma süresinin azami 45 saat olduğu belirtilmektedir (Akyiğit, 2010). Aksi kararlaştırmadığı sürece bu süre, haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde bölünerek uygulanır. Fazla çalışma ise kanunda haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı durumlarda veya haftalık işgünlerine bölünemeyen işlerde, iki aylık dönemlerde haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saati aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda 45 saatin üzerine çıkılabileceği kanunda belirtilmektedir. Denkleştirme süresi olarak adlandırılan bu dönemde yapılan tüm çalışmalar, dönem sonunda çalışılan hafta sayısına bölünerek haftada ortalama kaç saat çalışıldığı bulunur. Ortaya çıkan rakam, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmamak kaydıyla fazla çalışma sayılmaz (Karacan, 2012).

4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık çalışma süresi, taraflarca 45 saatin altında kararlaştırılabilir. Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışma ise, fazla sürelerle çalışma olarak tanımlanmaktadır (Akyiğit, 2010).

İş Kanunu'nda fazla çalışmayla ilgili düzenlenen bir diğer konu ise fazla çalışmanın, niteliğine göre olağan, zorunlu ve olağanüstü fazla çalışma şeklinde üçe ayrılmış olmasıdır. Buna göre olağan fazla çalışmaya, ülkenin genel yararı yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle başvurulabilir. Olağan fazla çalışma süresinin toplamı, bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Ayrıca olağan fazla çalışma yaptırılabilmesinin diğer bir koşulu da, işgörenin onayının alınmış olmasıdır. Bir arıza sırasında veya araç ve gereç için acele yapılması gereken işlerde veya zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkmasıyla yapılan zorunlu fazla çalışma ve seferberlik sırasında ülke savunmasının gereksinimlerini sağlayan işlerde çalışan işgörenlere yaptırılan olağanüstü fazla çalışmada işçinin onayı aranmaz (Demircioğlu ve Centel, 2005).

Fazla çalışma ile ilgili ortaya çıkan en önemli konulardan biri ise fazla çalışmanın karşılığının işgörene verilmesi hususudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda işgörenin fazla çalışmasının karşılığını, kanunda ya da sözleşmede belirtilen oranlar çerçevesinde artırılarak zamlı ücret olarak alabileceği veya fazla çalışılan sürenin, kanunda ya da sözleşmede belirtilen oranlarda artırılmış miktarını serbest zaman olarak kullanabileceği vurgulanmaktadır.

Kanunun bağlayıcı niteliği doğrultusunda, işgörenlerine fazla çalışma yaptırmak isteyen örgütlerin, 4857 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışma ile ilgili belirtilen düzenlemelere göre hareket etmesi zorunludur. Söz konusu düzenlemelere uyulmadığı takdirde, fazla çalışmaya ilişkin hususların mahkemeye taşındığı dikkat çekmektedir. Başka bir deyişle fazla çalışma, işgören ve işveren arasındaki uyuşmazlıklarda önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle iş sözleşmesinin feshinden sonra açılan davalarda, fazla çalışma iddialarına sıklıkla rastlandığı gözlemlenmektedir. İş güvencesine yeterince sahip olmayan işgören, iş sözleşmesi yürürlükte iken, işini kaybetme korkusuyla fazla çalışma karşılığını talep edememekte; böylelikle fazla çalışma alacakları, iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılan davalara konu olmaktadır. Ancak bu davaların iş sözleşmesi sona erdikten sonra açılmış olması, fazla çalışmanın saptanmasını güçleştirmektedir (Karacan, 2012). Ayrıca işgörenin fazla çalışma alacağına en yüksek mevduat faiziyle hükmedilmesi, örgütleri maddi açıdan zor durumda bırakmaktadır. Fazla çalışmaya ilişkin sorunların mahkemeye taşınmasının örgütler açısından bir diğer olumsuz yanı ise, işgücü piyasasındaki potansiyel işgörenler nezdinde örgüt imajının kötü yönde etkilenmesidir. Tüm bunlar doğrultusunda çalışmanın amacı, Yargıtay'a intikal eden fazla çalışma davaları ile ilgili genel bir değerlendirme yapmaktır. Bu çalışmanın, ilgili davalarda fazla çalışmaya ilişkin ortaya çıkan sorunların belirlenmesi açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

II. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Kazancı İçtihat Bilgi Bankası veri tabanında 2004-2013 yılları arasını kapsayan döneme ilişkin Yargıtay kararları taranmıştır. Araştırmanın kapsamının, 2004-2013 yılları arasını kapsayan dönem olarak belirlenmesinin nedeni, fazla çalışma sürelerine ilişkin değişiklik getiren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmiş olmasıdır. 2004-2013 yılları arasını kapsayan dönemde, fazla çalışmayla ilgili 439 Yargıtay kararı saptanmıştır. Araştırmanın kapsamı, şu anda yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu ile sınırlı tutulmak istendiği için tarama 2004 yılından itibaren gerçekleştirilmiş olsa da 439 kararın, 8'i fazla çalışmaya konu olan süre açısından 1457 sayılı İş Kanunu kapsamında gerçekleştiği ve bu duruma bağlı olarak ilgili kararlar 1457 sayılı İş Kanunu doğrultusunda verildiği için 8 karar kapsam dışı bırakılmıştır. Ayrıca fazla çalışmanın daha çok beyaz yakalı işgörenler için sorun teşkil ettiği gözönüne alınarak, mavi yakalı işgörenlere ilişkin olduğu saptanan 64 Yargıtay kararı da kapsam dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda araştırma, 367 Yargıtay kararı incelenerek gerçekleştirilmiştir.

III. ARAŞTIRMA KAPSAMINA ALINAN YARGITAY KARARLARININ DAVA AÇILMA NEDENLERİ BAKIMINDAN İNCELENMESİ

Araştırma kapsamına alınan 367 Yargıtay kararı dava açılma nedenleri bakımından incelendiğinde, 64'ünün salt fazla çalışma ücretinin ödenilmesine ilişkin olduğu görülmüştür. 292 kararda ise fazla çalışma ücretinin ödenilmesininin, ihbar ve kıdem tazminatı, yıllık izin, ikramiye, hafta tatili ve genel tatil ücreti alacağı ile birlikte dava açılma nedeni olduğu saptanmıştır. Kalan 11 kararda ise fazla çalışmanın tarafların iş sözleşmesini feshetmesine doğrudan konu olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, 4 davada işverenin fazla çalışma yapmayı kabul etmediği için işgörenin iş sözleşmesinin işveren

tarafından haklı nedenle fesh edildiği ancak Yargıtay kararına göre fazla çalışma için işgörenin onayının alınması gerektiğine karar verilip feshin geçersizliğine hükmedildiği görülmektedir. Diğer taraftan 7 davada, işgörenin fazla çalışma alacağına ödenmemesi nedeniyle haklı fesih yaptığı ve bu durumun işgören açısından haklı nedenle fesih olarak kabul edilmesi gerektiğine hüküm verilmiştir. Buna göre araştırma kapsamına alınan 367 kararın da dava açılma nedeni bakımından yapılan inceleme doğrultusunda, fazla çalışmanın iş ilişkisinin sona ermesinden sonra işgören tarafından mahkemeye taşındığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca araştırma kapsamına alınan 367 Yargıtay kararının hepsine konu olan fazla çalışmanın, olağan fazla çalışmaya ilişkin olduğu tespit edilmiştir. Başka bir deyişle olağan dışı ve zorunlu fazla çalışma ile ilgili bir karara rastlanmadığı ifade edilebilir.

IV. ARAŞTIRMA KAPSAMINA ALINAN YARGITAY KARARLARININ SONUÇLARI AÇISINDAN SINIFLANDIRILMASI

Araştırma kapsamına alınan 367 Yargıtay kararı sonuçları açısından incelendiğinde, hakkaniyet indiriminin dikkat çektiği görülmektedir. Buna göre 74 kararda Yargıtay, temyize giden işverenin isteğini reddederek, işgörenin fazla çalışma alacağına hak kazandığını kabul etmiştir. Ancak fazla çalışma alacağından hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini karara bağlamıştır. Hakkaniyet indirimi, fazla çalışmanın uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ın bu miktarda bir indirim gitmesine işaret etmektedir. Her ne kadar hakkaniyet indirimi öngören bir düzenleme olmasa da bu tip bir indirim, Yargıtay'ın istikrarlı bir uygulaması haline gelmiştir. Hakkaniyet indirimi, bir işgörenin hastalık, mazeret ve izin gibi nedenlerle çalışmadığı günlerin olmamasının veya her gün fazla çalışma yapılmasının hayatın olağan akışına aykırı olacağı fikrine dayanmaktadır. Ancak Yargıtay kararlarında, fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilemeyeceği özellikle vurgulanmıştır. Bu doğrultuda yerel mahkemede fazla çalışma alacağına işgörene ödenmesi kabul edilmiş ancak bu alaktan hakkaniyet indirimi yapılması öngörülmüş 40 kararın, davacı işgören tarafından temyize götürüldüğü dikkat çekmektedir. Söz konusu 40 karar, Yargıtay tarafından hakkaniyet indirimi açısından bozulmuştur. Yargıtayca işyeri giriş çıkışlarını gösteren kartlı sistemdeki kayıtlar, işyeri yazışmaları ve ücret bordoları vb. gibi yazılı belge niteliğindeki kanıtlar dikkate alınarak hakkaniyet indirim yapılmaması gerektiğine karar verilmiştir. Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında ön plana çıkan bir diğer sonucun ise, üst düzey yöneticilere ilişkin olduğu saptanmıştır. İstikrar kazanmış uygulamaya göre işyerinde en üst düzey konumda çalışan işgörenlerin, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretin ödenmesi durumunda ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanmaları olanaklı değildir. Söz konusu uygulamanın temel dayanaklarından biri de işgörenin üst düzey yönetici olmasından hareketle, kendi çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirliyor olmasıdır. Bu doğrultuda fazla çalışma alacağının ödenmesi amacıyla yerel mahkemeye başvuran 30 işgörenin talebi, üst düzey yönetici olmalarına bağlı olarak reddedildiği için bu 30 işgörenin temyize gittiği saptanmıştır. Temyize giden 25 kararda Yargıtay'ın işgörenin üst düzey yönetici olmasına rağmen, fazla çalışma alacağına hükmettiği tespit edilmiştir. Bu durumun nedenini Yargıtay, üst düzey yönetici konumunda olan işgörene aynı yerde görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağı bulunmasına bağlamıştır. Böyle bir durumda, işgörenin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlemesi söz konusu olmayacağından, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma talep hakkı doğacağı belirtilmiştir. Diğer 5 kararın ise üst düzey yönetici konumunda olan işgörene görev ve talimat veren bir yönetici ya da şirket ortağının bulunmadığı tespit edildiği için, işgörenin aleyhine sonuçlandığı görülmüştür. İşgörenin üst düzey yönetici olup olmadığı ve kendisine görev ve talimat veren bir yöneticinin bulunup bulunmadığı hususu, şirkete ait organizasyon şemaları ile ispat edilmiştir. Her ne kadar az sayıda kararda rastlanmış olsa da fazla çalışmaya ilişkin dikkat çeken bir uygulamanın da işgörenlerin katılmış oldukları eğitimlerin, Yargıtay'ca fazla çalışma olarak kabul edilmemiş olmasıdır. Buna göre fazla çalışma alacağının ödenmesi amacıyla yerel mahkemeye başvuran 3 işgörenin lehine karar verildiği ancak işveren tarafından temyize götürülen bu davaların Yargıtay'ca bozulduğu saptanmıştır. Yargıtay'ın bozma kararını vermesi, işgörenin belirtilen süre zarfında fiilen çalışmamış ve işverene bir fayda sağlamamış olmasına bağlanmıştır. Bu doğrultuda işgörenin bilgi ve performansının artırılması amacıyla yapılan eğitimlerde geçen sürenin, fazla çalışma kabul edilemeyeceği belirtilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında, fazla çalışma alacağının zamanaşımına uğramasına ilişkin sonuçlara da rastlanmıştır. Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalması şeklinde açıklanmaktadır. Buna göre zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmemekte, sadece alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırmaktadır. Başka bir deyişle zamanaşımı uygulaması, var olan bir alacağın kanunda öngörülen süre ve usul içinde talep edilmesini zorunlu kılmaktadır. Borçlar Kanunu'nun 126. maddesine göre işgörenlerin ücretlerine ilişkin davalar, 5 yıllık zamanaşımına tabidir. Fazla çalışma alacağı da bu tür bir alacak olarak ele alınmaktadır. Yerel mahkemede işgören lehine karar verilerek, fazla çalışma alacağının ödenmesine hükmedilen 31 kararın davalı işveren tarafından zamanaşımı savunması ile Yargıtay'a temyize götürüldüğü saptanmıştır. Yargıtay'ın söz konusu 31 kararı, fazla çalışma alacağının zamanaşımına uğraması nedeniyle bozduğu ve işveren lehine karar verdiği görülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu'nun fazla çalışmaya ilişkin getirdiği değişikliklerden birinin denkleştirme sürelerine ilişkin olduğu gözönüne alındığında, araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında denkleştirme sürelerine ilişkin

sonuçların da ortaya çıktığı gözlemlenmiştir. Buna göre, yoğunlaştırılmış iş haftasının uygulandığı durumlar veya haftalık işgünlerine bölünemeyen işlerde, iki aylık dönemlerde haftalık ortalama çalışma süresi olan 45 saati aşmamak koşuluyla, bazı haftalarda 45 saatin üzerine çıkılabileceği kanunda belirtilmektedir. Denkleştirme süresi olarak adlandırılan bu dönemde yapılan tüm çalışmalar, dönem sonunda çalışılan hafta sayısına bölünerek haftada ortalama kaç saat çalışıldığı bulunur. Ortaya çıkan rakam, haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmamak kaydıyla fazla çalışma sayılmaz. Ancak yine İş Kanunu'nda günlük çalışma süresinin, 11 saati aşamayacağı emredici şekilde düzenlenmiştir. Bu doğrultuda davacı işgören tarafından temyize götürülen 10 kararda, günlük 11 saati aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı kabul edilerek işgören lehine karar verildiği saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında, işgörenin hizmet sürelerinin birleştirilmesine dair de hüküm verildiği görülmüştür. Buna göre yerel mahkemece fazla çalışma alacağının, işgörenin aynı işverene ait işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilmeden hesaplanması nedeniyle 3 işgörenin Yargıtay'a temyize gittiği görülmektedir. Buna göre Yargıtay'ın söz konusu kararları işgören lehine bozduğu ve fazla çalışma alacağının hesaplanmasında aynı işverene ait işyerinde çalışılan süreleri dikkate aldığı saptanmıştır. Yargıtay kararlarının sonuçları açısından sınıflandırılması Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: Yargıtay Kararlarının Sonuçları Açısından Sınıflandırılması

Sonuçlar	
Hakkaniyet İndirimi	114
Üst Düzey Yöneticiler	30
Eğitime Katılma	3
Diğer (zamanaşımı, hizmet süresinin birleştirilmesi, denkleştirme esasları vb.)	44

V. ARAŞTIRMA KAPSAMINA ALINAN YARGITAY KARARLARININ FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATINDA BAŞVURULAN KAYNAKLAR AÇISINDAN İNCELENMESİ

Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararları, fazla çalışmanın ispatında başvurulacak kaynaklar açısından incelendiğinde, söz konusu kaynakların fazla çalışma alacağına ilişkin ödeme belgeleri, elektronik giriş-çıkış sistemi, imzalı çalışma takip formları, ücret bordroları, iş sözleşmeleri, organizasyon şeması, ibranameler, fazla çalışma ücretinin ödendiğine dair banka kayıtları ve tanık beyanları şeklinde sıralandığı görülmektedir. Bu kaynaklardan tanık beyanlarının sıklıkla başvurulacak yollardan biri olduğu göze çarpmaktadır. Ancak Yargıtay'ın davalı konumundaki işverenin gösterdiği tanıklara ait beyanları, işveren yazılı kanıtlar ile ispat edemediği takdirde etkili olmadığı saptanmıştır. Davacının tanıkları açısından bakıldığında ise işyeri çalışma düzenini bilmeyen ve o işyerinde çalışmayan kişilerin beyanlarının Yargıtay tarafından geçerli bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle işverenlerin yazılı belgelere dayanması gerektiği ifade edilebilir. Fazla çalışmanın ispatında başvurulacak kaynaklar Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Fazla Çalışmanın İspatında Başvurulan Kaynaklar

Elektronik giriş-çıkış sistemi
Fazla çalışma ücretinin ödendiğine dair banka kayıtları
İmzalı çalışma takip formları
Ücret bordroları (İhtirazi kayıtsız imzalanmış olması vb.)
Organizasyon şeması
İş sözleşmesi
İbraname
Uzman bilirkişi raporu
Tanık beyanları

VI. SONUÇ

Bu çalışmada, fazla çalışma ile ilgili Yargıtay'a intikal eden davalara ilişkin genel bir değerlendirme yapılması amaçlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre işgörenin fazla çalışma alacağına en yüksek mevduat faiziyle hükmedilmesi, örgütleri maddi açıdan zor durumda bırakmaktadır. Ayrıca fazla çalışmaya ilişkin sorunların mahkemeye taşınması, işgücü piyasasındaki potansiyel işgörenler nezdinde örgütün imajının kötü yönde etkilenmektedir. Bu doğrultuda böyle bir genel değerlendirmeye ihtiyaç duyulduğu ileri sürülebilir. Araştırma kapsamına alınan Yargıtay kararlarında, yerel mahkemeye davacı statüsünde başvuranların hepsinin işgörenler olduğunun görülmesi, fazla çalışma açısından genellikle işgörenlerin mağdur durumda olduğunu ortaya koymaktadır. Yargıtay'a temyize gidenlerin büyük çoğunluğunun işverenler olması ise, yerel mahkemede çoğunlukla işgören lehine karar verildiğini gözler önüne sermektedir. Ayrıca işgörenlerin temyize gittiği kararların büyük çoğunluğunda da yerel mahkemede yine işgören lehine karar verildiği ancak fazla çalışma ücretinden hakkaniyet

indirimine gidildiği için işgörenin konuyu Yargıtay'a taşıdığı görülmektedir. İşverenin fazla çalışma alacağına itiraz ederek temyize gittiği birçok kararda ise sonucun hakkaniyet indirimi açısından bozulduğu ve işverenin fazla çalışma ücreti ödemekten kurtulamadığı dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamına alınan kararların hepsinde dava açılma nedenlerinin, fazla çalışma alacağı ile kıdem, ihbar tazminatının ödenmesi ve haksız fesih olduğunun saptanması da fazla çalışmanın genellikle iş ilişkisi sona erdikten sonra mahkemeye taşındığını göstermektedir. Başka bir deyişle, işgören iş ilişkisi devam ederken fazla çalışma alacağını talep etmemekte ancak herhangi bir nedenle iş ilişkisi sona erdiğinde bu alacağını mahkemeye taşımaktadır. Yargıtay kararlarında dikkat çeken bir diğer husus ise üst düzey yöneticilerin durumudur. Buna göre yerel mahkemede üst düzey yöneticilerin kendi çalışma gün ve saatlerini kendilerinin belirleyip belirlememelerinden hareketle, fazla çalışma alacağına hükmettiği görülmektedir. Yargıtay'ın da organizasyon şemaları incelenmesi yoluna başvurduğu ve bu doğrultuda üst düzey yöneticinin çalışma saatlerini belirleyen başka bir yöneticinin bulunup bulunmadığını tespit etmeye çalıştığı dikkat çekmektedir.

Araştırma kapsamına alınan kararlarda, fazla çalışmaya ilişkin tanık beyanlarına başvurulduğu görüldüğü de Yargıtay'ın bu beyanlara temkinli yaklaştığı göze çarpmaktadır. Buna göre davacı işgörenin, işyeri çalışma düzenini bilmeyen ve o işyerinde çalışmayan kişileri tanık göstermesi Yargıtay tarafından geçerli bulunmamaktadır. Davalı işverenlerin tanıklarına ait beyanların ise işveren fazla çalışmayı yazılı kanıtlar ile ispat edemezse etkili olmadığı saptanmıştır. Başka bir deyişle işverenlerin, yazılı kanıtlara dayanmaları gerektiği ifade edilebilir. İncelenen Yargıtay kararlarından hareketle, söz konusu yazılı kanıtlara; ödeme belgeleri, elektronik giriş-çıkış sistemi, imzalı çalışma takip formları, ücret bordroları, iş sözleşmeleri, organizasyon şeması, ibranameler, fazla çalışma ücretinin ödendiğine dair banka kayıtları örnek olarak gösterilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, A. C., "İnsan Kaynakları Planlaması", *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Uyargil, C., vd., Beta Yayıncılık, 2013, İstanbul.
- Akyiğit, E.İş Hukuku, Seçkin Yayıncılık, 8. Baskı, 2010, Ankara,
- Beckers, D. G., vd. "Voluntary or Involuntary? Control Over Overtime and Rewards for Overtime in Relation to Fatigue and Work Satisfaction." *Work & Stress*, 22, (1), 2008, ss.33-50.
- Caruth, D. L., vd., *Staffing the Contemporary Organization: A Guide to Planning, Recruiting, and Selecting for Human Resource Professionals Third Edition: A Guide to Planning, Recruiting*. ABC-CLIO, 2008.
- Demircioğlu, M., Centel, T., İş Hukuku, Beta Yayıncılık, 10. Baskı, 2005, İstanbul.
- Golden, L., Wiens-Tuers, B. "To Your Happiness? Extra Hours of Labor Supply and Worker Well-Being", *The Journal of Socio-Economics*, 35, (2), 2006, ss.382-397.
- Golden, L., Wiens-Tuers, B. "Overtime Work and Well-Being at Home." *Review of Social Economy*, 66, (1), 2008, ss. 25-49.
- Graversen, E., Smith, N. "Labor Supply, Overtime Work and Taxation in Denmark", *University of Aarhus CLS Working Paper*, 98-006, 1998, ss.1-41.
- Hitchcock, vd. *Overtime and Extended Work Shifts: Recent Findings on Illnesses, Injuries, and Health Behaviors*. Vol. 143. US Department of Health and Human Services Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health, 2004.
- Karacan, H., Fazla Çalışma, Seçkin Yayıncılık, 4. Baskı, 2012, Ankara
- Nishikatani, M., vd. "Influence of overtime work, sleep duration, and perceived job characteristics on the physical and mental status of software engineers" *Industrial Health*, 43, (4), 2005, ss.623-629.
- Rau, R., Triemer, A., "Overtime in Relation to Blood Pressure and Mood During Work, Leisure, and Night Time", *Social Indicators Research*, 67, (1-2), (2004), ss. 51-73.
- Sato, Y., vd. "Overtime Work and Stress Response in a Group of Japanese Workers", *Occupational Medicine*, 59, (1), 2009, ss.14-19.
- Sparks, K., vd., "The Effects of Hours of Work on Health: A Meta-Analytic Review", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70,(4), 1997, s.391-408.
- Virtanen, M., vd. "Overtime Work and Incident Coronary Heart Disease: The Whitehall II Prospective Cohort Study", *European Heart Journal*, 31, (14), 2010, ss. 1737-1744.
- Yıldırım, D., Aycan, Z. "Nurses' Work Demands and Work-Family Conflict: A Questionnaire Survey", *International Journal of Nursing Studies*, 45, (9), 2008, ss. 1366-1378.



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ