

İlgili Kanun / Madde
4857 S. İşK/41

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2026/3235

Karar No. 2026/6033

Tarihi: 22.06.2026

**●İŞ SÖZLEŞMELERİNDE FAZLA ÇALIŞMA
ÜCRETİNİN AYLIK ÜCRETE DÂHİL
OLMASININ KARARLAŞTIRILMASININ
KOŞULLARI**

**●270 SAATİ AŞAN ÇALIŞMALARDA FAZLA
ÇALIŞMANIN HESAPLANMA ESASLARI**

**●YILDA 270 SAATİ AŞAN FAZLA ÇALIŞMA
YAPILDIĞININ TESPİTİ DURUMUNDA
HAFTALIK BAZDA 5,2 SAATİ AŞAN FAZLA
ÇALIŞMALAR İÇİN HESAPLAMAYA GİDİLECEĞİ**

ÖZETİ: Dairemizin yukarıda yer verilen kararında da açıklandığı üzere, iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Fazla çalışmanın kararlaştırılan ücrete dâhil olduğu yönünde geçerli bir sözleşme hükmü olduğunda, ilk olarak fazla çalışmanın yıllık 270 saati geçip geçmediği denetimi yapılır. İşçi yıl içinde bazı dönemlere fazla çalışma yapmamış olsa dahi, her ay ödenen ücret içinde fazla çalışma ücreti yer aldığından fazla çalışma yapılan/ yapılmayan dönemler ayırımına gidilmeksizin yılda 270 saati aşan fazla çalışma olup olmadığı

araştırıldıktan sonra, yıllık bazda belirlenen fazla çalışmaları 270 saatten az ise fazla çalışma ücreti hesaplanmaz. Yılda 270 saati aşan fazla çalışma yapıldığının tespiti durumunda haftalık bazda 5,2 saati aşan fazla çalışmalar için hesaplamaya gidilir.

İşçinin işyerindeki çalışması bir yıldan az ise yıllık 270 saat kriteri çalışılan ay sayısına göre azaltılarak belirlenir. Örneğin bir işçinin 10 ay, 18 gün süreli çalışmasında ispatlanan fazla çalışma saat sayısı 184 ise, $270 \text{ saat} \times 10,6 \text{ ay} / 12 \text{ ay} = 238,5 \text{ saat}$ olup çalışılan süreye göre, temel ücret içinde ödendiği varsayılan fazla çalışma süresi aşılmamış olur. Bu durumda fazla çalışma talebinin reddi gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 17.04.2017-19.06.2020 tarihleri arasında çalıştığını, ücretinin net 5.700,00 TL olduğunu, ayağından 2020 Ocak ve 2020 Mart tarihlerinde 2 günlük operasyonlar geçirdiğini, bu durumun davalının bilgisi dâhilinde olduğunu, davalı işverenin talebi ile bu 2 günlük süreçlerde yerine iş görmesi için bir arkadaşını getirerek çalışmanın süreklilik arz etmesi ve işin aksamaması için çaba sarf ettiğini, hasta hâli ile sürekli çalışması ve ayakta kalması nedeniyle Haziran ayında bir aylık rapor alması gerektiğini, bu durumun davalı tarafça kötüniyetle değerlendirilerek iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, işverence yıllık izinlerinin kullanılmadığını, her yıl Nisan ayından Kasım ayı sonuna dek çok fazla çalışma aralıklarında çalıştığını, bu aylar haricinde de yine fazla çalışma yaptığını, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını ileri sürerek eksik ödenen ücret alacağı, kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını, kış döneminin sona ermesini müteakip davacının 29.05.2020-28.06.2020 tarihleri arasını kapsayan bir istirahat raporu ilettiğini, bunun üzerine davacının Ocak ayında bacağı kırıldığı ve iki defa ameliyat olduğunun ortaya çıktığını, davacı ile yapılan görüşmede, bu sürelerde işe gidemediğini, ancak işini aksatmamak için kendi yerine bir başkası ile anlaştığını ve bizzat ifa edemediği

hizmeti bir üçüncü kişiye gördürdüğünü belirttiğini, kendisine duyulan güveni kötüye kullandığını, bu nedenle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının çok nadiren yaz aylarında fazla çalışma yaptığını, taraflar aralarında imzalanan iş sözleşmesinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğunun düzenlendiğini, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil çalışması yaptığında karşılığının da ödendiğini, yıllık izinlerinin kullandırıldığını, tüm ücret alacaklarının banka kanalı ile ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uyuşmazlıkta uygulanması gerektiği, dosya kapsamından; davalı tarafça feshе gerekçe yapılan olaylara dair denetim raporu, tutanak ve yazışmalar, davacı özelinde hangi tarihlerde ve kimlere ne şekilde teknenin teslim edildiğine ilişkin açıklamalar ve buna ilişkin delillerin dosyaya sunulmadığı, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin ispatlanamadığı, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davacının tanık beyanları ve dosyada toplanan delillerle fazla çalışma yaptığını, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını ispatladığı, davalının bu çalışmaların karşılığı ücretleri tam olarak ödediğini ispatlayamadığı, davacının ödenmemiş işçilik ücretlerinin hüküm altına alındığı, ispatlanamayan ücret alacağı ve yıllık ücretli izin alacağı taleplerinin reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının yeterli gerekçeye sahip olmadığını,

b. Davacının yaşadığı sağlık sorununu saklaması ve bu süreçte teknenin idaresi yönünden davalının tanımadığı kişilere tekneyi bırakmasının güven sarsıcı bir davranış olduğunu, teknenin davalının tanımadığı kişilere bırakılmasının normal bir davranış olarak karşılanamayacağını, bu nedenle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacı bu durumu bildiğimizi belirtse de davacının bu durumu ispat edemediğini, davacının görev tanımına aykırı davranarak güven ilişkisini zedelediğini, ispat yükü davacıda olup davacının bu olaylardan müvekkili bilgilendirdiğini ispat etmesi gerektiğini,

c. Davacının çalışma saatlerinin çoğunlukla kanuni sürenin altında kaldığını, ayrıca davacı ile yapılan iş sözleşmesinde fazla çalışmaların ücrete dâhil olduğunun yargılamada nazara alınmadığını, davacı ameliyatlarını 2020 Ocak ve Mart aylarında olduğuna göre, davacının 2020 yılı için fazla çalışma yaptığının da düşünüleceğini ileri sürmüştür.

2. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Hizmet süresinin eksik belirlendiğini,

b. Fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik hesaplandığını, bu alacak kalemlerinden indirim yapılmasının hatalı olduğunu,

c. Davacının ödenmemiş yıllık ücretli izin alacağı ile son ay ücret alacağının bulunduğunu, bu taleplerin reddinin isabetsiz olduğunu, davanın tam kabulü gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet süresi, iş sözleşmesinin feshi, buna bağlı davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı, hüküm altına alınan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ispatı, indirim yapılması, ücret alacağı ve yıllık ücretli izin alacağı talep koşullarının bulunup bulunmadığı hususlarına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasında hüküm altına alınan fazla çalışma alacağı bakımından uyuşmazlık bulunmaktadır. Dairemizin 10.01.2023 tarihli ve 2022/15911 Esas, 2023/123 Karar sayılı kararının ilgili bölümü şöyledir:

"...

2. Sözleşme özgürlüğü kuralı uyarınca yasal sınırlar içinde kalan fazla çalışma ücretinin aylık ücretin içinde olduğuna dair sözleşme hükümleri kural olarak geçerlidir. Dairemiz; yerleşik hâle gelen ilkeleri ile fazla çalışma ücretinin, ücrete dâhil olarak kararlaştırılmış olmasına sınırlı olarak değer vermektedir. Bu bağlamda sözleşme hükümlerinin geçerliliğine getirilen iki temel sınırlama mevcuttur. Bunlardan ilki, 4857 sayılı Kanun'un 41 inci maddesi gereği fazla çalışma süresinin bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı; diğeri ise kararlaştırılan aylık temel ücretin asgari ücretin üzerinde olması gerekliliğidir. Bir başka anlatımla Dairemiz; ücret seviyesinin yüksekliğini kaydın geçerliliğinin tespitinde dikkate almaktadır.

3. Diğer yandan iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin bir bakımdan feragat etmesi veya hakkından feragat sonucu doğuran bir işlem yapması geçersizdir. Ancak fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin kararlaştırılmış olması, fazla çalışma ücretinden feragat anlamına gelmez. Fazla çalışma ücreti ödenmeyeceğinin kararlaştırılması ile fazla çalışmanın temel ücret içinde ödeneceğinin belirlenmesi birbirinden farklı kavramlardır. (Ömer Ekmekeçi, Volkan Aslan, Hilal Yılmaz, "Anayasa Mahkemesinin Fazla Çalışmaya İlişkin Bireysel Başvuru

Kararının Değerlendirilmesi (Onur Özdamar Başvurusu)", Çimento İşveren, Cilt 36, Temmuz 2022, Sayı 4, 8-35, s.31). Bu bağlamda davacı fazla çalışma ücretinden feragat etmiş değildir.

4. Fazla çalışma onayı alınmasına ilişkin düzenleme, işçinin fazla çalışma yapmaya zorlanamaması bakımından önemlidir. Düzenlemenin amacı, işçiyi işverenin olası baksız feshine karşı korumaktır. Fazla çalışma ücretinin karşılığının kararlaştırılan temel ücretin içinde olduğuna ilişkin kayıtlar ise fazla çalışmanın ücretlendirilmesine ilişkindir. İş sözleşmesindeki kayıt ile taraflar, fiilen yapılan fazla çalışmanın nasıl ücretlendirileceğini belirlemişlerdir. Fazla çalışma ücreti dâhil edilerek belirlenen ücret, işçinin aylık temel ücreti olduğundan iş sözleşmesindeki kayda rağmen yapılmayan fazla çalışmanın karşılığı ücretin, işverence geri istenmesi de mümkün olmaz. Şu hâlde fazla çalışma onayı alınması ile iş sözleşmesinde temel ücret içinde fazla çalışma ücretlerinin ödeneceği kuralı arasında herhangi bir bağlantı bulunmamaktadır.

Dairemizin yukarıda yer verilen kararında da açıklandığı üzere, iş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dâhil olduğu yönündeki kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre yıllık 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışmaların aylık ücret içinde ödendiğinin öngörülmesi ve buna uygun ödeme yapılması hâlinde, yıllık 270 saatlik fazla çalışma süresinin (aylık 22,5 saat, haftalık 5,2 saat) ispatlanan fazla çalışmalardan indirilmesi gerekir.

Fazla çalışmanın kararlaştırılan ücrete dâhil olduğu yönünde geçerli bir sözleşme hükmü olduğunda, ilk olarak fazla çalışmanın yıllık 270 saati geçip geçmediği denetimi yapılır. İşçi yıl içinde bazı dönemlere fazla çalışma yapmamış olsa dahi, her ay ödenen ücret içinde fazla çalışma ücreti yer aldığından fazla çalışma yapılan/ yapılmayan dönemler ayırımına gidilmeksizin yılda 270 saati aşan fazla çalışma olup olmadığı araştırıldıktan sonra, yıllık bazda belirlenen fazla çalışmalar 270 saatten az ise fazla çalışma ücreti hesaplanmaz. Yılda 270 saati aşan fazla çalışma yapıldığının tespiti durumunda haftalık bazda 5,2 saati aşan fazla çalışmalar için hesaplamaya gidilir.

İşçinin işyerindeki çalışması bir yıldan az ise yıllık 270 saat kriteri çalışılan ay sayısına göre azaltılarak belirlenir. Örneğin bir işçinin 10 ay, 18 gün süreli çalışmasında ispatlanan fazla çalışma saat sayısı 184 ise, $270 \text{ saat} \times 10,6 \text{ ay} / 12 \text{ ay} = 238,5 \text{ saat}$ olup çalışılan süreye göre, temel ücret içinde ödendiği varsayılan fazla çalışma süresi aşılmamış olur. Bu durumda fazla çalışma talebinin reddi gerekir.

Somut olayda, taraflar arasında 15.07.2017 tarihinde imzalanan belirsiz süreli iş sözleşmesinin "ÜCRET" başlıklı 6. maddesi şöyledir:

"6.1.Taraflar; ÇALIŞAN'ın ücretinin net olarak hesaplanacağı hususunda anlaşmışlardır. ÇALIŞAN'ın ücret benzeri haklarının; aylık brüt/ net ücret, varsa fazla mesai ücreti ve gemi aracında yemek sağlanmadığında yemek yardımından oluşacağını kabul etmişlerdir. Ücretin ödeme zamanı bir aylık çalışmanın tamamlandığı son iş günüdür. Ödeme, banka aracılığı ile yapılacaktır.

İşveren, Çalışan'a Mayıs - Ekim aylarında (6 ay boyunca) NET 4.000,00 TL, Kasım-Nisan aylarında (6 ay boyunca) ise, gemi aracı sefere çıkmayacağı için NET 3.000,00 TL ücret ödenecektir. Fazla çalışma ücretleri, aylık net ücretine dabilirdir."

Sözleşme maddesinde, davacının aylık belirlenen ücretine fazla çalışma ücretlerinin dâhil olduğu düzenlenmiştir. Davacı işçinin aylık ücretinin, aylık 22,5 saat karşılığı fazla çalışma ücretini de karşılayacak bir miktarda olması karşısında; ücretin içinde ödendiği anlaşılan fazla çalışmanın yukarıda açıklanan ilkeye göre ispatlanan fazla çalışmadan indirilmesi gerekir. Belirtilen husus dikkate alınmadan eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Dosyaya sunulan davacıya ait istirahat raporuna göre, davacı işçi 29.05.2020-27.06.2020 tarihleri arasında raporlu gözükmemektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda fazla çalışma ve hafta tatili ücreti hesaplanırken, davacının raporlu olduğu bu süre dışlanmadan sonuca gidilmesi isabetsizdir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının **ORTADAN KALDIRILMASINA,**

2. İlk Derece Mahkemesi kararının **BOZULMASINA,**

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.