



**T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI**

ÇALIŞMA VE DİNLENME SÜRELERİ İLE ÜCRETİN ÖDENMESİ

Cüneyt ÖZEN
İş Başmüfettişi

İSTANBUL
2019



Çalışma Süresi

“İşçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir.” (İ.İ.Ç.S.Y. md.3)

İşçinin;

- Emegini işverenin emrine sunduğu süreler,
- Kanunda ayrıca çalışma süresinden sayılan süreler (4857/ md.66)
- Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz.



Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi 1

“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir.”

“Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuzyediyedi buçuk saattir. ”

“Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.” (4857/63 md)

“Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun **11 saati** aşamaz.”
(İ.İ.Ç.S.Y. md.4)



Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi 2

Gece dönemi, “en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla onbir saat süren dönemdir.”

“İşçilerin gece çalışmaları **yedibuçuk saati** geçemez. Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.” (4857/md.69)



Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi 3

- Gece çalışması için Yazılı Onay alınması,
- Fazla çalışma yapılmayacak işler arasında "4857 sayılı İş Kanununun 69 uncu maddesinin I inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işlerde" sayıldığından belirtilen işlerde günlük yedi buçuk saatten onbir saate kadar çalışma yapılabilecek ancak bu çalışmaların toplamı haftalık 45 saati geçemeyecektir.



Günlük ve Haftalık Çalışma Süresi

- Haftalık 45 saatlik yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da;
 - Günlük 11 saati veya gece döneminde 7,5 saati aşan çalışmalar için,
 - 3153 sayılı Kanununun Ek 1 inci maddesine göre 35 saati aşan çalışmalar için,
 - Sağlık Kuralları Bakımında Günde Yedi Buçuk Saat ve Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Yönetmeliği uyarınca belirlenen sürenin üzerinde yapılan çalışmalar için,

Fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir.



Fazla Çalışma Ücretinin Hesabı

➤ Haftalık çalışma süresi 45 saati aşmadığından, günlük 11 saati, gece 7,5 saati aşan çalışmaların karşılığı olan saat ücretinin kendisi normal ücret ile birlikte ödendiğinden, yalnız artırımlı kısmın hesaplanıp ödenmesi gerekmektedir.



İdari Yaptırım

- Günlük 11 saati, gece döneminde 7,5 saati aşan çalışmaların tespiti halinde 4857 sayılı İş Kanununun 63 üncü ve 69 uncu maddelerine muhalefetten aynı Kanunun 104 üncü maddesi gereğince işverenlik hakkında idari yaptırım önerilecektir.
- Yapılan çalışmalar için fazla çalışma ücretinin ödenmesi istenilmekte olup ödenmemesi halinde işverenlik hakkında 4857 sayılı İş Kanununun 102/c maddesinde öngörülen idari para cezasının uygulanması önerilmektedir



Denkleştirme Uygulaması 1

“Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”

“Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir.” hükmü eklenmiştir.



Denkleştirme Uygulaması 2

- Denkleştirme konusundaki anlaşmanın şekli Kanunda belirtilmemiştir. Yönetmelikte yazılı olacağı hükme bağlanmıştır. Öğretide ve Yargı kararlarında anlaşmanın yazılı ya da sözlü yapılabileceği gibi örtülü denkleştirmeden de bahsedilmektedir.
- Denkleştirme döneminde günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacaktır.
- Denkleştirmenin yıl içerisinde kaç defa yapılabileceğine ilişkin sınırlama getirilmemiştir.
- Denkleştirilecek süre; döneminin başı ve sonu arasındaki en yüksek zaman aralığıdır. Bir yıl içerisinde denkleştirme yapılabilecek en fazla süre olarak değerlendirilemez.



Çalışma Süresinin Belgelenmesi

İşveren, işçilerin çalışma sürelerini uygun araçlarla belgelemek zorundadır(i.i.Ç.S.Y. md.9).

Puantaj kayıtları, elektronik giriş çıkış kayıtları (parmak okuma, kart basma), takometre, araç takip kayıtları.

İşverenin çalışma sürelerini belgelememiş olması halinde Kanununun 104 üncü maddesinde bir yaptırım ön görülmemiş olması nedeni ile ceza uygulanması istenmemektedir.



Fazla Çalışmanın İspatı 1

Fazla çalışmanın tanıkla ispatı;

- Yazılı delil bulunmadığı,
- Delillerin hesaplama elverişli olmadığı hâllerde mümkündür.

Tanıkların

- İşyerindeki çalışma düzenini bilebilecek durumda olmaları,
- Davacı işçi ile aynı dönemde çalışmış olmaları,
- İşveren ile husumet içinde olmaması gerekmektedir.



Fazla Çalışmanın İspatı 2

Ücret Bordrolarının İmzalı Olması;

- Bordrolardan fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa,
- Bordrolarda yer alan çalışma süresini aşan fazla çalışmaların **yazılı delille** ispatı gerekir.

İstisnası

- ✓ İhtirazı kayıt konması,
- ✓ Göstermelik tahakkuklar,
- ✓ Tahakkukun gerçek ücretten yapılmamış olması.

İmzasız ve tahakkuk içeren bordro karşılığı bankaya ödenmiş olsa dahi her türlü delille fazla çalışmaların ispatı mümkündür.



Fazla Çalışma Ücretinin Hesabı 1

Fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıyla ödenir. Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı, nispi emredici bir nitelik taşır. Fazla çalışma ücreti ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanır.



Fazla Çalışma Ücretinin İlgili Kurumlara Bildirilmesi

Fazla çalışma ücretinin tespiti üzerine;

- İşverenlikçe ödenmiş olması halinde yapılan bu ödemelerin 5510/md. 80-III idarece verilen karar gereğince yapılmış bir ödeme kapsamında değerlendirilerek o aya ait aylık prim hizmet listesinde bildirim yapılması,
 - İşverenlikçe ödenmemiş olması halinde 5510/md.80-III ve 193/md. 61 maddesinde bu alacakların işçilere **ödenmiş** olması şartı arandığından, anılan işçi alacaklarının ödenmemiş olması nedeniyle hak edildikleri ayın prime esas kazancına ve muhtasar beyannamesine dahil edilmek üzere,
 - İşçilere ödenen ancak kayıtlara yansıtılmayan işçi alacaklarının tespit edilmiş olması halinde bu alacakların ilgili oldukları ayın prime esas kazancına ve muhtasar beyannamesine dahil edilmek üzere,
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ve Gelir İdaresi Başkanlığına bildirimde bulunulması gerekmektedir.



Fazla Çalışmanın Ücrete Dahil Edilmesi

- Temel ücretin belirlenmesi,
- Çalışma sürelerinin belgelendirilmesi,
- Fazla çalışmanın belgelenmesi,
- Fazla çalışma onayının alınması,
- Ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmesi,
- İşçiye yapılan fazla çalışma karşılığında ücret almak veya serbest zaman kullanmak seçim hakkının tanınması,
- İşçinin kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin ve fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında temel ücretin belirlenmesi

şartlarının gerçekleşmesi halinde kabul edilmektedir.



Dinlenme Hakkı

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir(Anayasa md.50).



Hafta Tatili 1

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir(4857/md.46).

İşçinin tatil günü ücreti, “çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir(4857/ md.49).

Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmi dört saattir. Buna göre hafta tatilinin yirmi dört saatten az olarak kullandırılması hâlinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.

İşçinin hangi gün hafta tatilini kullanacağı işverenin yönetim hakkı kapsamında olup işveren tarafından belirlenir.



Hafta Tatili 2

Toplu Kullanma Yasağı

Hafta tatilinin topluca kullandırılması, anılan Kanun hükmüne açıkça aykırılık teşkil etmektedir.

Ancak hafta tatili çalışması nedeniyle haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşıldığından işçinin çalıştığı hafta tatili günü (kanuna aykırı) fiili fazla çalışma olarak değerlendirilmekte ve işçinin fazla çalışma ücretine hak kazandığı kabul edilmektedir. Fazla çalışma ücretinin ödenmemesi halinde de 4857 sayılı İş Kanununun 102/c. maddesi uyarınca idari yaptırımın istenmesi gerekmektedir.

Yapılacak olan öncelikle bu nitelikteki uygulamaların durdurulması, geçmişte toplu olarak kullandırılan izinlerin işverence işçilere verilen idari izin olarak kabul edilmesi gerekmektedir.



Hafta Tatili 3 Kaydırarak Kullanma Yasağı

- Hafta tatilinin kaydırılarak kullanılması, Kanununun 46 ncı maddesine açıkça aykırılık teşkil etmektedir. Haftalık 45 saatlik çalışma süresi aşıldığından işçinin çalıştığı hafta tatili gününü fazla çalışma olarak değerlendirmek ve fazla çalışma ücretine hak kazandığı kabul edilmektedir.



Hafta Tatili Gününde Çalışılması Halinde Ödenecek Ücret

Bir yevmiye çalışma olmadan ödenmesi gereken ücret, bir yevmiye çalışılan ücret, birde %50 yanında fazla çalışma ücreti olmak üzere toplam 2,5 yevmiye olarak ödenmelidir.



Ulusal Bayram Günü ve Genel Tatil Günleri

- Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir(4857/md.44).
- Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir(4857/md. 47)

Genel tatil günleri;

1 Ocak, 23 Nisan, 1 Mayıs, 19 Mayıs, 15 Temmuz ve 30 Ağustos günleri ile Arefe günü saat 13.00'de başlanan 3.5 günlük Ramazan Bayramı ve Arefe günü saat 13.00'te başlayan 4.5 günlük Kurban Bayramı

Ulusal bayram günü ise; 28 Ekim saat 13.00'ten itibaren başlayan 29 Ekim günü de devam eden 1,5 gündür.



Yıllık Ücret İzin Hakkı

Şahsa sıkı sıkıya bağlı, şartları kanunla düzenlenmiş ve bu şartların gerçekleşmesi ile hak kazanılan, kıdem ve yaşa bağlı olarak artan, ücretli ve sadece dinlenme amacıyla kullanılabilen vazgeçilmez temel anayasal bir hak olarak tanımlamak mümkündür.



Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanma Şartları

- 1- İşyerine İlişkin Şartlar,
- 2- İşin Niteliğine İlişkin Şartlar,
- 3- İşin Süresine İlişkin Şartlar.

Bekleme Süresinin ispatı **işçiye** düşer.



Yıllık Ücretli İzin Süreleri

- 18 ve daha küçük yaşta ise,
- 50 ve daha yukarı yaşta ise,

yıllık ücretli izin süresi 20 günden **az** olamayacaktır.

Bunların dışındaki işçilerin;

Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara **ondört günden,**

Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara **yirmi günden,**

Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara **yirmialtı günden** az olamaz.

Yeraltı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerine kanunda öngörülen süreler dörder gün eklenerek uygulanacaktır.



Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

İzin süresine rastlayan; ulusal bayram, hafta tatili, genel tatil günleri izin süresinden **sayılmaz**. Ayrıca işveren tarafından yıl içinde verilmiş bulunan diğer ücretli ve ücretsiz izinler veya dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup **edilemez**.



Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Yıllık ücretli iznin kullanımını belirleyecek olan kişi kural olarak **işverendir**.

İşçi sayısı **yüzden fazla** olan işyerlerinde **izin kurulunun** oluşturulması zorunludur.

İzin kurulu, izin tarihini belirleme yetkisi yoktur. Son söz yine işverendedir.



Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

İşçi, her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini **gelecek hizmet yılı içinde** kullanır.

Kural : Kesintisiz Kullanım

- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.
- Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.(4857/md.56)

İstisna : Bölünerek Kullanım

İzin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.



İzinde Çalışma Yasası

İşçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

(4857/md.58)



İzin Ücreti

İzin ücreti “çıplak ücretten” hesaplanır. Ayrıca işveren, izin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından **önce** peşin olarak ödemek veya **avans** olarak vermek zorundadır.



İzin Satılmazlığı Kuralı

Tek İstisnası: İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

İş sözleşmesi devam ettiği sürece izin para olarak karşılanması hususunda anlaşma yapmış olsalar da bu sözleşmeler geçerli olmayacak ve izin para olarak karşılanması mümkün bulunmayacaktır.



İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde

Yıllık ücretli izin hakkının “ücret” olarak karşılanması gerekir.

Fesih nedeninin bir önemi bulunmamaktadır. İşçi ya da işveren feshetmiş olabilir. İzin süreleri artırılmışsa ücreti de artırılan süreler üzerinden yapılmalıdır.



İş Sözleşmesinin Sona Ermesi Halinde

Sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden izin ücretinin ödeneceği açıkça hükme bağlanmıştır. (4857/md.59)



Yol İzni

İzni işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olması halinde istemde bulunulması ve bu hususun belgelenmesi koşuluyla, gidiş ve dönüşlerde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işverence toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilmek zorundadır.



Zamanaşımı

Yıllık izinlere ilişkin ücret alacakları hukuki anlamda “ücret” olduğundan beş yıllık zamanaşımı süresine tabidir.

Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.



İzin Kayıt Belgesi

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.



Ücret (Dar Anlamda)

“Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar.” (4857/md.32)

Bu tanım aynı zamanda dar anlamda ücreti ifade eder.



Ücret (Geniş Anlamda)

“32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış olan para ve para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve kanundan doğan menfaatler” (4857/md.17-21, 1475/md.14)



Ücretin Özellikleri

- 1- Bir İş Karşılığında Ödenmesi,
- 2- İşveren veya Üçüncü Kişilerce Ödenmesi.



Ücret Ödenmesi

Ücret Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz. (4857/md. 32)



Ücret Ödeme Zamanı

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir (4857/md. 32).

“Ücret ödeme günü” değil, ücretin ödenme dönemleri düzenlenmiştir.

Sözleşme özgürlüğü kapsamında yapacakları toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmeleri ile belirleyebileceklerdir. Bu şekilde belirlenen ücret ödeme zamanı geçerli kabul edilecektir.



Ücret Ödeme Zamanı

İş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinde ücret ödeme gününe ilişkin bir hüküm olmaması, işyerinde iş sözleşmesi hükmü haline gelen işyeri uygulaması bulunmaması hallerinde kural olarak ücret alacağı, işçinin işe başladıktan sonra çalışma fiilini gerçekleştirdiği ücret ödeme döneminin bitimi itibariyle muaccel hale gelecektir.



Ücret Ödeme Zamanı

Sözleşmelerde yer alan "ücret ayın yirmisine kadar ödenir", "ayın on beş-yirmisi arasında ödenir" gibi hükümler kanuna uygun değildir. Ödeme gününün işçi açısından öngörülebilir bir tarihin belirlenmesi ve buna göre ücretin düzenli aralıklarla ödenmesinin istenilmesi gerekmektedir.



Ücretin Ödenmemesi Halinde Kast Unsuru

102 nci maddesinde (a) bendinde açıkça bir kastın varlığını arandığından işverenin, işçinin ücretini bilerek ve isteyerek ödememesi gerekmektedir.



Ücretin Gününde Ödenmemesi

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılmaz. İ.K.md.34

4857 sayılı İş Kanununun 34 üncü maddesi,

4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e maddesi

4857 sayılı İş Kanununun 102/a. maddesi

TEŞEKKÜRLER