

SESSİZ FAZLA MESAI RİSKİ: YAZILI ONAY OLMADAN YAPILAN FAZLA ÇALIŞMALARDA İŞVERENİN DURUMU

1. GİRİŞ

Fazla çalışma, iş hukukunda en sık uyuşmazlık konusu olan alanlardan biridir. Uygulamada işverenler genellikle fazla mesainin yazılı onaya tabi olduğunu ve bu onay bulunmadıkça fazla çalışma sorumluluğunun doğmayacağını varsayar. Oysa yargı uygulaması, yazılı onayın yokluğunun her somut olayda işvereni otomatik olarak sorumluluktan kurtarmadığını kabul etmektedir.

Bu çerçevede ortaya çıkan “sessiz fazla mesai” riski, çoğu zaman yıllar sonra çalışan tarafından fazla mesai alacağı talebiyle dava konusu edilmekte ve işverene önemli mali yükler getirebilmektedir.

2. FAZLA ÇALIŞMANIN YASAL ÇERÇEVESİ

4857 sayılı İş Kanunu’na göre fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışmadır ve kural olarak işçinin yazılı onayına dayanmalıdır. Fazla çalışmanın karşılığı olarak ya zamlı ücret ödenmesi ya da serbest zaman kullandırılması zorunludur. Bu düzenleme, fazla çalışmayı istisnaya tabi kılmaktadır.

3. FAZLA MESAI ONAYI OLMADAN ÇALIŞMANIN SONUCU

Yargıtay, fazla mesai uyuşmazlıklarında yazılı onayın yokluğunu tek başına belirleyici görmemektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 09.12.2020 tarihli, 2016/33810 E., 2020/17832 K. sayılı kararında; “Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Bordro imzalı olduğu sürece imzalı bordro, aksi ispatlanmadıkça kesin delil niteliğindedir” hükmüyle, fazla mesai iddiasının objektif delillerle ortaya konulması gerektiğini vurgulamıştır.

Bu karar, yazılı onayın bulunmamasının ötesinde bordro ve diğer delillerin önemini ortaya koymaktadır.

4. “SESSİZ FAZLA MESAI” KAVRAMI

Sessiz fazla mesai, işveren tarafından açık talimat olmamasına rağmen işin niteliği, teslim süreleri veya iş organizasyonunun fiilen fazla çalışmayı zorunlu kılması nedeniyle işçinin düzenli olarak fazla çalışmasıdır.

Bu durum, özellikle beyaz yaka çalışanlarda, proje yoğun dönemlerde ve uzaktan çalışma örgütlenmesinde sıkça ortaya çıkmaktadır.

5. YARGI UYGULAMASINDA BELİRLEYİCİ KRİTERLER

Yargı uygulaması, sessiz fazla mesai değerlendirmesinde şu kriterleri birlikte ele almaktadır:

- İşin niteliği ve işin normal süre içinde tamamlanmasının mümkün olup olmadığı,



- İşverenin çalışmadan haberdar olup olmadığı veya haberdar olması gerektiği,
- Çalışmanın süreklilik arz edip etmediği

Yargıtay kararları, tanık beyanlarının kullanılabilirliğine de açıklık getirmektedir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/1616 E., 2016/128 K., 29.01.2016 tarihli kararı; fazla çalışma iddialarında yazılı deliller yoksa tanık beyanlarının da ispatlayıcı delil olarak kullanılabileceğini kabul etmiştir.

Bu karar, işveren tarafından yazılı onay veya bordro sunulamayan durumlarda bile, tanıkla ispat imkânı olduğuna işaret etmektedir.

6. İSPAT YÜKÜ VE DELİL SORUNU

İspat yükü kural olarak işçidedir. Ancak, işyeri kayıtları, giriş-çıkış belgeleri, işyeri iç yazışmaları ve tanık beyanları gibi delillerle ispat sağlanabilir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarında bordronun imzalı olması durumunun delil değerine vurgu yapılmış; bordro imzalıysa, fazladan mesai olup olmadığını ispat yükünün işçide olduğu belirtilmiştir.

7. İŞVERENLER AÇISINDAN RİSKİN BOYUTU

Sessiz fazla mesai iddiaları genellikle geçmişe yönelik uzun yılları kapsar ve ücret alacaklarının yanı sıra faiz ve yargılama giderlerini de barındırır. Bu durum, işveren için ciddi bir mali risk teşkil etmektedir.

Ayrıca işverenin çalışma süresini fiilen denetleme yükümlülüğü, yargı tarafından etkin bir faktör olarak değerlendirilir. Denetim eksikliği, savunmayı zayıflatabilir.

8. RİSKTEN KORUNMAK İÇİN ALINABİLECEK ÖNLEMLER

İşverenler açısından risk yönetimi için şu önlemler kritik önemdedir:

- Fazla mesaiye konu olabilecek durumlar için önceden yazılı prosedürler oluşturulması
- Fazla çalışmanın mümkün olduğu hallerde yıllık yazılı onayların alınması
- Çalışma sürelerinin elektronik/fiili takibinin sağlanması ve bordro ile gerçek çalışma sürelerinin uyumlaştırılması
- Onaysız fazla mesaiye açıkça izin verilmediğinin yazılı olarak belirlenmesi

Bu önlemler, olası uyuşmazlıklarda işverenin savunma gücünü artırır.



9. SONUÇ

Fazla mesai uyuşmazlıklarında belirleyici olan husus, sadece yazılı onay değildir. Yargı uygulaması, fazla çalışmanın gerçek çalışma düzeni ve delillerle ortaya konulmasını temel almaktadır.

Yargıtay kararları, bordroların delil değerini, tanık beyanlarının ispat gücünü ve fazla mesai iddialarında delil çeşitliliğini birlikte değerlendirmektedir. Sessiz fazla mesai, çoğu zaman fark edilmeden birikmekte; ancak uyuşmazlık aşamasında işverenin karşısına ciddi hukuki ve mali sonuçlarla çıkabilmektedir. Bu nedenle işveren için esas olan, sadece fazla mesai yaptırmadığını söylemek değil; bunu destekleyecek delillerle birlikte gösterebilmektir.

BARIř ERDEM DANIřMANLIK İř HUKUKU EKİBİ

isVerenim.com

