

AZAMİ ÇALIŞMA SÜRELERİNİ AŞAN YASAK ÇALIŞMALARDA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ ÖDENMESİ YÜKÜMLÜLÜĞÜ

1. GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesine göre, fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Yargıtay ortaya koyduğu içtihatlarla, İş Kanunu ve ilgili mevzuatta öngörülen azami çalışma sürelerine uyulmamasını/riayet edilmemesini yasaklı çalışmalar olarak değerlendirerek fazla çalışma olarak kabul etmekte ve işçilere yaptırılan bu çalışmalar karşılığında da fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir.

Buna göre, İş Kanunu ve ilgili mevzuatta yer alan ve aşağıda belirtilen azami çalışma sürelerinin aşılması halinde, haftalık çalışma süresi aşılmamış olsa dahi İş Kanunu'nun fazla çalışma hükümleri gereğince işçinin ücretinin hesap edilerek ödenmesi gerekmektedir.

2. FAZLA ÇALIŞMA KABUL EDİLEN YASAK ÇALIŞMALAR

2.1. YILLIK 270 SAATLİK FAZLA ÇALIŞMA SINIRININ AŞILMASI

İş Kanunu'nun 41 inci maddesinin 8 inci fıkrasına göre, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz."

İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 5 inci maddesinin birinci fıkrasında da bu kural yenilenerek, "Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır." düzenlemesi yer almıştır.

Söz konusu düzenleme uyarınca işyerinde farklı işçilere yaptırılan fazla çalışma süresinin toplamının yılda 270 saati geçmesine bir engel bulunmamaktadır. Burada önemli olan yön, her işçinin yapacağı fazla çalışmaların toplam süresinin, iş sağlığının ve güvenliğinin korunması amacıyla yılda 270 saati aşmamasıdır.¹

İşçinin yılda 270 saatin üzerinde çalıştırılması halinde ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesi uyarınca fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekecektir.

Yargıtay konuyla ilgili olarak bir uyuşmazlıkta, "Fazla çalışma yönünden diğer bir sınırlamada İş Kanunu'nun 41 inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerekmektedir. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir." şeklinde hüküm kurmuştur.²



¹ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı (Tıpkı Basım) İstanbul, 2022, sayfa 828

² Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün, E.2007/32717, K.2008/31210

2.2. GÜNLÜK 11 SAATLİK ÇALIŞMA SÜRESİNİN AŞILMASI

İş Kanunu'na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinin 3 ve 4 üncü fıkraları uyarınca, "Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Bir işçinin bu sınırları aşarak çalıştırılmasında İş Kanunu'nun 41,42 ve 43 üncü maddeleri uygulanır."

Aynı şekilde İş Kanunu'nun 63 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, denkleştirme yapılan hallerde de günlük çalışma süresi 11 saati aşamaz.

Yüksek Mahkemeye göre, günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğinden dolayı, bu süreyi aşan çalışmalar denkleştirmeye tabi tutulamayacak, zamlı ücret ödenmesi veya serbest zaman kullandırılması gerekecektir.

Yargıtay konuyla ilgili olarak önüne gelen bir uyuşmazlıkta, "İlgili Yönetmeliğin "normal çalışma süresi" başlığını taşıyan 4 üncü maddesinin 3 üncü fıkrasında günlük çalışma süresinin her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacağı öngörülmüştür. Günlük 11 saati aşan çalışma yapılması halinde, uygulanacak yaptırımın ne olduğu da yine Yönetmelikte düzenlenmiş olup, bu halde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43 üncü maddeleri uygulanacaktır. Bu açıklamalara göre, günlük çalışma süresine ilişkin yasal düzenlemelerin "emredici" nitelikte olduğu kabul edilmelidir. İşçinin haftalık çalışma süresi 45 saati aşmasa dahi, günlük 11 saati aşması halinde, bu çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir." şeklinde hüküm kurmuştur.³

2.3. GECE DÖNEMİNDEKİ ÇALIŞMA SÜRESİNİN 7,5 SAATİ AŞMASI

İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca, "Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20:00'de başlayarak en erken saat 06:00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir."

İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinin ikinci fıkrasında ise " Bazı işlerin niteliğine ve gereğine göre yahut yurdun bazı bölgelerinin özellikleri bakımından, çalışma hayatına ilişkin "gece" başlangıcının daha geriye alınması veya yaz ve kış saatlerinin ayarlanması, yahut gün döneminin başlama ve bitme saatlerinin belirtilmesi suretiyle birinci fıkradaki hükmün uygulama şekillerini tespit etmek yahut bazı gece çalışmalarına herhangi bir oranda fazla ücret ödenmesi usulünü koymak veyahut gece işletmelerinde ekonomik bir zorunluluk bulunmayan işyerlerinde işçilerin gece çalışmalarını yasak etmek üzere yönetmelikler çıkartılabilir. İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez." düzenlemesi yer almaktadır.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7 nci maddesinin ikinci fıkrasına göre, "Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir postanın çalışması, gece çalışması sayılır."

Bu düzenlemeden hareketle Yargıtay tarafından çalışmanın yarısından fazlasının gece dönemine denk gelmesi halinde bu çalışmalar gece çalışması kabul edilmiştir.



³ T.C. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi,21.09.2021 gün, E.2021/7759, K.2021/12375

Yargıtay'a göre "Saat 15:00-07:00 arasındaki çalışma sisteminde mesaisinin yarısından fazlası geceye tekabül ettiğinden bu çalışmanın tamamı gece çalışmasıdır."⁴

Yargıtay gece döneminde 7,5 saati geçen çalışmaları da fazla çalışma olarak kabul etmektedir.

Yargıtay 9.Hukuk Dairesi İçtihat Farklılıklarının Görüşülmesi (Eylül 2020 tarihli) ve uygulamanın birleştirilmesine yönelik aldığı kararlardan; "Haftalık 45 saati aşmayan hallerde (günlük 11 saat veya gece 7,5 saatin aşılması gibi) fazla çalışma alacağının hesaplanma yöntemi" başlıklı 39 uncu maddesinde şu ifadeler yer verilmiştir:

"Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmadığı ancak günlük 11 saati aşan ve gece çalışmaları ile ağır ve tehlikeli işlerde 7.5 saatlik çalışma sınırını aşan çalışmalar Yargıtay uygulaması gereği fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir. **Sözü edilen yasak çalışmaların karşılığı %50 zamlı olarak (saat ücretinin %50 fazlasıyla) ödenmelidir.** Başka bir anlatımla salt haftalık 45 saat olan çalışma süresinin aşılmadığından ve fazla çalışmanın zamsız kısmının maktu aylık ücret içinde ödendiğinden söz edilerek saat ücretinin yarısı üzerinden hesaplamaya gidilemez."⁵

İş Kanunu'nun 69 uncu maddesine 04.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanunu'nun 37 nci maddesiyle eklenen üçüncü fıkrası "Ancak, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir." hükmünü taşımaktadır.

Bu hükme göre, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.

Bu durumda yukarıda belirtilen işyerlerinde çalışan işçilerin yazılı onayları alınmış olmak üzere gece döneminde 7,5 saatin üzerinde çalışmaları fazla çalışma olarak değerlendirilemez.

Yargıtay'ın konuyla ilgili yakın tarihli bir kararında, "İş Kanunu'nun 69 uncu maddesinde gece kavramının tanımı yapılmış olup, çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönemdir (m.69/1). İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez (m.69/3). Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayı ile 7,5 saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilirdiği öngörülmüş ise de, bu işçiler dışındaki işçilerin gece çalışmaları aynı maddenin üçüncü fıkrası uyarınca günde 7,5 saati geçemez... Benzer hükümler 06.04.2004 tarihli İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde de mevcut olup, Yönetmeliğin "Fazla Çalışma Yapılmayacak İşler" başlığını taşıyan 7. Maddesinde " İş Kanununun 69 uncu maddesinin I inci fıkrasındaki tanıma göre gece sayılan gün döneminde yürütülen işler sayılmıştır. Diğer taraftan, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak bu Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmaların gece döneminde yapılabileceği kurala bağlanmıştır. Bu itibarla turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işyerlerindeki işçiler dışındaki işçiler bakımından, gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa dahi, günde 7,5 saati aşan çalışmalar için fazla

⁴ Hasan Kayırgan, 4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 70, Y.9 HD.,02.11.2020, E.2016/30937, K.2020/14188

⁵ Hasan Kayırgan, 4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 71

çalışma ücreti ödenmelidir. Değişikliğin yürürlüğe girdiği 04.04.2015 tarihinden sonraki dönem için ise, turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işyerlerindeki işçilerin 7,5 saati aşan gece çalışması için yazılı onay vermeleri halinde, bu süreyi aşan gece çalışması yapmalarının önünü açılmıştır.” şeklinde hüküm kurmuştur.⁶

2.4. SÜT İZİNİNİN KADIN İŞÇİYE KULLANDIRILMAMASI

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesinin 7 nci fıkrası uyarınca, “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.”

Süt izninin kadın işçilere kullandırılmaması halinde alacağın nasıl hesaplanacağına ilişkin yasal bir düzenleme bulunmamasına karşın, Yargıtay Anayasanın 50 nci maddesine dayanarak ve amaçsal yorum yaparak, kadın işçiye %50 zamlı ücret ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir.⁷

Yargıtay'ın konuyla ilgili kararı ve gerekçesi önemli olup, söz konusu karar şu şekildedir: “Taraflar arasında davacı-karşı davalının süt izni ücretine hak kazanıp kazanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanun'unun 74/7 nci maddesinde “Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.” şeklinde düzenleme bulunmaktadır. 4857 sayılı yasanın 104 üncü maddesinde işverenin işin düzenlenmesine ilişkin bu madde hükmüne aykırı hareket etmesi durumunda para cezası uygulanacağı düzenlemesi de getirilerek süt izni kullandırılması idari yaptırıma bağlanarak güvenceye alınmıştır. Süt izni ile ilgili olarak Dairemizin 13.06.2016 tarih 2015/12878 Esas 2016/17527 Karar sayılı kararıyla, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 69/3 üncü fıkrasında “İşçilerin gece çalışmaları 7,5 saati geçemez”, hükmüne göre gece çalışmasının zamlı ücret üzerinden ödeneceği hususunda bir kanuni düzenleme bulunmamakla birlikte, Dairemizin yerleşik içtihatları ile bu durum açıklığa kavuşturulmuş ve gece yapılan fazla çalışmaların zamlı ücret üzerinden ödenmesi gerektiği kabul olunmuştur. Süt izni konusunda da benzer yorum yapılmasının hakkaniyete ve Anayasa ve Kanun koyucunun amacına daha uygun olduğu değerlendirilmiştir.

Zikredilen kararda, aynen; “Yasa uyarınca kadın işçilere çocuklarını emzirmeleri için günde 1,5 saat (aksi yönde ve fakat işçi lehine olmak üzere taraflar arasında süre düzenlemesi yapılabileceği gibi) süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 sayılı İş Kanununun 74/7 nci fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup, işçinin süt izni kullanması gerektiği halde bu iznin kullandırılmaması durumunda, kullandırılmayan sürenin tespiti ile % 50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerektiğinin kabulünün Anayasanın 50/2 nci maddesine ve amaçsal yorum benimsemek suretiyle 4857 sayılı kanunun ruhuna daha uygun düşeceği ” gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta da davacının süt iznini kullanmadığı süre tespit edilip %50 zamlı ücret üzerinden hesaplama yapılması gerekirken yazılı gerekçe ile talebin reddi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir.”⁸



⁶ T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Esas No. 2021/7759 Karar No. 2021/12375 T. 21.09.2021

⁷ Hasan Kayırgan, 4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 75

⁸ Y.22HD.,16.01.2020, E.2017/26761, K.2020/518

2.5. ŞUA/RADYOAKTİF İŞİNLA ÇALIŞANLARIN YASAL SINIRIN ÜZERİNDE ÇALIŞTIRILMASI

3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun'a 5947 sayılı Kanun'la eklenerek 30.01.2010 tarihinde yürürlüğe giren ek 1 inci madde, "İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir." hükmünü içermektedir.

3153 sayılı Kanun hükümleri ve buna dayanılarak çıkarılan Nizamnameye göre, Kanun kapsamındaki müesseselerde röntgen mütehassısı veya röntgen ve radyoloji ile iştigal eden, daimi olarak çalışan kişilerin kapsam içinde oldukları belirtilmiştir.

Radyasyon yayan bir cihaz kullanan ve bu sebeple şua maruz kalan işçiye şua izni tanınması gerekmektedir.

Mevzuat değişikliği nedeniyle 30.10.2010 tarihine kadar 5 saat çalışmayı aşan süreler için fazla çalışma ücreti hesaplanması gerekirken, bu tarihten sonraki dönem için haftada 35 saati aşan çalışmanın fazla çalışma olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.⁹

Yüksek Mahkemenin konuyla ilgili bir kararı şu şekildedir: "3153 sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun'a müsteniden yayımlanan Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi Müesseseleri Hakkında Nizamname'nin 21 inci maddesi "Röntgen ve radyom ile daimi olarak günde beş saatten fazla çalışamaz. Röntgen muayenehanelerinde pazardan maada ayrıca bir gün daha öğleden sonra tatil yapılmalıdır" hükmünü içermektedir.

3153 sayılı Kanun'a 5947 sayılı Kanun'la eklenerek 30.01.2010 tarihinde yürürlüğe giren Ek 1 inci madde ise "İyonlaştırıcı radyasyonla teşhis, tedavi veya araştırmanın yapıldığı yerler ile bu iş veya işlemlerde çalışan personelin haftalık çalışma süresi 35 saattir" hükmünü içermektedir.

Mevzuat değişikliği nedeni ile 30.01.2010 tarihine kadar günde 5 saat çalışmayı aşan süreler için fazla çalışma ücreti hesaplanmalı, bu tarihten sonraki dönem için haftada 35 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmelidir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi davalı işyerinde Radyoloji Uzmanı olarak çalışmakta olup, şua maruz kalan ve şua izni hakkına sahip personel olduğu sabittir. Buna göre günlük çalışma süresinin 3153 sayılı Kanuna göre belirlenmesi gereklidir."¹⁰

2.6. SAĞLIK KURALLARI BAKIMINDAN GÜNDE AZAMİ 7,5 SAAT VEYA DAHA AZ ÇALIŞILMASI GEREKEN İŞLERDE YASAĞA AYKIRI SÜRELERDE ÇALIŞTIRMA

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30 uncu maddesine dayanılarak hazırlanan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4 ve 5 inci maddelerinde, çalışılan madde itibariyle solunması ve dokunulması insan metabolizmasına zarar veren kurşun ve arsenik, cam, cıva, çimento, asit sanayi vb. işler ile çinko, bakır, demir ve çelik gibi ağır metallerin işlendiği sanayi işleri olmak üzere liste halinde düzenlenmiştir.



⁹ Hasan Kayırgan, 4857 sayılı İş Kanunu Uyarınca Fazla Çalışma, Seçkin Yayınları, Ankara 2023, sayfa 77

¹⁰ Y.9 HD.,11.11.2019, E.2017/12576, K.2019/19598

Yönetmelikte sayılan bu işlerde fazla çalışma yapılamayacağı düzenlenmiştir. (m.7) Bununla beraber, belirtilen işlerde çalıştırılan işçiler, işin niteliğine göre belirlenen günlük en çok çalışma sürelerinden sonra diğer herhangi bir işte de çalıştırılmayacaklardır. (m.6.)

Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmeliğin 4 üncü maddesine göre, günde 7,5 saat çalışılması gereken işlerde çalışan işçinin, 7,5 saati aşan çalışma süreleri ile 7,5 saatten az çalışılması gereken işler bakımından Yönetmeliğin 5 inci maddesinde sözü edilen günlük çalışma sürelerini aşan çalışmalar, doğrudan fazla çalışma niteliğindedir. Sözü edilen çalışmalarda haftalık 45 saat olan yasal sürenin aşılmamış olmasının önemi bulunmamaktadır.

Yargıtay konuyla ilgili önüne gelen bir uyuşmazlıkta, "...Somut olayda davacının Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamına giren bir işyerinde günde 8,5 saat çalıştırıldığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. Yargıtay'ın istikrarlı uygulamasına göre bu tür işlerde günlük 7,5 saati aşan çalışma, fazla mesai olarak nitelendirilmektedir. Buna göre davacı günlük 7,5 saati aşan çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazanmıştır." şeklinde hüküm kurmuştur.¹¹

3. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41 inci maddesine göre, fazla çalışma kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Yargıtay bugüne kadar oluşturduğu içtihatlarıyla, İş Kanunu ve ilgili mevzuatta öngörülen azami çalışma sürelerine riayet edilmemesini yasak çalışmalar olarak değerlendirerek fazla çalışma olarak kabul etmekte ve işçilere yaptırılan bu çalışmalar karşılığında da fazla çalışma ücreti ödenmesi gerektiğine hükmetmektedir.

Yargıtay; işçiye yılda 270 saati aşan fazla çalışma yaptırılması, işçinin yaptığı çalışmanın günlük 11 saat, gece döneminde 7,5 saati aşması, süt iznin kadın işçiye kullandırılmaması, 3153 sayılı Kanun hükümleri ve buna dayanılarak çıkarılan Nizamnameye göre, Kanun kapsamındaki müesseselerde röntgen mütehassısı veya röntgen ve radyoloji ile iştigal eden, daimi olarak çalışan kişilerin haftalık 35 saatten fazla çalıştırılması ve Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedi buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre günde 7,5 saat çalışılması gereken işlerde çalışan işçinin, 7,5 saati aşan çalışma süreleri ile 7,5 saatten az çalışılması gereken işler bakımından bu süreleri aşması hallerinde fazla çalışma ücreti ödenmesine hükmetmiştir.



¹¹ Y.22.HD.05.03.2015, E.2015/478, K.2015/9085

Yüksek Mahkemenin söz konusu yasal düzenlemelere aykırı nitelik taşıyan çalışmaların yapılması halinde fazla çalışma ücreti ödenmesi yönündeki kararlarının altında yatan hukuki gerekçe; ilkin yukarıda belirtilen düzenlemelere aykırı çalışmaların emredici nitelikte hukuk kurallarına aykırı olması, yasak çalışma niteliğinde bulunması, ayrıca işçinin/çalışanın iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunması gereği ile konunun amaçsal yoruma tabi tutularak Anayasa'nın 50 inci maddesi çerçevesinde küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanların korunmasıdır.

Öğretide konuyla ilgili Yüksek Mahkemenin bu içtihatları/uygulaması yerinde görülmekte, ayrıca bir hukuk sisteminde asıl olan sorunun hukuka aykırı çalışmaların engellenmesi olduğu, çünkü bu konunun anayasal dinlenme ile sağlık hakları ve iş hukukunun temel ilkelerinden olan iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ilkesi dolayısıyla kamu yararı ile doğrudan ilgili olduğu, bu nedenle yargı organının bu boşluğu söz konusu hukuki gerekçelerden hareket ederek ve mümkün olduğu kadar etkili ve caydırıcı bir karşılığa hükmederek doldurmasının uygun olacağı, bunun yanında yasama organı tarafından söz konusu yasak uygulamalara daha etkili para cezalarının öngörülmesinin de amaca uygun düşeceği ileri sürülmektedir.¹²

BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ



¹² Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 22.Baskı (Tıpkı Basım) İstanbul, 2022, sayfa 834