

FAZLA ÇALIŞMA VE FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN SÖZLEŞMEDE BELİRLENEN ÜCRETE DAHİL EDİLMESİ SORUNU

THE PROBLEM OF INCLUDING WAGES OF OVERTIME AND EXTRA WORKING HOURS IN THE SALARY DETERMINED BY THE CONTRACT

Oğuzhan TEKİN*

ÖZ

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin sözleşmede belirlenen ücrete dâhil olacağına ilişkin sözleşme hükümlerinin geçerli olup olmayacağı hususu tartışmalıdır. Söz konusu hükümlere sınırlı bir şekilde geçerlilik tanımak gerekmektedir. Sözleşmeye konulacak bu tür hükümlerin, fazla çalışma yaptırılabilmesi bakımından işçinin yazılı onayının alınması zorunluluğunu ve işçinin fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullanmayı tercih etme hakkını ortadan kaldırdığı şeklinde yorumlanmamalı ve yönetmelikte belirlenen şekilde işçinin yazılı onayı alınmaksızın fazla çalışma yaptırılmamalıdır. Söz konusu hükmün yer aldığı bir sözleşmenin feshedilmesi halinde, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının, sözleşmede belirlenen ücret üzerinden hesaplanması gerektiği düşünülmektedir. Üst düzey yönetici pozisyonunda çalışan işçilere fazla çalışma ücreti ödenebilmesi için, işçinin, işverenin veya bir başka yöneticinin emir ve talimatlarına bağlı kalmaksızın çalışma sürelerini kendisinin belirlemesi kriterine göre hareket edilmelidir. Uygulamada yaşanan tartışmaların sona erdirilmesi bakımından 4857 sayılı İş Kanununun 41 inci maddesine, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretlerinin sözleşmede belirlenen ücrete dâhil edilemeyeceği yolunda bir fıkra eklenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma, fazla çalışma ücreti, temel ücret, temel ücrete dâhil edilme, azami fazla çalışma, üst düzey yönetici.

ABSTRACT

It is a controversial issue that if the contract terms which claim the wages of overtime and extra working hours are included in the salary determined in the contract shall be valid or not. It is required to apply a limited validity to the abovementioned terms. This type of terms in the contract should not be considered as abolishing neither the obligation of getting written approval of the employee for overtime nor the employee's right for taking free time instead of overtime wages, so the employee should not be asked for overtime without getting employee's written approval as specified in the regulation. In case of termination of a contract where abovementioned provision exists, it is thought that severance and notice pay of the worker should be calculated based on the wages specified in the contract. Parties should take action depending on the criteria of the own decision of executive workers' about working times rather than the instructions of a worker, an employer or another executive in order to pay overtime wages to senior executives. In terms of settling the controversies in implementation, it is considered that it would be appropriate to add to the Article numbered 41 of Labor Law numbered 4857a paragraph which mentions that the wages of working times with overtime and extra hours cannot be included in the wages specified in the contract.

Keywords: Overtime and extra hours, overtime wage, base salary, inclusion by the base salary, maximum overtime, senior executive.

JEL Classification: J33, J41, J65, J81, K12.

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hukuk Müşaviri, oguzhan.tekin@csgeb.gov.tr