**AYLIK ÜCRETE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ DAHİL EDİLEBİLİR Mİ?**

4857 sayılı İş Kanunu’nun 41 inci maddesinde fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar biçiminde tanımlanmıştır (İşK m.41/1).

İşyerlerinde fazla çalışma yapılabilmesi için işçilerin yazılı onaylarının alınması gerekir (İşK m.41/7). Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay iş sözleşmesinin yapılması esnasında ya da bu ihtiyaç ortaya çıktığında alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir (FÇY. m.9/2).

İşçinin onay vermemesi nedeniyle işçinin iş sözleşmesi feshedilemez. Yeter ki işçi iyi niyet kuralları çerçevesinde bu hakkı kullansın. İşçinin onay vermemesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilirse işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir (İşK m.41/2).

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz (İşK m.41/8).

Uygulamada işverenlerce iş sözleşmesinin imzalanması aşamasında ya da sonradan fazla çalışma ücretleri ile hafta ve genel tatil ücretlerinin aylık ücrete dahil olacağı yönünde değişiklikler yaptığı görülmektedir. Genel olarak Yargıtay’a yansıyan kararlarda da görüleceği üzere asgari ücretin az üzerinde bir ücret kararlaştırılarak fazla çalışma ücretinin aylık ücrete giydirilmesi ve yıllık 270 saati geçen sürelerde fazla çalışma yaptırılması, yüksek mahkemece geçersiz sayılmaktadır. Nitekim Yargıtay 7 ve 22.Hukuk Dairelerinin verdiği kararlarda, “…270 saate kadar yapılacak fazla çalışmanın işçinin ücretine dahil edilebileceğini, ancak 270 saatten fazla süreler için ayrıca fazla çalışma alacağı hesaplaması gerekeceğine “hükmetmiştir (Y7HD. 13.5.2015, 4727/8722; Y22HD., 15.12.2015, 19878/34615). Ayrıca 9. Hukuk Dairesi de verdiği bir kararında, “270 saati aşan fazla çalışma ücretinin haftalık bazda hesaplanması gerektiğini” kararlaştırmıştır (Y9HD., 16.2.2016, 11068/2801).

Bununla birlikte, yılda 270 saati aşan fazla çalışmanın olması durumunda işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Yargıtay, 270 saati aşan fazla çalışma ücreti ödeniyor olsa da işçinin, yılda 270 saatin üzerinde fazla çalışma yaptırılması gerekçesiyle iş akdini feshedebileceğini yerleşik uygulaması ile ortaya koymuştur.

Sonuç itibariyle, yıllık 270 saate kadar yapılan fazla çalışmaların aylık ücrete dahil edilebileceği Yargıtay’ca kabul edilmektedir. Ancak işverenin işyeri iç yönetmeliğinde ya da iş sözleşmesinde yapacağı bu değişikliğe işçinin onay vermesi gerekir (İşK m.22). Ayrıca işçinin aylık ücretine dahil edilen fazla çalışma ücretinin ne kadar süre ile yapılan fazla çalışmanın karşılığı olduğu sözleşmede gösterilmeli ve bu sınır 270 saati geçmemelidir. Bununla birlikte aylık ücrete giydirilmiş fazla çalışma ücretinin geçerli olabilmesi için işçinin ücretinin belirli bir yükseklikte olması gerekir. Nitekim işçinin aldığı asgari ücretin ya da buna yakın bir ücretin içinde fazla çalışma ücretinin yer aldığı kararlaştırılamaz.

Örneğin, işçiye 1603 TL asgari ücret + 100 TL fazla çalışma ücreti olmak üzere 1703 TL ücret ödenmesi geçerli sayılmayacaktır. Bu konuda yapılması gereken işçiye her ay ödenen aylık ücret içinde fazla çalışmaların da dahil olduğu taraflarca kabul edilmişse, 270 saatin 12 aya bölünmesi sonucu belirlenen 22,5 saat, her ay için, haftalık ise 5,2 saat kanıtlanan fazla çalışma süresine tekabül eden ücretin tespit edilecek emsal ücrete dahil edilmesidir.