Sirküler Numarası	**:**	**2026/ 22**
Sirküler Tarihi	**:**	**08/09/2026**
Kanun Adı	**:**	**4857 SAYILI KANUN ve İLGİLİ YÖNETMELİKLER**
Konusu	**:**	**SERBEST ZAMAN KAVRAMI, USUL VE ESASLARI (SERİ-2)**

Türk İş Hukuku düzenlemelerinde Fazla Çalışma, Denkleştirme Çalışması, Telafi Çalışması, Serbest Zaman Uygulaması gibi uygulamaların usul ve esasları birbirinden farklılık arz etmekte olup, bu uygulamalara ilişkin usul ve esaslar için kavram ve uygulama kargaşası olduğu anlaşılmıştır. Bu doğrultuda belirtilen kavramların her biri için ayrı bir makale (bir seri şeklinde) yazılması ihtiyacının doğduğu anlaşılmıştır. 2026/21 sayılı makale ile "Fazla Çalışma" kavramı usul ve esaslarına, 2026/23 sayılı makale ile "Denkleştirme Çalışması" kavramı usul ve esaslarına, 2026/24 sayılı makale ile "Telafi Çalışması" kavramı usul ve esaslarına değinilmiş idi. Bu makalemizde "SERBEST ZAMAN" kavramı usul ve esaslarına değinilecektir. Bu makale SERİ-2 olarak adlandırılmıştır.

SERBEST ZAMAN:

1. İLGİLİ MEVZUAT:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır."

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 6. maddesinde "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya iş yerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılamaz."

2. DEĞERLENDİRME VE UYGULAMA:

Serbest zaman uygulaması işçinin yaptığı fazla çalışmanın karşılığının ücret olarak ödenmesi yerine işçinin talebi ile izin olarak verilmesidir.

Öncelikle serbest zaman uygulamasının söz konusu olabilmesi için işçinin mutlaka yazılı talebinin olması gerekmektedir. İşçinin yazılı talebi olmaması halinde serbest zamandan bahsedilemez. Fazla çalışma yapan işçi ücreti ödenmeden önce işverene serbest zaman izni talebinde bulunmalıdır.

Serbest zaman fazla çalışma ücretinin izne çevrilmesi olduğundan tıpkı ücret gibi fazla çalışma süresinin 1,5 katı ile izin kullandırılır. Yani örneğin işçinin 10 saat fazla çalışması karşılığı 15 saat olarak serbest zaman kullandırılır.

Serbest zaman işçinin çalışma günleri için kullandırılır. Örneğin işçi haftada 6 gün (pazartesi-cumartesi) günde 7,5 saat çalışıyorsa bu 6 gün için günde 7,5 saat hesabı ile, haftada 5 gün (pazartesi-cuma) ve günde 9 saat çalışıyorsa bu 5 gün içerisinde ve günde 9 saat hesabı ile kullandırılır.

İşçinin tatil günlerinde (hafta tatili, UBGT, sağlık izni ve rapor gibi) serbest zaman kullanımı ve hesabı yapılamaz.

İşçinin günde 11 saatten fazla veya gece 7,5 saatten fazla çalışması sebebiyle oluşan fazla çalışmalar karşılığı serbest zaman kullandırılabilir. Yukarıda fazla çalışma bölümünde belirtilen yargı kararları ile bu durum örneklendirilmiştir.

Serbest zaman, işçinin işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya iş yerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren kullandırılır. Yani temelde kullanılacak zamanı belirleme yetkisi işçiye ait olmakla birlikte işin ve iş yerinin gereklerine ve çalışma düzenine uygun olması gerekir. Bu durum işverene de dolaylı yoldan uygun bulma yetkisi vermiştir.

Serbest zamanın kural olarak aralıksız kullanılması gerekmektedir. Ancak kanaatimizce işçi tarafından aralıklı ve parçalı talep edilir ve işveren de bunu uygun bulursa artık işçinin daha sonra aralıklı olarak kullanılması sebebiyle serbest zaman kullanımının geçersiz olduğunu ileri sürmesi hakkın kötüye kullanımı olarak değerlendirilebilecektir. İşçinin hem kendisi (ve dolayısıyla kendi menfaati için) parçalı talepte bulunarak bunu kullanıp hem de daha sonra geçersizliğini ileri sürmesi Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olacaktır. Bu yüzden serbest zamanın kullandırılmasında işçiden mutlaka yazılı ve işçi tarafından talep edilir şekilde dilekçe alınmalıdır.

İşçinin talep ettiği serbest zaman izninin işveren tarafından 6 aylık süre içinde kullandırılması gerekir.

Serbest zaman kullanımı fazla çalışma hakkının doğumuna sıkı sıkıya bağlı olduğundan fazla çalışma yapamayacak kişilere serbest zaman kullandırılamaz. Bu doğrultuda örneğin; 18 yaşını doldurmamış işçiler, sağlık durumlarının elvermediği raporla tespit edilmiş işçiler, hamile, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren çalışanlar, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler fazla çalışma yapamadıklarından bu kişiler için serbest zaman izni de söz konusu olmaz.

Bilgilerinize sunar, iyi çalışmalar dileriz.

Not: İşbu verdiğimiz bilgiler ve sirkülerimiz, mevzuat hükümleri dikkate alınarak bilgi vermek amacıyla düzenlenmiştir. Bu itibarla tereddüt edilen bir husus bulunması hâlinde işlem tesis etmeden önce tarafımıza danışılmasını rica eder; yalnızca sirkülerdeki ve WEB sitemizdeki bilgiler ile açıklamalar dayanak gösterilmek suretiyle yapılacak işlemler sonucunda doğacak sonuçlar ve zararlardan şirketimizin sorumlu olmayacağını hatırlatmak isteriz. Soru, görüş, eleştiri ve önerilerinizi danismanlik@mytesvik.com adresine gönderebilirsiniz.