Sirküler Numarası	**:**	**2026/ 21**
Sirküler Tarihi	**:**	**02/09/2026**
Kanun Adı	**:**	**4857 SAYILI KANUN ve İLGİLİ YÖNETMELİKLER**
Konusu	**:**	**FAZLA ÇALIŞMA KAVRAMI, USUL VE ESASLARI (SERİ-1)**

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. 2026/22 sayılı makale ile "Serbest Zaman" 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 "FAZLA ÇALIŞMA" kavramı usul ve esaslarına değinilecektir. Bu makale SERİ-1 olarak adlandırılmıştır.

A) FAZLA ÇALIŞMA:

1. İLGİLİ MEVZUAT:

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde "Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, **haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır.** 63. madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, **günde on bir saati aşmamak koşulu ile** farklı şekilde dağıtılabilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 69. maddesinde Çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat süren dönemdir. **İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez.**

İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 4. maddesinde "...Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz…… Bir işçinin bu sınırları aşan sürelerle çalıştırılmasında; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41, 42 ve 43'üncü maddeleri, hükümleri uygulanır."

5. maddesinde "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır."

2. DEĞERLENDİRME VE UYGULAMA:

Yukarıdaki mevzuat hükümleri dikkate alındığında fazla çalışmanın tespitinde 3 temel sınır bulunmaktadır. Buna göre;

a) Haftalık 45 saatin üzerindeki çalışmalar (Kanundan kaynaklı)

b) Günlük 11 saatin üzerindeki çalışmalar (Yasağın ihlalinden kaynaklı- Yargı içtihadı ile)

c) Gece 7,5 saatin üzerindeki çalışmalar (Yasağın ihlalinden kaynaklı- Yargı içtihadı ile)

Haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olarak kabul edilmesi kanunda açıkça yapılan düzenlemeden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte haftalık bazdaki çalışma toplamı 45 saati aşmasa bile günde 11 saat ve gecede 7,5 saat üzerinde çalışmalar yasaklandığından yargı içtihatları gereği günde 11 saati ve gecede 7,5 saati aşan çalışmalar da fazla çalışma olarak kabul edilmektedir.

Konuyu örneklendirmek gerekir ise örneğin haftada 3 gün ve günde 14 saat çalışan bir işçinin haftalık çalışması 42 saat olup 45 saatin altında kalsa bile 3 gün 11 saatin üzerinde üçer saat fazla çalışması olduğundan söz konusu hafta için işçiye 9 saat (3 gün x 3 saat) fazla çalışma ödenmesi gerekmektedir.

Aynı durum gece çalışması için de böyledir. Örneğin işçi gece haftada 5 gün 9 saat çalışması halinde haftalık çalışma süresi 45 saattir ve haftalık 45 saat sınırını geçmemiş olur. Ancak bu kişi gece 7,5 saatten 1,5 saat fazla çalıştığından her gün için 1,5 saatlik gece fazla çalışması oluşur ve söz konusu hafta için işçiye 7,5 saat (1,5 saat x 5 gün) fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir.

Fazla çalışma ücreti işçinin birim saat ücretinin %50 fazlası (yani 1,5 katı) ile hesaplanması gerekir. Bunun için de işçinin birim saat ücretinin bilinmesi gerekir. İşçinin birim saat ücreti haftalık 45 saat esaslı çalışan işçiler için aylık ücretinin 225'e bölünmesi ile bulunur. Örneğin 45.000 TL aylık brüt ücretli işçinin brüt birim saat ücreti (45.000/225) 200 TL'dir. Bu durumda işçinin fazla çalışma saat ücreti 300 TL'dir.

Fazla çalışmanın hesabında yarıma kadar olan süreler yarım saate, yarım saati aşan süreler tam saate yuvarlanır. Bu hesap her bir fazla çalışma ölçütü için ayrı ayrı değerlendirilir. Örneğin işçinin hafta içi çalışma süresi 48 saat 10 dakika olduysa 45 saati aşan kısım 3 saat 10 dakika olduğundan işçiye haftalık bazda 3,5 saat fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir. Ancak işçinin günlük çalışması 12 saat 15 dakika oldu ise işçiye o gün için (11 saati aşan kısım) 1 saat 15 dakika olduğundan 1,5 saatlik fazla çalışma ödenmesi gerekir. Aynı şekilde gece 9 saat 10 dakika çalışan işçiye o gece için (7,5 saati aşan kısım) 1 saat 40 dakika olduğundan işçiye o gece için 2 saat fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekir.

Hafta tatili çalışmalarının nasıl ödeneceği konusunda kanunda bir düzenleme olmamakla birlikte konu yargı içtihatları ile düzenlenmiştir. Buna göre hafta tatili gününde çalışan işçiye çalıştığı saat süresi 7,5 saatten az dahi olsa 1,5 günlük ücret ödenmesi gerektiği belirtilmiştir. Örneğin işçi hafta tatilinde 3 saat bile çalışsa işçiye 1,5 günlük ücret ödenmesi gerekmektedir. Ancak işçi 7,5 saatten fazla çalışmış ise bu durumda çalıştığı saat, saat ücretinin 1,5 katı ile çarpılarak ödenmesi gerekmektedir. Bununla birlikte unutulmamalıdır ki haftada 5 gün çalışan kişiler için cumartesi günü hafta tatili değildir. Hafta tatili 24 saatlik zaman dilimi olup genelde pazar günüdür. Cumartesi günü iş sözleşmelerinde (veya toplu iş sözleşmelerinde) özellikle hafta tatili olarak tanımlanmadıysa cumartesi günü hafta tatili değildir. Hafta tatili pazar günü de olmak zorunda değildir. Her işçi için başka bir gün olarak da belirlenir. 7 günlük süre içerisinde haftalık bazda 24 saatlik boşluk hafta tatili için yeterlidir. Özellikle vardiyalı çalışmalarda işçinin işten çıktığı saat ile tekrar işe başladığı saat arasında 24 saat bulunması halinde hafta tatili kullanılmış demektir. Örneğin pazar günü 00.00-08.00 vardiyasından çıkan bir işçi pazartesi günü 08.00-16.00 vardiyasına gelmesi halinde hafta tatilini kullanmış demektir. Durum bu doğrultuda değerlendirilmelidir.

Haftalık 45 saati aşan fazla çalışmalar için denkleştirme, telafi çalışması veya serbest zaman uygulamaları mümkün iken günde 11 saati ve gecede 7,5 saati aşan çalışmalar için ya fazla çalışma ücreti ödenmeli ya da serbest zaman uygulanmalıdır. Günde 11 saati ve gecede 7,5 saati aşan çalışmalar için denkleştirme ve telafi çalışması yapılması mümkün değildir.

Hafta tatili çalışması sebebiyle oluşan fazla çalışmalar için ise mutlaka fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Bu durum resmi tatil (UBGT) günleri için de böyledir. Bu günlerdeki çalışmalarda mutlaka

ücretin ödenmesi gerekmektedir. Bunların yerine serbest zaman telafi çalışması veya denkleştirme yapılamaz. (UBGT çalışmalarında ayrıca 1 günlük ücret ödenir.)

Belirtilen hususlarla ilgili olarak örnek kararlar şöyledir.

Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. **YARGITAY HUKUK GENEL KURULU E. 2016/9-571 K. 2017/1454 T. 29.11.2017.**

Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağı, zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez (İş Kanunu, md. 69/3). Bu durum günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden, haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde yedi buçuk saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/40862 E, 2009/17766 K).

4857 sayılı İş Kanunu'nda serbest zaman, fazla mesai çalışması için öngörülmüştür. İşçi tatil günleri çalışmış ise bunun karşılığı ücretin ödenmesi gerekir. Bu çalışma sonrası karşılığında izin kullandırılması, tatil ücretine hak kazanamayacağını göstermez. Zira tatil çalışmaları karşılığı serbest zaman veya izin verilmesi yasaya uygun değildir. (Y9HD.15/01/2018 T., E.2015/26859, K.2018/84)

Sonuç olarak, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil günleri dinlenme hakkı kapsamında kaldığından, tatilde yapılan çalışma karşılığı serbest zaman kullandırılması yasaya aykırılık teşkil eder. Serbest zaman ancak fazla çalışma karşılığı verilebilir. Tatilde yapılan çalışma karşılığında izin verilmişse bu ancak mazeret izni olarak kabul edilebilir. Dolayısıyla işçinin hafta tatilinde çalışması karşılığında tatil ücreti hesaplanmalıdır. (Y9HD.21/12/2017 T., E.2017/27553, K.2017/22015)

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.