

4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Fazla Çalışmanın 3 Temel Şartı ve Denkleştirme Uygulamaları

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 Sayılı İş Kanunu ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

Kısa Cevap

Bir çalışmanın fazla mesai sayılması için **üç şartın bir arada** bulunması gerekir: **işverenin talebi** (ya da örtülü kabulü), **belirlenen çalışma süresinin aşılması** ve çalışmanın **denkleştirme kapsamında yapılmamış olması**. Denkleştirme yalnızca **yazılı anlaşmayla** kurulabilir; süresi kural olarak **en çok 2 ay**, toplu iş sözleşmesiyle **4 ay**, turizmde **4 ay** (TİS ile **6 ay**) olabilir. Denkleştirme geçerli olsa bile **günlük 11 saatlik sınır** hiçbir şekilde aşılamaz.

1. Giriş

İş hukukunda bir çalışmanın "fazla çalışma" (mesai) veya "fazla sürelerle çalışma" olarak nitelendirilerek zamlı ücrete tabi tutulabilmesi için sadece işçinin haftalık belirli bir saatin üzerinde çalışmış olması yeterli değildir. Kanun koyucu ve yargı içtihatları, fazla mesai tahakkukunun doğması için **3 temel şartın bir arada gerçekleşmesini** zorunlu kılmıştır.

2. Fazla Çalışmanın Meydana Gelmesi İçin 3 Temel Şart

A) İşverenin Talebi (Örtülü Kabul Esası)

Yapılan çalışmanın fazla mesai sayılabilmesi için ilk şart, bu talebin işverenden veya işveren vekilinden gelmesidir. İşçinin kendi inisiyatifiyle, işverenin bilgisi ve talimatı olmaksızın işyerinde kalıp çalışması kural olarak fazla çalışma sayılmaz.

- **Zımni (Örtülü) Kabul:** İşçi mesai saatleri dışında çalışmaya devam ediyor ve işveren/işveren vekili bu durumdan haberdar olmasına rağmen çalışmayı durdurmuyorsa, burada işverenin

"örtülü kabulü" var sayılır ve bu süreler fazla çalışma olarak hesaplanır.

B) Belirlenen Çalışma Süresinin Aşılması

Yasal olarak haftalık normal çalışma süresi en çok 45 saattir. Taraflar iş sözleşmesiyle bu süreyi yasal sınır dâhilinde serbestçe dağıtabilirler.

- **Fazla Çalışma:** Haftalık fiili çalışma süresinin 45 saati aşması durumudur.
- **Fazla Sürelerle Çalışma:** Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında (örneğin 40 saat) belirlendiği işyerlerinde; sözleşmedeki süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalardır.

C) Çalışmanın Denkleştirme Bağlamında Yapılmaması

Eğer işyerinde yasal bir "denkleştirme" uygulaması varsa, bazı haftalarda 45 saatin üzerinde yapılan çalışmalar doğrudan fazla mesai borcu doğurmaz. Fazla çalışmadan söz edebilmek için, yapılan çalışmanın denkleştirme sınırlarını da aşması gerekir.

3. Denkleştirme Kurumu ve Uygulama Esasları

Denkleştirme; işletmenin geçici ve dönemsel yoğunluklarını, fazla mesai maliyetlerine katlanmaksızın esnek çalışma modelleriyle çözmesini sağlayan bir mekanizmadır.

Yasal Şartlar ve Süre Sınırları

- **Yazılı Anlaşma Şartı:** Denkleştirme uygulaması iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi (TİS) ile **yazılı olarak** yapılmalıdır. Anlaşma metninde uygulamanın başlama ve bitiş tarihleri ile günlük çalışma süreleri açıkça yer almalıdır. İşçiden işe girişte alınan matbu ve genel bir "onay" geçerli değildir; denkleştirme bir çalışma koşulu olarak dayatılamaz.
- **Dönem Sınırı:** Denkleştirme dönemi kural olarak **en çok 2 ay** olabilir. Bu süre Toplu İş Sözleşmeleri ile **4 aya kadar** uzatılabilir.
- **Turizm Sektörü İstisnası:** Turizm sektöründe denkleştirme süresi doğrudan **4 ay** olarak uygulanır ve TİS ile **6 aya kadar** artırılabilir. Bu süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

Dönem Sonu Hesaplama Mantığı (Örnekli Anlatım)

Denkleştirmede haftalık 45 saatlik barem değil, dönemin sonundaki toplam çalışma saati esas alınır.

Örnek 1 (Haftalık 45 Saat Üzerinden - 2 Aylık Denkleştirme):

Haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu ve 2 aylık (8 haftalık) denkleştirme uygulanan bir işyerinde, dönem sonu üst sınırı $45 \times 8 = 360$ saattir. İşçi bazı haftalar 55 saat çalışsa bile, 2 ayın sonundaki toplam çalışma süresi 360 saati aşmıyorsa fazla çalışma oluşmaz. 360 saati aşan her saat fazla çalışma hükümlerine tabi olur.

Örnek 2 (Haftalık 40 Saat Üzerinden - Fazla Sürelerle Çalışma Entegrasyonu):

TİS ile haftalık çalışma süresinin 40 saat olarak belirlendiği ve 2 aylık denkleştirme yapılan bir işyerinde;

- Dönem sonu normal çalışma sınırı: $40 \times 8 = 320$ saattir.
- Dönem sonu yasal tavan (45 saat karşılığı): $45 \times 8 = 360$ saattir.
- **Sonuç:** Dönem sonunda 320 ile 360 saat arasında kalan 40 saatlik kısım **fazla sürelerle çalışma** (%25 zamlı) olarak, 360 saati aşan kısım ise **fazla çalışma** (%50 zamlı) olarak tahakkuk ettirilir.

Günlük 11 Saat Sınırının Mutlaklığı

Denkleştirme döneminde günlük çalışma süresi farklı günlere dağıtılsa dahi, ara dinlenmesi hariç **günlük 11 saatlik azami sınır** hiçbir şekilde aşılamaz. Denkleştirme anlaşması geçerli olsa bile, bir günde 11 saati aşan çalışmalar dönem sonunda dengelenmiş olsa dahi doğrudan fazla çalışma hükümlerine tabi olur ve zamlı ücreti ödenir.

Sık Sorulan Sorular

İşçi kendi isteğiyle geç saate kadar çalışırsa fazla mesai doğar mı?

Kural olarak hayır. Ancak işveren veya işveren vekili durumdan haberdar olup çalışmayı durdurmuyorsa “örtülü kabul” söz konusu olur ve bu süreler fazla çalışma sayılır.

Fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışma arasındaki fark nedir?

Fazla çalışma, haftalık fiili çalışmanın 45 saati aşmasıdır. Fazla sürelerle çalışma ise sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenen süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmadır.

Denkleştirme için işe girişte alınan genel onay yeterli mi?

Hayır. Denkleştirme iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle yazılı olarak kurulmalı; başlama ve bitiş tarihleri ile günlük çalışma süreleri açıkça yer almalıdır.

Denkleştirme dönemi en çok ne kadar olabilir?

Kural olarak 2 ay; toplu iş sözleşmesiyle 4 aya kadar. Turizm sektöründe doğrudan 4 ay, TİS ile 6 aya kadar uygulanır.

Günlük 11 saati aşan çalışma denkleştirilebilir mi?

Hayır. Ara dinlenmesi hariç günlük 11 saatlik sınır aşılamaz; aşan çalışma dönem sonunda dengelenmiş olsa dahi fazla çalışma hükümlerine tabi olur.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (41 ve 63'üncü maddeler — fazla çalışma ve çalışma süresi)
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
- İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği (denkleştirme)

Bu sirküler genel bilgilendirme amacıyla hazırlanmıştır. Somut uygulama öncesinde ilgili resmî kaynakların güncel hâli ve şirketin özel koşulları ayrıca değerlendirilmelidir.

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HİZMET

Bordro ve Özlük Yazılımı Karmaşık bordroyu tek motorda çalıştırın. prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/	Bordro Outsource Operasyon bizde, ekran ve veri sizde. prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/	Ar-Ge, Teknopark, TEKMER Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri. prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/
---	---	---

ÜCRETSİZ ARAÇLAR

Hesap Makineleri Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez. prozon.net/hesap-makineleri/	Analiz Merkezi Teknopark ve teşvik analizleri. analiz.prozon.net	Yıllık Parametreler SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl. prozon.net/yillik-parametreler/
--	---	---

GÜNCEL KALIN

Mevzuat Takvimi Beyan ve ödeme günleri tek takvimde. prozon.net/mevzuat-takvimi/	Mevzuat Sirkülerleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	---

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/4857-sayili-is-kanunu-cercevesinde-fazla-calismanin-3-temel-sarti-ve-denklestirme-uygulamalari/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:18 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

Prozon Kurumsal Teknoloji Çözümleri A.Ş. · Artan Plaza, Bağlarbaşı, Feyzullah Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net