

# 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışma Sınırlamaları, Çalışma Yasakları ve Yasal Süre Sınırları

**Mahmut Çolak**

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete; 25/8/2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan değişikliklerle birlikte)

## Kısa Cevap

Fazla çalışma üç sınır içinde yürütülür: **işçinin yazılı onayı, fazla çalışma yaptırılmayacak iş ve işçi grupları ve süre sınırları** (yılda 270 saat; günlük çalışma süresinin 11 saati aşamaması). İşçi verdiği onayı, **otuz gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.**

## A. İşçinin Onayı

- **Yazılı onay şarttır.** Yönetmeliğin 9'uncu maddesi uyarınca fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin **yazılı onayının** alınması gerekir.
- **Onayın zamanı.** Onay, **iş sözleşmesinin yapılması esnasında** ya da **fazla çalışma ihtiyacı ortaya çıktığında** alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır.
- **Onayın geri alınması.** Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi, verdiği onayı **otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.**
- **İstisna.** Zorunlu nedenlerle (4857 md. 42) veya olağanüstü durumlarda (4857 md. 43) yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.

## B. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşler

Yönetmeliğin 7'nci maddesi şu işlerde fazla çalışmayı yasaklar:

- 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesinin son fıkrası uyarınca **sağlık kuralları bakımından günde ancak 7,5 saat ve daha az çalışması gereken** işlerde,
- Aynı Kanun'un 69'uncu maddesinin birinci fıkrasındaki tanıma göre **gece sayılan gün döneminde** yürütülen işlerde — şu kadar ki, gündüz işi sayılan çalışmalara ek olarak Yönetmelikte öngörülen fazla çalışmalar gece döneminde yapılabilir,
- **Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı** gibi işlerin **yer ve su altında** yapılanlarında.

## C. Fazla Çalışma Yaptırılmayacak İşçiler

Yönetmeliğin 8'inci maddesi uyarınca:

- **18 yaşını doldurmamış** işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle önceden ya da sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile, **sağlıklarının elvermediği hekim raporuyla belgelenen** işçiler,
- 4857 sayılı Kanun'un 88'inci maddesinde öngörülen Yönetmelikte belirtilen **gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren** işçiler,
- **Kısmi süreli iş sözleşmesiyle** çalıştırılan işçiler — bunlara fazla sürelerle çalışma da yaptırılmaz,
- 2017 yılında eklenen (e) bendi uyarınca, 4857 sayılı Kanun'un 42'nci maddesindeki zorunlu nedenler ve 43'üncü maddesindeki olağanüstü hâller dışında **yer altında maden işlerinde** çalışan işçiler.

## D. Süre Sınırları

| Sınır                  | Kural                                                                                                                                                                             | Dayanak          |
|------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| <b>Yıllık 270 saat</b> | Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, <b>iş yerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına</b> ilişkindir. | Yönetmelik md. 5 |
| <b>Günlük 11 saat</b>  | Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz. Bu, fazla çalışmayı dolaylı olarak sınırlar.                                                                   | 4857 md. 63      |
| <b>Yuvarlama</b>       | Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında <b>yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat</b> sayılır.                  | Yönetmelik md. 5 |

Günlük 11 saatlik sınırın pratik karşılığı, iş yerinin günlük normal çalışma düzenine göre değişir:

| Günlük normal çalışma | Günlük yapılabilecek azami fazla çalışma |
|-----------------------|------------------------------------------|
| 7,5 saat              | 3,5 saat                                 |
| 8 saat                | 3 saat                                   |
| 9 saat                | 2 saat                                   |

## Belgeleme Yükümlülüğü

Yönetmeliğin 10'uncu maddesi uyarınca işveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir **belge düzenlemek** ve imzalı bir nüshasını işçinin **özlük dosyasında saklamak** zorundadır. Ödemeler, ücret bordrolarında ve ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

## İnsan Kaynakları Birimleri İçin Notlar

- **270 saatin kişisel olması.** Sınır işçinin şahsına bağlı olduğundan, kota takibi iş yeri toplamı üzerinden değil **çalışan bazında** yapılmalıdır.
- **Onay dosyası.** Onayların alınma zamanı ve geri alma bildirimleri özlük dosyasında izlenmeli; otuz günlük bildirim süresi sonunda planlamanın güncellenmesi gerekir.
- **Yasak grupların işaretlenmesi.** Gebe, yeni doğum yapmış, emziren, 18 yaş altı, kısmi süreli ve yer altı maden işçileri bordro ve puantaj sisteminde fazla çalışmaya kapalı olarak tanımlanmalıdır.
- **Ücretin ödenmesi ihlali ortadan kaldırmaz.** Ücret zamlı ödense dahi, süre sınırlarının veya yasakların aşılması ayrı bir mevzuata aykırılıktır.

## Sık Sorulan Sorular

### Onay sözlü olabilir mi?

Olamaz; Yönetmelik yazılı onay arar. Zorunlu nedenler ve olağanüstü hâller istisnadır.

### İşçi onayını geri alabilir mi?

Alabilir; otuz gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla.

### Yıllık sınır kaç saat ve kime bağlı?

270 saat; sınır iş yerine değil, işçinin şahsına bağlıdır.

### Günde en fazla kaç saat çalışılabilir?

Ara dinlenmeleri hariç 11 saat.

## Kısmi süreli çalışana fazla mesai yaptırılabilir mi?

Yaptırılamaz; bunlara fazla sürelerle çalışma da yaptırılamaz.

## 45 dakikalık fazla çalışma nasıl sayılır?

Bir saat olarak. Yarım saatten az süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler bir saat sayılır.

## Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (41, 42, 43, 63, 69 ve 88'inci maddeler)
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği — 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete
- Anılan Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik — 25 Ağustos 2017 tarihli ve 30165 sayılı Resmî Gazete

*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/](https://prozon.net/bordro-ve-ozluk-yazilimi/)

##### Bordro Outsource

Operasyon bizde, ekran ve veri sizde.

[prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/](https://prozon.net/insan-kaynaklari/bordro-outsource/)

##### Ar-Ge, Teknopark, TEKMER

Kurgu, başvuru ve muafiyet süreçleri.

[prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/](https://prozon.net/yatirimlar-ve-ar-ge/)

#### ÜCRETSİZ ARAÇLAR

##### Hesap Makineleri

Bordro ve tazminat hesapları; üyelik gerekmez.

[prozon.net/hesap-makineleri/](https://prozon.net/hesap-makineleri/)

##### Analiz Merkezi

Teknopark ve teşvik analizleri.

[analiz.prozon.net](https://analiz.prozon.net)

##### Yıllık Parametreler

SGK ve vergi parametreleri, yıl yıl.

[prozon.net/yillik-parametreler/](https://prozon.net/yillik-parametreler/)

#### GÜNCEL KALIN

##### Mevzuat Takvimi

Beyan ve ödeme günleri tek takvimde.

[prozon.net/mevzuat-takvimi/](https://prozon.net/mevzuat-takvimi/)

##### Mevzuat Sirkülerleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

[prozon.net/sirkuler/#bulten](https://prozon.net/sirkuler/#bulten)

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/4857-sayili-is-kanununda-fazla-calisma-sinirlamalari-calisma-yasaklari-ve-yasal-sure-sinirlari/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:50 tarihinde üretilmiştir. Mevzuat değişebilir; güncel metin için siteyi ziyaret edin. Sirküler, bilgilendirme amaçlıdır; somut olaylar için danışmanlarımızla görüşün.

