

4857 Sayılı İş Kanunu'nda Fazla Çalışmanın Tespitine İlişkin Sorunlar ve Yargıtay İlkeleri

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (41, 46, 47, 63 ve 68'inci maddeler), İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği ve yerleşik yargı uygulaması

Kısa Cevap

Fazla çalışmanın tespiti tek bir formüle bağlanamaz. Hesap **haftalık** yapılır; iş yerinde geçirilen sürenin tamamı fiili çalışma sayılmaz; ara dinlenmeleri düşülür; günlük 11 saatlik sınır bağımsız bir barajdır. Vardiya düzeni, sektörel özel mevzuat, iş yerinde ikamet ve tatil günü çalışmaları ise ayrı değerlendirme gerektirir. Aşağıda uygulamada en sık tartışılan on bir başlık ele alınmıştır.

Doğrulama notu: Bu başlıkların bir kısmı kanun metninde değil, yerleşik yargı uygulamasında şekillenmiştir. Kaydın önceki sürümünde dayanak olarak gösterilen Yargıtay künyeleri (9. HD E. 2008/4429-K. 2008/6641; YHGK E. 2006/9-374-K. 2006/382; 9. HD E. 2006/9953; 9. HD E. 2007/14643; 9. HD E. 2007/15191; 9. HD E. 2006/8335; 9. HD E. 2004/27601) resmî bir veri tabanından doğrulanamadığı için tek tek anılmamıştır. Kanuna dayanan kurallar ayrıca belirtilmiştir; içtihadı dayanan değerlendirmeler için somut uyuşmazlıkta güncel kararların incelenmesi gerekir.

1. Hesap Haftalık Yapılır

Fazla çalışma, aylık veya dönemsel toplamlar üzerinden değil **haftalık** olarak hesaplanır. İşçi ayın bazı haftalarında yoğun, bazılarında az çalışmış olsa ve aylık ortalama 45 saatin altında kalsa dahi, **45 saati aşan haftalar ayrı ayrı** ele alınarak fazla çalışma tahakkuk ettirilir. (Denkleştirme uygulanan dönemler için 4857 sayılı Kanun md. 63 ayrıktır.)

2. Uzun Süreli Nöbet Düzenleri (24/24, 12/24)

Bekçilik, koruma, uzak istasyon ve benzeri işlerde işçinin iş yerinde geçirdiği sürenin tamamı fiili çalışma sayılmaz. Yargı uygulamasında, kesintisiz 24 saat iş yerinde kalan işçinin uyku, yemek ve kişisel ihtiyaçları için **bir bölümünü dinlenerek geçirdiği** kabul edilir ve fiili çalışma bu varsayıma göre belirlenir. Uygulamada yaygın kabul, 24 saatlik nöbette günlük fiili çalışmanın **14 saat** olarak alınmasıdır.

3. Ara Dinlenmelerinin Düşülmesi

4857 sayılı Kanun'un 68'inci maddesi ara dinlenmesinin asgari sürelerini belirler (dört saate kadar 15 dakika; dört-yedi buçuk saat arası yarım saat; yedi buçuk saatten fazlasında bir saat) ve **ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağını** hükme bağlar. Uzun günlük çalışmalarda, işçinin gün boyunca hiç mola vermeden çalıştığının kabulü hayatın olağan akışına aykırı görüldüğünden, fiili çalışma süresinden düşülecek ara dinlenmesi somut olayın koşullarına göre belirlenir.

4. Günlük 11 Saatlik Baraj

Haftalık 45 saat ana ölçüt olmakla birlikte, 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesindeki **günlük 11 saat sınırı** bağımsız bir barajdır. Uzun vardiya düzenlerinde, haftalık toplam ne olursa olsun günlük 11 saati aşan süreler ayrıca değerlendirilir. Örneğin günlük fiili çalışması 14 saat kabul edilen bir nöbetçide, çalışılan her gün için 11 saati aşan 3 saatlik bölüm bu kapsamdadır.

5. Hakkaniyet (Takdiri) İndirimi

Uzun bir dönem boyunca hiç aksamadan, her gün aynı saatlerde fazla mesai yapıldığının kabulü hayatın olağan akışına uygun görülmediğinden; hesaplama **yalnızca tanık beyanlarına** dayandığında yargı uygulamasında hesaplanan süreden indirim yapılır. Hesaplama **iş yeri kayıtlarına, kart sistemine veya işverenin ikrarına** dayanıyorsa indirim uygulanmaz. Mevsimlik nitelikteki işlerde (asfalt, inşaat gibi) faaliyetin fiilen durduğu dönemler hesaba katılmaz.

6. Üst Düzey Yöneticiler

Çalışma saatlerini kendisi belirleyen ve görev ile sorumluluğunun karşılığı olarak yüksek ücret alan üst düzey yöneticiler kural olarak fazla çalışma ücreti talep edemez. **İstisna:** Yöneticinin üzerinde ona doğrudan emir ve talimat veren bir şirket ortağı, yönetim kurulu üyesi veya genel müdür varsa, çalışma saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden fazla çalışma hakkı doğar.

7. İşverene Ait Konutta İkamet (Villa, Lojman, Kapıcılık)

İşçinin ailesiyle birlikte işverene ait villa, lojman veya kapıcı dairesinde oturması hâlinde görev ile özel yaşam iç içe geçer. Bu durumda işçinin her an işverenin emrinde olduğu varsayılarak 24 saat üzerinden mesai hesabı yapılmaz. Buna karşılık kapıcılık gibi işlerde, kalorifer yakımı gibi **fiili zorunluluk içeren dönemler** bakımından somut araştırma yapılarak fazla çalışma takdir edilebilir.

8. Sağlık Kuralları Bakımından Süresi Kısıtlı İşler

Radyoaktif madde ve benzeri risk içeren işlerde çalışanlar, 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesi uyarınca **günde ancak yedi buçuk saat ve daha az** çalışması gereken işler kapsamındadır ve bu işlerde **fazla çalışma yaptırılamaz** (Yönetmelik md. 7). Özel mevzuatı günlük çalışma süresini daha da kısaltan işlerde, haftalık normal çalışma süresinin bu kısaltılmış süreye göre belirlenmesi ve aşan çalışmaların buna göre değerlendirilmesi gerekir.

9. Profesyonel Ağır Vasıta Şoförleri

Karayolları trafik mevzuatı, sürücülerin günlük azami araç kullanma süresini ayrıca sınırlar. Ancak bu düzenlemeler İş Kanunu'nun çalışma süresi hükümlerinden muafiyet sağlamaz. Haftada altı gün, günde dokuz saat çalıştırılan bir şoförün haftalık çalışma süresi 54 saate ulaşır; trafik mevzuatına uygun olsa dahi haftalık 45 saat aşıldığından aşan **9 saat** için fazla çalışma ücreti doğar. Fazla çalışma doğmaması için haftalık düzenin buna göre kurgulanması gerekir.

10. Hafta Tatili Gününde Çalışma

İşçinin yasal hafta tatilinde çalıştırılması, o hafta içindeki diğer çalışmalarla birlikte değerlendirildiğinde haftalık 45 saatin aşılması sonucunu doğuruyorsa, aşan kısım **fazla çalışma** olarak değerlendirilir ve yüzde elli zamlı ödenir. 4857 sayılı Kanun'un 46'ncı maddesi uyarınca işçinin, tatil gününden önce aynı Kanun'un 63'üncü maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla **yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili)** hakkı bulunduğu da gözetilmelidir.

11. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günü Çalışması

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışma, fazla çalışmadan ayrı bir rejime tabidir: 4857 sayılı Kanun'un 47'nci maddesi uyarınca bu günlerde çalışmayan işçilere o günün ücreti tam olarak ödenir, **çalışanlara ise çalışılan her gün için bir günlük ücreti ayrıca ödenir**. Bir ulusal bayram veya genel tatil gününün hafta tatiliyle aynı güne denk gelmesi ve işçinin o gün çalışması hâlinde, yargı uygulamasında fazla çalışma rejimi yerine genel tatil ücreti rejiminin uygulandığı kabul edilmektedir.

İşverenler ve İnsan Kaynakları İçin Notlar

- **Vardiya tasarımı.** Nöbetçi ve bekçi kadrolarında 24 saatlik vardiyalar yerine daha kısa vardiyaların kurgulanması ve ara dinlenmelerinin puantajı işlenmesi, sonradan doğacak tahakkuk riskini azaltır.
- **Kayıt üstünlüğü.** Hakkaniyet indirimi yalnızca tanık beyanına dayanan hesaplarda uygulandığından, giriş-çıkış kayıtlarının ve imzalı puantajın düzenli tutulması işvereni korur.
- **Sektörel mevzuat ile İş Kanunu birlikte okunmalı.** Trafik mevzuatı ya da sağlık kuralları bakımından süresi kısıtlı işlere ilişkin özel düzenlemeler, İş Kanunu'nun haftalık süre ve fazla çalışma hükümlerini ortadan kaldırmaz.
- **Tatil günü ayrımı.** Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının bordroda ayrı kalemlerde izlenmesi, hangi rejimin uygulandığını belgelemeyi kolaylaştırır.

Sık Sorulan Sorular

Fazla çalışma aylık ortalamaya göre mi hesaplanır?

Hayır; hesap haftalık yapılır. Denkleştirme uygulanan dönemler bunun istisnasıdır.

24 saatlik nöbette işçi 24 saat çalışmış sayılır mı?

Sayılmaz. İş yerinde geçirilen sürenin tamamı fiili çalışma değildir; uygulamada günlük fiili çalışma 14 saat olarak kabul edilmektedir.

Ara dinlenmesi düşülür mü?

Düşülür. 4857 sayılı Kanun'un 68'inci maddesi ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağını düzenler.

Hakkaniyet indirimi ne zaman uygulanmaz?

Hesaplama iş yeri kayıtlarına, kart sistemine veya işverenin ikrarına dayanıyorsa uygulanmaz.

Şoförün trafik mevzuatına uygun çalışması fazla mesaiyi engeller mi?

Engellemez. Haftalık 45 saat aşıldığında İş Kanunu uyarınca fazla çalışma doğar.

Genel tatilde çalışan işçiye ne ödenir?

4857 sayılı Kanun'un 47'nci maddesi uyarınca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ayrıca ödenir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (41, 46, 47, 63 ve 68'inci maddeler)

- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği — 6 Nisan 2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete
- 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu

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-kanununda-fazla-calismanin-tespitine-iliskin-sorunlar-ve-yargitay-ilkeleri/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 23:50 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