

Fazla Çalışma ve Ulusal Bayram Genel Tatil Ücreti Konusunda Bilinmesi Gerekenler

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 528

Tarih: 13.10.2021

Kısa Cevap

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar **fazla çalışma** (saat ücretinin %50 zamlı ödenmesi), sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenen süreyi aşıp 45 saate kadar yapılan çalışmalar ise **fazla sürelerle çalışmadır** (%25 zamlı). Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan işçiye o günün ücreti tam ödenir; çalışana ayrıca her gün için bir günlük ücret daha ödenir. Hafta tatilinde yapılan çalışma ise haftalık süreyi aştığı için fazla çalışma sayılır ve bu günde çalışan işçiye toplam **2,5 günlük ücret** ödenmesi gerekir.

Bu sirkülerimizde fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti, 13 soru cevapla, örneklerle ve yargı kararlarıyla açıklanacaktır.

Fazla Çalışma ve Çalışma Süreleri

1- Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Arasındaki Fark Nedir?

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın kapsamı ile bunlara ilişkin ücret ödeme usul ve esasları 4857 sayılı Kanunun 41'inci maddesi ile belirlenmiştir. İşyerinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği işyerlerinde 45 saati geçen çalışmalar fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu çalışma süresini aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar fazla süreli çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Tanımlardan anlaşılacağı üzere fazla çalışma ile fazla süreli çalışma farklı kavramlardır. Bu bağlamda İş Kanununda bu iki durum için farklı ücretler tespit edilmiştir. Fazla çalışma ücreti, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %50 yükseltilmesi ile fazla sürelerle çalışma ücreti ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının %25 yükseltilmesiyle hesaplanmaktadır.

2- Gece 7,5 Saatten Fazla Yapılan Çalışmalar Fazla Çalışma Sayılır mı?

4857 sayılı Kanunun 69'uncu maddesi çerçevesinde çalışma hayatında "gece" en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla 11 saat süren dönem olarak tanımlanmıştır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında; gece döneminde 7,5 saatten fazla çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmiştir (Yrg. 9. HD., T. 21.05.2012, E. 2011/22849, K. 2012/17760). Gece dönemindeki çalışmaların fazla çalışma sayılabilmesi için haftalık çalışmanın 45 saati aşması gerekmez.

3- İşçiler Günde En Fazla Kaç Saat Çalışabilir?

4857 sayılı Kanunun 63'üncü maddesine göre; tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabılır. Bu halde, 2 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Bu çerçevede, günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamayacaktır. Bu halde, yoğunlaştırılmış iş haftası veya haftalarından sonraki dönemde işçinin daha az sürelerle çalıştırılması suretiyle, toplam çalışma süresi, çalışması gereken toplam normal süreyi geçmeyecek şekilde denkleştirilir. Denkleştirme 2 aylık süre içinde tamamlanacak, bu süre toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe 4 aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile 6 aya kadar artırılabilir.

Yargıtay'ın yerleşik uygulamasına göre bir işçinin günde en fazla fiilen 14 saat çalışabileceğinin kabulü gerekir (Yrg. 22. HD., T. 22.09.2016, E. 2016/19566, K. 2016/20529). Bu durumda 24 saat çalışıp 24 saat dinlenme usulüyle yapılan çalışmalarda bir hafta 3 gün diğer hafta ise 4 gün çalışma yapılacağından, İş Kanunu'nun 63'üncü maddesi hükmü gereğince, haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi günlük 11 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılması nedeniyle, bu çalışma sisteminde işçi ilk bir hafta ($3 \times 3 =$) 9 saat, takip eden hafta ise ($4 \times 3 =$) 12 saat fazla çalışma yapmış sayılmalıdır. Çalışma şeklinin 24 saat mesai 48 saat dinlenme şeklinde olduğu durumlarda ise, işçi birinci hafta 3 gün ikinci ve üçüncü haftalar 2 gün, dördüncü hafta yine 3 gün çalışacağından, ilk hafta ($3 \times 3 =$) 9 saat, ikinci ve üçüncü haftalarda ($2 \times 3 =$) 6 saat, dördüncü hafta ise yine ($3 \times 3 =$) 9 saat fazla çalışmış sayılacaktır.

Sonuç olarak; günlük çalışma her ne kadar 4857 sayılı Kanunda en fazla 11 saat olarak hükme bağlanmış olsa da en fazla 14 saat olacağına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun ve Yrg. 22. HD.'nin kararları da mevcuttur (YHGK, T. 05.04.2006, E. 2006/9-107, K. 2006/144 / Yrg. 22. HD., T. 11.09.2018, E. 2017/22688, K. 2018/18197). Burada dikkat edilecek bir husus da şudur. Günlük 14 saate kadar olan çalışmalar haftalık normal çalışma süresi dolmamış olsa dahi $14 - 11 = 3$ saat fazla çalışma olarak kabul edilmesidir.

Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücreti

4- Hafta Tatili Süresi Ne Kadardır ve Ücreti Hangi Oranda Ödenir?

4857 sayılı Kanunun 46'ncı maddesine göre; işçilere tatil gününden önce iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile 7 günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Çalışılan hafta tatili günü için ödenmesi gereken ücretin ne olması gerektiği tartışmalıdır. Kanaatimizce bir gündelik tutarında daha ücret ödenmelidir. Ayrıca, işçinin hafta tatili gününde çalışması, haftalık 45 saatlik çalışma süresini aştığı için fazla çalışma sayılır (Yargıtay haftalık iş süresini aşan bu çalışmaları fazla çalışma olarak kabul etmiş ve ücretinin %50 yükseltilmesi şeklinde ödenmesine karar vermiştir) ve bu fazla çalışmadan dolayı da %50 oranında bir fazla mesai ücreti daha ödenmelidir. Dolayısıyla, $1+1+0,5 = 2,5$ günlük ücret ödenmiş olmalıdır.

5- Fazla Çalışmadaki 270 Saatlik Azami Sınıra Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerindeki Çalışma Süreleri Dâhil Edilir mi?

Ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışma süresi işyerinde öngörülen normal haftalık çalışma süresini aşarsa aşan kısım fazla çalışma ya da duruma göre fazla sürelerle çalışma sayılır. Bu gün için hak kazanılan bir günlük ulusal bayram ve genel tatil ücretine ilaveten normal haftalık çalışma süresini aşan kısım için fazla çalışma ücreti ya da fazla sürelerle çalışma ücretinin ödenmesi gerekecektir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bir kararında davacının genel tatil günlerindeki 3 saatlik fazla çalışmasının ayrıca hesap edilmesi zorunlu denilmiştir (Yrg. 9. HD., T. 31.10.1967, E. 1967/8211, K. 1967/11547). Sonuç olarak, ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların tamamı fazla çalışma sayılmadığı gibi yıllık 270 saatlik fazla çalışma saati içinde de sayılmaz, sadece ve sadece bu günlerde yapılan çalışma haftalık 45 saati aşıyorsa **aşan kısım**, 270 saat hesabında dikkate alınır.

6- Hafta Tatili Gününün Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününe Denk Gelmesi Halinde Ödenecek Ücret Nasıl Belirlenmelidir?

Hafta tatilinde çalışmayan işçiye normal yevmiyesi tam olarak ödenmekte, bu gün aynı zamanda dini bayram gününe denk gelmişse ekstra bir ücret ödenmez. Çünkü amaç işçinin dinlenmesini ve dini bayram gününü kutlamasını sağlamaktır. Haftalık 45 saatini dolduran işçi ve bu çalışma gününde çalıştırılmışsa, 1 yevmiye çalışmadan hak ettiği hafta tatili için, 1 yevmiye çalıştığı için ve yarım yevmiye de fazla çalışması için ücret ödenmelidir. Dini bayram günü için ekstra bir ödeme söz konusu olmadığını değerlendirmekteyim.

7- Hafta Tatili Gününde 1 Saat Çalışana Ne Kadar Ücret Ödenmelidir?

İşçi hafta tatilinde, yasal günlük çalışma süresi kadar çalıştırılabileceği gibi bu sürenin altında da çalıştırılabilmesi mümkün bulunmaktadır. **Haftalık 45 saatlik çalışmasını tamamladıktan sonra** hafta tatiline hak kazanan işçinin süresine bakılmaksızın hafta tatilinde yaptığı tüm çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmektedir. Hafta tatili çalışmasında işçiye çalıştığı süre kadar fazla çalışma ücreti ödenmesi söz konusudur. Dolayısıyla, günlük yasal iş süresinin altında hafta tatili çalışması yapan ve çalıştığı süre kadar fazla çalışma ücreti alacak bulunan işçiye bir günlük yevmiye ödenmesi mümkün bulunmamaktadır. İşçinin hafta tatilinde yasal günlük iş süresi kadar çalışma yapması durumunda, hafta tatili ücreti dâhil günlük brüt çıplak ücretinin 2,5 katı tutarında ücret alması söz konusudur. İşçinin yasal günlük iş süresinin altındaki bir süre çalışması durumunda, işçinin alacağı yasal hafta tatili ücreti dışında, çalışılan süreden ara dinlenmelerin düşülmesiyle kalan çalışma süresi, günlük brüt çıplak ücretinin günlük yasal çalışma süresine bölünmesiyle elde edilecek saat ücretinin 1,5 katıyla çarpılması sonucu hafta tatilinde çalışması karşılığı işçiye ödenmesi gereken brüt ücret bulunmaktadır.

8- Genel Tatil Ücreti Nasıl Hesaplanır?

4857 sayılı Kanunun 47'nci maddesine göre; işçiler kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için 1 günlük ücret ödenir.

9- İşveren İşçisinin Hasta Olduğu Dönemlerde Tatile ve Bayrama Rastlayan Ücretini Ödeyebilir mi?

4857 sayılı Kanunun 49'uncu maddesine göre, hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti, geçici iş göremezliğe rastlayan tatil ücreti ödenmez. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara **ayrıca** çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Örnek Hesaplamalar

10- Günlük Ücreti 155,00 TL Olan İşçinin 19 Mayıs Günü 2 Saat Çalışması Durumunda Ödenmesi Gereken Ücret Ne Olmalıdır?

4857 sayılı Kanunun “genel tatil ücreti” başlıklı 47'nci maddesine göre; işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca **çalışılan her gün için** bir günlük ücret ödenir. 19 Mayıs günü tatil yapmayarak çalışan işçiye öncelikle o günün ücreti **tam ödenir**, yani örneğimizde 155,00 TL ödenir, ayrıca çalışma yaptığı için de ayrıca $155,00 / 7,5$ (günlük kanuni çalışma süresi) = 20,67 TL x 2 saat = 41,34 TL daha ödenecektir. Yani 19 Mayıs günü 2 saat çalışan işçiye toplamda $155,00 + 41,34 = 196,34$ TL ödenecektir.

11- Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Sadece 1 Saat Çalışan İşçiye Ne Kadar Ödeme Yapılmalıdır?

Bu konuda farklı yorumlar olacağı dikkate alınarak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin bir kararında; işçinin tatil gününde yalnızca 1 saat çalışması sebebiyle, 1 saat çalışma karşılığı ücret hesaplanmışsa da, söz konusu tatilin kesintisiz kullanılması gerektiğinden ücretin bir günlük yevmiye tutarında ödenmesi gerektiği kabul edilmiştir (Yrg. 22. HD., T. 15.12.2015, E. 2014/23997, K. 2015/34572). Yargıtay'ın bu konudaki kararına bazı yazarlar çalışılan süre kadar ek ücret tahakkuk ve tediyesinin yapılması şeklinde kanaatlerini bildirmişlerdir.

12- Cumhuriyet Bayramı Gününde Çalışan/Çalışmayan İşçinin Genel Tatil Ücreti Nasıl Hesaplanmalıdır?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 47'nci maddesinin birinci fıkrası hükmüne göre; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlarsa işveren işçilerine o günün ücretlerini tam olarak, çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti daha ödenir.

Örneğin; 28 Ekim saat 13.00'ten sonra ve 29 Ekim günü işçinin işyerinde çalışıp çalışmadığı, günlük yevmiyesinin 120,00 TL olduğu kabul edilerek bir hesaplama yapalım.

Çalışmamışsa yapılacak hesaplama:

28 Ekim günü için: 120,00 TL

29 Ekim günü için: 120,00 TL

Çalışmışsa yapılacak hesaplama:

28 Ekim günü için: 120,00 TL + 60,00 TL (ekstra yarım gün ücreti) = 180,00 TL

29 Ekim günü için: 120,00 TL + 120,00 TL (ekstra tam gün ücreti) = 240,00 TL

Sonuç olarak; 1,5 günlük 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı için işçi tatil yapmışsa normal yevmiyesini yani 2 günlük yevmiyesi olan 240,00 TL alacak iken; işçi tatil yapmadan çalışmışsa 1,5 yevmiye ile birlikte 420,00 TL alacaktır.

13- Hafta Tatili Gününün Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gününe Denk Gelmesi Halinde Ödenecek Ücret Nasıl Belirlenmelidir?

Hafta tatilinde çalışmayan işçiye normal yevmiyesi tam olarak ödenmekte, bu gün aynı zamanda dini bayram gününe denk gelmişse ekstra bir ücret ödenmez. Çünkü amaç işçinin dinlenmesini ve dini bayram gününü kutlamasını sağlamaktır. Haftalık 45 saatini dolduran işçi ve bu çalışma gününde çalıştırılmışsa, 1 yevmiye çalışmadan hak ettiği hafta tatili için, 1 yevmiye çalıştığı için ve yarım yevmiye de fazla çalışması için ücret ödenmelidir. Dini bayram günü için ekstra bir ödeme söz konusu olmadığını değerlendirmekteyim.

Güncellik notu

10 ve 12 numaralı sorulardaki 155,00 TL ve 120,00 TL günlük ücretler, sirkülerin yazıldığı 2021 yılına ait örnek tutarlardır; hesaplama yöntemi değişmemekle birlikte tutarlar güncel değildir. Cari yıla ait asgari ücret ve parametreler için [Yıllık Parametreler](#) sayfasına bakabilirsiniz.

Sık Sorulan Sorular

Fazla çalışma için işçinin onayı gerekir mi?

Evet. Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir.

Yıllık fazla çalışma sınırı nedir?

4857 sayılı Kanunun 41'inci maddesine göre fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda 270 saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ücreti yerine izin verilebilir mi?

Evet. İşçi isterse, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakika serbest zaman kullanabilir.

Hafta tatilinde çalışan işçiye toplam ne kadar ücret ödenir?

Yasal günlük iş süresi kadar çalışması hâlinde, hafta tatili ücreti dâhil günlük brüt çıplak ücretinin 2,5 katı tutarında ücret ödenmesi söz konusudur.

Resmî Kaynaklar

- [4857 sayılı İş Kanunu \(41, 46, 47, 49, 63 ve 69'uncu maddeler\)](#)
- [2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun](#)
- [İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği](#)

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

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 Sirküleri

Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni.

prozon.net/sirkuler/#bulten

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/fazla-calisma-ve-ulusal-bayram-genel-tatil-ucreti-konusunda-bilinmesi-gerekenler/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 05:40 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