

İş Hukukunda Fazla Çalışma Ücreti Hesaplamaları ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Yaşanan Sorunlar

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (32, 34, 41 ve 102'nci maddeler), İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (149 ve 161'inci maddeler)

Kısa Cevap

Fazla çalışma ücreti, çalışmanın **yapıldığı dönemde geçerli olan** ücret üzerinden hesaplanır; fesih tarihindeki son ücret esas alınmaz. Gününde ödenmeyen ücretlere **mevduata uygulanan en yüksek faiz** yürütülür (4857 md. 34). Ücret alacaklarında **zamanaşımı beş yıldır** (4857 md. 32) ve zamanaşımı, hâkim tarafından kendiliğinden değil, ancak **ileri sürüldüğünde** dikkate alınır (TBK md. 161). İş sözleşmesine konulan “ücrete fazla çalışmalar dâhildir” kaydı, yıllık **270 saatlik** yasal sınırı aşan çalışmaların ücretini ortadan kaldırmaz.

Kanunun Kendi Kuralı: 4857 Sayılı Kanun'un 41'inci Maddesi

Maddenin hesaplamayı ilgilendiren hükümleri şunlardır:

- **Fazla çalışma**, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde **haftalık kırk beş saati aşan** çalışmadır. Her bir saati için verilecek ücret, “normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **yüzde elli** yükseltilmesi suretiyle” ödenir.
- Haftalık çalışma süresi sözleşmeyle 45 saatin altında belirlenmişse, bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışmadır**; her saati için ücret **yüzde yirmi beş** yükseltilerek ödenir.

- 63'üncü maddeye göre **denkleştirme** uygulanan hâllerde, haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık süreyi aşmamak koşuluyla bazı haftalarda 45 saat aşılsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.
- İşçi isterse zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat için **bir saat otuz dakika**, fazla sürelerle çalıştığı her saat için **bir saat on beş dakika** serbest zaman kullanabilir; hak edilen serbest zaman **altı ay** içinde, çalışma süreleri içinde ve ücrette kesinti olmadan kullandırılır.
- Fazla saatlerle çalışmak için **işçinin onayının alınması** gerekir ve **fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz**.

Hangi Tarihin Ücreti Esas Alınır

Maddenin ölçüsü “normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı”dır. Bu ölçü, fazla çalışmanın **yapıldığı dönemdeki** ücrete bağlıdır; iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücrete değil. Yargıtay uygulamasında da fazla çalışma alacağının fesih tarihindeki son ücret üzerinden hesaplanamayacağı kabul edilmektedir.

Geriye dönük hesaplamada izlenecek sıra şudur: önce işçinin **ücret değişim tarihleri** dönemler hâlinde listelenir, sonra fazla çalışma saatleri ilgili ayın ücretiyle eşleştirilir, en son her dönem için ayrı ayrı zamlı ücret hesaplanır.

Saat Ücretinin Bulunması

Aylık maktu ücretle çalışan bir işçide saat ücreti, yaygın uygulamada aylık ücretin otuza bölünmesiyle günlük ücrete, günlük ücretin de **7,5'e** bölünmesiyle saat ücretine ulaşılarak bulunur. Buradaki 7,5 sayısı, 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesindeki haftalık 45 saatlik çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesinden gelir. Fazla çalışma ücreti, bu şekilde bulunan saat ücretinin yüzde elli artırılmış tutarıdır.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulüyle çalışılan işlerde hesap farklıdır; bu işlerde saat ücretinin ve fazla çalışma karşılığının ne şekilde bulunacağı Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 4'üncü maddesinde ayrıca düzenlenmiştir.

“Ücrete Fazla Çalışma Dâhildir” Kaydı ve 270 Saat Sınırı

İş sözleşmelerine konulan “aylık ücrete fazla çalışmalar da dâhildir” türü kayıtlar, sınırsız bir serbestî sağlamaz. Kanunun 41'inci maddesi fazla çalışmayı yılda **270 saatle** sınırladığı için, bu tür kayıtların kapsamı da en fazla bu sınır kadar olabilir; yıl içinde 270 saati aşan bir fazla çalışma varsa, aşan kısmın ücreti sözleşmede kayıt bulunsa dahi ayrıca ödenir. Yargıtay uygulamasında benimsenen çerçeve de budur.

Yönetmelik'in 5'inci maddesi ayrıca şu ayrımı yapar: 270 saatlik **süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir**. Yani sınır her bir işçi için ayrı ayrı hesaplanır.

Faiz, Zamanaşımı ve Def'i

Konu	Kural	Dayanak
Faiz türü	Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır	4857 md. 34/1
Zamanaşımı süresi	Beş yıl (fazla çalışma ücreti de bir ücret alacağıdır)	4857 md. 32/son
Zamanaşımının başlangıcı	Alacağın muaccel olduğu tarih	TBK md. 149
Hâkimin re'sen dikkate alması	Alamaz ; zamanaşımı ileri sürülmedikçe göz önüne alınmaz	TBK md. 161

Bu üçlü birlikte okunduğunda sonuç şudur: zamanaşımı, fesih tarihinden değil her bir dönem ücretinin muaccel olduğu tarihten işlemeye başlar; buna karşılık zamanaşımı bir hak düşürücü süre olmadığından, davada ileri sürülmezse mahkeme kendiliğinden uygulayamaz.

İdari Para Cezası ve Belgeleme

4857 sayılı Kanun'un 102'nci maddesinin (c) bendi uyarınca; 41'inci maddede belirtilen **fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen**, işçiye hak ettiği **serbest zamanı altı ay içinde kullandırmayan** ve fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için **işçinin onayını almayan** işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için idari para cezası verilir. Ceza tutarları her yıl yeniden değerlendirme oranında güncellendiği için, uygulanacak tutarın ilgili yılın güncel listesinden teyit edilmesi gerekir.

Yönetmelik ayrıca işverene, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma sürelerini **belgelemek** ve işçinin bu çalışmalara ilişkin **yazılı onayını** saklamak yükümlülüğü getirir. Uyuşmazlıkta ispat yükü bakımından bu kayıtlar belirleyicidir: elektronik giriş-çıkış verileri, puantaj kayıtları ve imzalı bordroların birbirini doğrulaması gerekir.

Doğrulama Notu

Bu sirkülerin ilk hâlinde dört ayrı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı esas alınmış ve künyeleri (E.2006/12190 K.2006/31035; E.2005/16467 K.2005/40596; E.2007/8638 K.2007/37243;

E.2007/7830 K.2007/34898) verilmişti. Bu kararların metinlerine resmî kaynaklardan ulaşılamadığı için künyeler metinden çıkarılmış, aynı sonuçlar kanun ve yönetmelik hükümlerine dayandırılmıştır. Yargıtay uygulamasına yapılan atıflar, tek bir karara değil yerleşik içtihadı işaret etmektedir.

Sık Sorulan Sorular

Fazla çalışma ücreti hangi tarihin ücreti üzerinden hesaplanır?

Çalışmanın yapıldığı dönemde geçerli olan çıplak ücret üzerinden. Fesih tarihindeki son ücret esas alınmaz.

Fazla çalışma zammı yüzde kaçtır?

Fazla çalışmada **yüzde elli**, fazla sürelerle çalışmada **yüzde yirmi beş** (4857 md. 41).

Sözleşmede “ücrete fazla mesai dâhildir” yazıyorsa hiç ödeme yapılmaz mı?

Bu kaydın kapsamı en fazla yıllık 270 saattir. Bu sınırı aşan fazla çalışmanın ücreti ayrıca ödenir.

Ödenmeyen fazla çalışma ücretine hangi faiz uygulanır?

Yasal faiz veya işletme kredisi faizi değil, **mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı** (4857 md. 34).

Zamanaşımı süresi ne kadar ve ne zaman başlar?

Beş yıldır (4857 md. 32) ve alacağın muaccel olduğu tarihte işlemeye başlar (TBK md. 149).

Mahkeme zamanaşımını kendiliğinden dikkate alır mı?

Almaz. Zamanaşımı ileri sürülmedikçe hâkim bunu kendiliğinden göz önüne alamaz (TBK md. 161); savunmanın davalı tarafça açıkça ileri sürülmesi gerekir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (32, 34, 41, 63 ve 102’nci maddeler)
- 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (149 ve 161’inci maddeler)
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği (6/4/2004 tarihli ve 25425 sayılı Resmî Gazete)

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/is-hukukunda-fazla-calisma-ureti-hesaplamalari-ve-yargitay-kararlari-cercevesinde-yasanan-sorunlar/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 06:34 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