

İş Hukukunda Fazla Çalışma ve Mesai Alacakları Kaynaklı İş Sözleşmesi Fesih Süreçleri

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (24, 25, 41 ve 63'üncü maddeler) ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki 14'üncü maddesi

Kısa Cevap

Fazla çalışma, iş sözleşmesinin sona ermesinde iki yönlü bir uyumsuzluk kaynağıdır. **Fazla mesai ücreti ödenmeyen işçi**, 4857 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinin (II) numaralı fıkrasının (e) bendine dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshedebilir; bu durumda ihbar tazminatı isteyemez ancak en az bir yıllık kıdemi varsa **kıdem tazminatına** hak kazanır. Buna karşılık **fazla çalışmaya direnen işçi** bakımından işverenin haklı fesih hakkı, fazla çalışmanın yasal sınırlar içinde kalması, işçinin onayının bulunması ve geçmiş dönem ücretlerinin ödenmiş olması şartlarına bağlıdır.

Kanuni Çerçeve

Hüküm	İçeriği
4857 md. 41	Fazla çalışma, haftalık kırk beş saati aşan çalışmadır; her saat için normal saatlik ücretin yüzde elli fazlası ödenir. Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saati aşamaz.
4857 md. 63	Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir; günlük çalışma süresi hiçbir şekilde 11 saati aşamaz.
4857 md. 24/II-(e)	“İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse” işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.
4857 md. 25/II	Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri; işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı.
1475 md. 14	Kıdem tazminatı; işçinin en az bir yıllık çalışmış olması şartı.

İşçinin Feshi: Ödenmeyen Fazla Mesai

4857 sayılı Kanun’un 24’üncü maddesinin (II) numaralı fıkrasının (e) bendindeki “ücret” ibaresi, yerleşik yargı uygulamasında **geniş anlamda ücreti** kapsayacak biçimde ele alınmaktadır. Fazla çalışma ücreti de bu kapsamdadır; dolayısıyla hak edilen fazla mesai ücretinin hiç ödenmemesi ya da eksik ödenmesi, işçiye sözleşmeyi derhal sona erdirmeye yetkisi verir.

- **Eylemli fesih.** İşçinin, ödenmeyen fazla mesai alacakları nedeniyle iş yerinden ayrılması, ayrılma anında açık bir fesih beyanı olmasa dahi haklı nedenle fesih olarak değerlendirilebilmektedir.
- **Sonuçları.** Haklı nedenle fesheden işçi **ihbar tazminatı isteyemez**; en az bir yıllık kıdemi varsa **kıdem tazminatına** hak kazanır. Ödenmeyen fazla çalışma ücretleri ise ayrıca talep edilebilir.

İşverenin Feshi: Fazla Çalışmaya Direnen İşçi

İşverenin fazla çalışma talebinin reddedilmesi, her hâlde haklı fesih nedeni oluşturmaz. Uygulamada işverenin haklı fesih hakkının doğması için şu şartların birlikte bulunması aranır:

1. **Geçmiş dönem fazla mesai ücretlerinin ödenmiş olması.** Fazla çalışma ücretlerini düzenli ödemeyen işverenin daha fazla çalışma talebine işçinin direnmesi, korunan bir davranıştır.
2. **Yasal sınırların aşılmamış olması.** Yılda 270 saatlik üst sınır, günlük 11 saatlik çalışma süresi sınırı ve fazla çalışma yaptırılması yasak olan hâller (örneğin gece çalışması, sağlık kuralları bakımından günde en çok yedi buçuk saat çalışılabilecek işler, gebe ve yeni doğum yapmış işçiler, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi) gözetilmelidir.

3. **İşçinin onayının bulunması.** 4857 sayılı Kanun'un 41'inci maddesi uyarınca fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Bu şartlar sağlandığı hâlde işçi fazla çalışmaya kalmayı reddederse, işveren bakımından haklı fesih tartışması gündeme gelir. Buna karşılık ücretleri ödenmeyen işçinin mesaiye kalmaması gerekçe gösterilerek yapılan fesih, iş güvencesi kapsamındaki işçiler bakımından geçersiz fesih sayılabilir ve işe iade sonucunu doğurabilir.

Doğrulama notu: Kaydın önceki sürümünde bu bölümlere dayanak olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2007/37108, K. 2008/6304; E. 2007/40188, K. 2008/119 ve E. 2006/6685, K. 2006/7652 sayılı kararları gösteriliyordu. Bu künyeler resmî bir veri tabanından doğrulanamadığı için metinde tek tek anılmamıştır; yukarıdaki değerlendirmeler doğrudan 4857 ve 1475 sayılı Kanun hükümlerine dayandırılmıştır. Somut bir uyuşmazlıkta güncel içtihadın ayrıca incelenmesi gerekir.

İnsan Kaynakları Birimleri İçin Notlar

- **Puantaj-bordro-banka zinciri.** Puantajda görünen fazla çalışmanın bordroya yansıtılması ve ödemenin banka kanalıyla yapılması, “fazla mesaim ödenmiyor” gerekçesiyle yapılacak eylemli feshin dayanağını ortadan kaldırır.
- **270 saat takibi.** Yıllık 270 saatlik sınıra yaklaşan personel için uyarı eşiği tanımlanmalı; sınırın aşıldığı hâllerde fazla çalışma talebi hukuken korunmaz.
- **Onay yönetimi.** Fazla çalışma onaylarının özlük dosyasında güncel tutulması ve fazla çalışma yasağı kapsamındaki personelin ayrı izlenmesi gerekir.
- **Serbest zaman seçeneği.** Fazla çalışma yapan işçinin, ücret yerine zamlı karşılığı kadar serbest zaman kullanma tercihi de bulunduğundan, bu tercihin yazılı olarak kayda geçirilmesi yerinde olur.

Sık Sorulan Sorular

Fazla mesai ücreti ödenmezse işçi hemen çıkabilir mi?

4857 sayılı Kanun'un 24/II-(e) bendi, ücretin kanuna veya sözleşmeye uygun hesaplanmaması ya da ödenmemesi hâlinde işçiye derhal fesih hakkı verir; fazla çalışma ücreti de geniş anlamda ücret kapsamındadır.

Bu şekilde ayrılan işçi hangi tazminatı alır?

İhbar tazminatı alamaz; en az bir yıllık kıdemi varsa kıdem tazminatına hak kazanır.

Yıllık fazla çalışma sınırı nedir?

Toplam 270 saat.

Günlük çalışma süresi en fazla kaç saat olabilir?

11 saat.

Fazla çalışma ücreti nasıl hesaplanır?

Her fazla saat için normal saatlik ücretin yüzde elli fazlası ödenir.

İşçi fazla mesaiye kalmayı reddederse işveren çıkarabilir mi?

Ancak yasal sınırlara uyulmuş, işçinin onayı alınmış ve geçmiş dönem ücretleri ödenmişse haklı fesih tartışılabilir; aksi hâlde fesih geçersiz sayılabilir.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (24, 25, 41 ve 63'üncü maddeler)
- 1475 sayılı İş Kanunu (yürürlükteki 14'üncü madde — kıdem tazminatı)

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 Sirküleri Haftada üç gün, ücretsiz e-posta bülteni. prozon.net/sirkuler/#bulten
---	--

Bu belge <https://prozon.net/sirkuler/is-hukukunda-fazla-calisma-ve-mesai-alacaklari-kaynakli-is-sozlesmesi-fesih-surecleri/> adresindeki sirkülerden 20.09.2026 12:57 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