

İş Hukukunda Fazla Çalışmanın Temel Kriterleri, Tespit Esasları ve Yargıtay'ın Güncel Çerçevesi

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 01.06.2026

Kaynak: 4857 sayılı İş Kanunu (41, 63 ve 68'inci maddeler) ile İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği

Kısa Cevap

Fazla çalışmanın ana ölçütü **haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmasıdır**. Hesapta işçinin fiilen çalıştığı veya kanunen çalışılmış sayılan süreler dikkate alınır; **ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz**. Denkleştirme uygulanan dönemlerde günlük süre 11 saate kadar çıkabilir ve dönem ortalaması 45 saati aşmıyorsa fazla çalışma doğmaz. İspat bakımından belirleyici olan, imzalı bordro ve iş yeri kayıtlarıdır.

Fiili Çalışma Süresi ve Ara Dinlenmesi

İşçinin iş yerinde bulunduğu sürenin tamamı çalışma süresi değildir. 4857 sayılı Kanun'un 68'inci maddesi ara dinlenmesini günlük çalışma süresine göre belirler ve **ara dinlenmesinin çalışma süresinden sayılmayacağını** hükme bağlar:

Günlük çalışma süresi	Ara dinlenmesi (en az)
Dört saat veya daha kısa	15 dakika
Dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (dâhil)	Yarım saat
Yedi buçuk saatten fazla	Bir saat

Bu süreler asgari olup sözleşmelerle artırılabilir; ara dinlenmeleri aralıksız kullanılır ancak iklim, mevsim, o yerdeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak sözleşmelerle aralı da kullanılabilir.

Denkleştirme

4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesi uyarınca tarafların anlaşmasıyla haftalık normal çalışma süresi, **günde on bir saati aşmamak koşuluyla** haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilir. Bu hâlde **iki aylık süre içinde** işçinin haftalık ortalama çalışma süresi normal haftalık çalışma süresini aşamaz; bu **denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar** artırılabilir. Denkleştirme uygulanan dönemde bazı haftalar 45 saati aşırsa dahi, dönem ortalaması 45 saati geçmiyorsa fazla çalışma oluşmaz.

Yasaklara Aykırılığın Ücrete Etkisi

Fazla çalışmaya ilişkin onay, yasak ve süre kurallarına aykırı davranılması mevzuata aykırılıktır ve idari yaptırıma tabidir. Bununla birlikte, işçi bu koşullarda **fiilen çalıştırılmışsa**, yapılan çalışmanın karşılığının zamlı ücret olarak ödenmesi gerekir; aykırılık, işçinin ücret hakkını ortadan kaldırmaz. İşçi lehine yorum ilkesinin ve koruyucu hükümlerin sonucu budur.

İspat Kuralları

- **İspat yükü işçidedir.** Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (genel ispat kuralı).
- **İmzalı bordro.** Bordroda fazla çalışma tahakkuku ve ödemesi bulunuyor, işçi bordroyu **ihtirazi kayıt koymadan** imzalamışsa, yargı uygulamasında bu dönem için tanıkla daha fazla çalışma iddiası dinlenmez; iddia ancak eş değerde **yazılı belgeyle** kanıtlanabilir.
- **Banka ödemeleri.** Bordro imzasız olsa dahi, her ay değişen tutarlarda fazla çalışma tahakkuklarının banka kanalıyla ödenmesi ve işçinin itiraz etmemesi, aynı yazılı delil sonucunu doğurabilmektedir.
- **Bordronun boş veya imzasız olması.** Bu hâlde işçi, iş yeri giriş-çıkış kayıtları, iç yazışmalar veya somut ve tutarlı **tanık beyanlarıyla** iddiasını ispatlayabilir. İş yeri düzenini bilmeyen kişilerin beyanına itibar edilmez.
- **Hakkaniyet indirimi.** Hesaplama uzun bir dönem için ve yalnızca tanık beyanlarına dayanıyorsa, yargı uygulamasında hesaplanan süreden indirim yapılmaktadır. Hesaplama iş yeri kayıtlarına ya da yazılı belgelere dayanıyorsa bu indirim uygulanmaz.
- **Üst düzey yöneticiler.** Çalışma saatlerini kendisi belirleyen ve görev ile sorumluluğunun gereği olarak yüksek ücret alan üst düzey yöneticiler kural olarak fazla çalışma ücreti talep edemez. Ancak bu yöneticinin üzerinde ona emir ve talimat veren bir şirket ortağı, yönetim kurulu üyesi ya da genel müdür varsa, çalışma saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceği için fazla çalışma ücreti hakkı doğar.

Doğrulama notu: Bu bölümdeki ispat ve hesaplama kuralları kanun metninde değil, yerleşik yargı uygulamasında şekillenmiştir. Kaydın önceki sürümünde dayanak olarak gösterilen Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2008/923, K. 2008/5603 sayılı kararı resmî bir veri tabanından doğrulanamadığı için künye olarak anılmamıştır. Somut bir uyuşmazlıkta güncel içtihadın ayrıca incelenmesi gerekir.

Haftalık ve Günlük Sınırların Birlikte Uygulanması

Haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Bununla birlikte günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağına ilişkin kural bağımsız bir sınırdır; haftalık toplam 45 saate ulaşmasa dahi, günlük 11 saatin aşıldığı hâller mevzuata aykırılık oluşturur ve yargı uygulamasında bu aşan süreler fazla çalışma olarak değerlendirilmektedir.

Sık Sorulan Sorular

Fazla çalışmanın temel ölçütü nedir?

Haftalık çalışma süresinin 45 saati aşması.

Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılır mı?

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

Denkleştirme süresi ne kadar?

İki ay; toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar artırılabilir.

İmzalı bordro ne sonuç doğurur?

Fazla çalışma tahakkuku içeren ve ihtirazi kayıtsız imzalanan bordro, o dönem için tanık beyanıyla daha fazla mesai iddiasını karşılar; iddia yazılı belgeyle kanıtlanmalıdır.

Hakkaniyet indirimi her dosyada uygulanır mı?

Uygulanmaz. Hesaplama iş yeri kayıtlarına veya yazılı belgelere dayanıyorsa indirim yapılmaz.

Üst düzey yönetici fazla mesai isteyebilir mi?

Kural olarak isteyemez; ancak üzerinde emir ve talimat veren bir merci varsa hak doğar.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (41, 63 ve 68'inci maddeler)
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği — 6 Nisan 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.

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/is-hukukunda-fazla-calismanin-temel-kriterleri-tespit-esaslari-ve-yargitayin-guncel-cercevesi/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 00:02 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