

İş Hukukunda Nisbi ve Mutlak Emredici Kural

Mahmut Çolak

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Sirküler No: 1257

Tarih: 11.06.2025

Kısa Cevap

Aksi kararlaştırılamayan kural **emredici**, kararlaştırılabilen kural **yedek** hukuk kuralıdır. Emredici kurallar ikiye ayrılır: yalnızca **işçi lehine** değiştirilebilenler **nisbi emredici**, işçi lehine dahi değiştirilemeyenler **mutlak emredici** kuraldır. İş hukukunda kurallar genel olarak nisbi emredicidir; fazla mesainin yılda 270 saati aşamaması mutlak emredici, fazla mesai ücretinin normal ücretin %50 yükseltilmesiyle ödenmesi ise nisbi emredici bir düzenlemedir.

Emredici ve Yedek Kural Ayrımı

Hukuk kuralları bilindiği üzere emredici ve yedek hukuk kuralları olmak üzere ikiye ayrılır. Bir kuralın aksi kararlaştırılamıyorsa “emredici”, kararlaştırılabiliyorsa “yedek” hukuk kuralı özelliği taşıdığı kabul edilmektedir.

Nisbi ve Mutlak Emredici Kural

Emredici hukuk kuralları da kendi arasında ikiye ayrılmaktadır. Buna göre; bir kural, işçi lehine olmak koşuluyla değiştirilebiliyorsa “nisbi emredici”, işçi lehine de olsa değiştirilemiyorsa “mutlak emredici” kuraldır.

İş Hukukundaki Uygulaması

İş hukukunda kurallar genel olarak nisbi emredici nitelik taşımaktadır ve işçi lehine değiştirilebilmektedir. Ancak bu değişiklik mutlak değil kamu yararı ile sınırlıdır. Örneğin; fazla mesai yılda 270 saati geçemez düzenlemesi mutlak emredici, fazla mesai ücreti normal ücretin %50 yükseltilmesiyle ödenir düzenlemesi nisbi emredici bir düzenlemedir.

Sık Sorulan Sorular

Nisbi emredici kural nasıl değiştirilebilir?

Yalnızca işçi lehine olmak koşuluyla; bu serbesti de kamu yararı ile sınırlıdır.

Mutlak emredici kurala örnek nedir?

Fazla çalışmanın yılda 270 saati geçemeyeceği düzenlemesi.

Nisbi emredici kurala örnek nedir?

Fazla çalışma ücretinin normal ücretin %50 yükseltilmesiyle ödenmesi; taraflar bunu işçi lehine artırabilir.

Yedek hukuk kuralı ne demek?

Aksi taraflarca kararlaştırılabilen, kararlaştırılmadığında uygulanan kuraldır.

Resmî Kaynaklar

- 4857 sayılı İş Kanunu (41'inci madde — fazla çalışma ücreti ve yıllık 270 saat sınırı)
 - 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (hizmet sözleşmesi hükümleri)
-

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-nisbi-ve-mutlak-emredici-kural/> adresindeki sirkülerden 21.09.2026 10:57 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, Fevziye Cd. No:140 Kat:5, 34844 Maltepe / İstanbul · +90 216 808 02 39 · bilgi@prozon.net