Yargıtay’dan Emsal Karar: Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesi Haklı veya Geçerli Nedenle Feshedilemez

Mahmut Akman

İş ve Sosyal Güvenlik Danışmanı

Tarih: 30.10.2026

Kısa Cevap

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi (Esas No: 2026/692, Karar No: 2026/1453, Karar Tarihi: 18.02.2026) tarafından verilen emsal kararda; iş sözleşmesinde başlangıçta onay verilmiş olsa dahi, işçinin 30 gün önceden yazılı bildirimde bulunarak **fazla çalışma muvafakatini geri alma hakkının bulunduğu**, bu onayın geri alınmasının işverenin kabulüne bağlı olmadığı ve **fazla çalışmayı reddeden işçinin iş sözleşmesinin Kod-49 (görevi yapmamakta ısrar etme) veya geçerli nedenle feshedilemeyeceği** hükme bağlanmıştır.

Düzenlemenin ve Kararın Kapsamı

4857 sayılı İş Kanunu ve İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde Yargıtay kararında yer alan temel ilkeler şunlardır:

- **Fazla Çalışma Onayının Geri Alınması (30 Gün Kuralı):** Yönetmeliğin 9/2. maddesi gereğince, iş sözleşmesi kurulurken veya sonradan fazla çalışmaya muvafakat veren işçi, bu onayını **30 gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunmak kaydıyla** dilediği zaman geri alabilir.
- **İşverenin Onayına/Kabulüne Bağlı Değildir:** Fazla çalışma onayının geri alınması tek taraflı bozucu yenilik doğuran bir irade beyanı niteliğindedir; geçerliliği işverenin onayına veya kabul şartına bağlanamaz.
- **Kod-49 ve Görevi Yapmamakta Israr Unsuru:** İş Kanunu m. 25/II-(h) bendi kapsamındaki "hatırlatıldığı halde görevi yapmamakta ısrar etme" nedenine dayalı haklı fesihte;

- İşçiye yapması istenen görevin açıkça hatırlatılması ve tamamlaması için makul bir süre tanınması şarttır.
- Hatırlatmanın ardından eylemin yalnızca bir defa gerçekleşmesi yetmez; fiilin ısrarlı ve devamlılık arz etmesi gerekir.
- Fazla çalışma zorunlu bir görev olmadığından, yasal hakkını kullanarak onayı geri alan işçinin fazla mesaiyi reddetmesi "ödevli olduğu görevi yapmamak" kapsamına sokulamaz.

- **Feshin Geçersizliği ve İşe İade:** Salt fazla çalışma muvafakatini geri çektiği ve fazla mesaiye kalmadığı gerekçesiyle yapılan fesihler haksız ve geçersiz kabul edilerek işe iade veya kıdem/ihbar tazminatına hükmedilecektir.

Kimler Etkileniyor?

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2026/180 sayılı Sirküler konusunu teşkil eden bu kararından etkilenen kesimler:

- 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında fazla çalışma (mesai) uygulaması yürüten tüm işverenler, sanayi kuruluşları ve hizmet işletmeleri
- Şirketlerin İnsan Kaynakları (İK) departmanları, Bordro ve Özlük İşleri yöneticileri
- Fazla çalışma muvafakati veren ve bu muvafakati geri almak isteyen tüm 4/a (SSK) kapsamındaki işçiler
- İşe iade, fesih ve kıdem tazminatı uyuşmazlıklarını yürüten İş Hukuku Avukatları ve Sosyal Güvenlik Danışmanları

Fazla Çalışma Onayı ve Fesih Kriterleri Karşılaştırma Tablosu

Hukuki Kriter	İşveren Uygulaması / İddiası	Yargıtay Hukuk Dairesi Kararı (2026/1453)
Fazla Çalışma Zorunluluğu	Sözleşmede onay var, işçi çalışmak zorundadır.	**İşçinin fazla çalışma yapma zorunluluğu yoktur; onay tek taraflı geri alınabilir.**
Geri Alma Süresi	İşveren kabul etmezse onay iptal edilemez.	**30 gün önceden yazılı bildirim yeterlidir; işverenin onayına tabi değildir.**
Fesih Nedeni (Kod-49)	Görevi yapmamakta ısrar nedeniyle haklı fesih.	**Fazla çalışma yasal zorunluluk olmadığından Kod-49 uygulanamaz; fesih geçersizdir.**
İspat Külfeti	İşçinin itaatsizlik ettiği iddiası.	**İşverenin açık yazılı uyarı ve makul tamamlama süresi verdiğini ispatı zorunludur.**

Operasyonel Kontrol Listesi

- İşçiden yazılı olarak alınan "Fazla Çalışma Onayının Geri Alınması" dilekçesini evrak kayıt numarası ve tebellüğ tarihi düşerek özlük dosyasına kaydedin.
- 30 günlük yasal geçiş süresini takvime işleyin; 30 gün dolduktan sonra işçiyi kesinlikle rızası hilafına fazla mesaiye zorlamayın.
- Fazla mesaiye kalmak istemeyen personelin iş sözleşmesini SGK Çıkış Kodu 49 (İş Kanunu m. 25/II-h) ile sonlandırmayın; aksi takdirde işe iade ve ağır tazminat riskleriyle karşılaşılacaktır.
- İşyerinde mesai ihtiyacı doğduğunda, iş sözleşmesinde yazılı olsa dahi fiili mesai gününden önce çalışanların güncel muvafakat durumlarını kontrol edin.

Yanlış Yorumlanabilecek Noktalar

İş sözleşmelerinde yer alan "İşçi gerektiğinde fazla çalışma yapmayı kabul eder" ibaresi, işverene süresiz ve mutlak bir hak vermez. Yönetmelik değişikliği ile işçiye bu onayını dilediği zaman 30 gün önceden geri alma hakkı tanınmıştır. İşçinin bu yasal hakkını kullanması itaatsizlik, görevi aksatma veya haklı fesih gerekçesi sayılamaz.

Sık Sorulan Sorular

İşçi iş sözleşmesinde verdiği fazla mesai onayını iptal edebilir mi?

Evet. Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9/2. maddesi uyarınca işçi, 30 gün önceden işverene yazılı bildirimde bulunarak verdiği onayı geri alabilir.

Fazla çalışmaya kalmayan işçi Kod-49 ile işten çıkarılabilir mi?

Hayır. Yargıtay kararı uyarınca fazla çalışma zorunlu bir görev niteliğinde olmadığından, muvafakatini geri alan işçinin mesaiyi reddetmesi Kod-49 (görevi yapmamakta ısrar) kapsamına girmez ve yapılan fesih haksız sayılır.

Resmî Kaynaklar

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi – 18.02.2026 Tarihli, Esas: 2026/692, Karar: 2026/1453 Sayılı Kararı
- 4857 Sayılı İş Kanunu m. 25/II-(h) ve m. 41
- İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği m. 9/2 (25.08.2017 Tarihli ve 30165 Sayılı Resmî Gazete)

PROZON'DAN

Yazılım, danışmanlık ve ücretsiz araçlar

YAZILIM VE HIZMET

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/

ÜCRETSIZ 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/yargitaydan-emsal-karar-fazla-calisma-onayini-geri-alan-iscinin-is-sozlesmesi-hakli-veya-gecerli-nedenle-feshedilemez/ adresindeki sirkülerden 30.10.2026 18:02 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