

**DENET DUYURU**  
Vergi

AUDIT | TAX | ADVISORY

For the latest from BDO Turkey, follow us



**Duyuru Tarihi** : 04.11.2024  
**Duyuru No** : 2024/045  
**Yayımlandığı Yer** : LEBİB YALKIN DERGİSİ -  
KASIM 2024 - SAYI : 251

Dr. Halit BAŞBUĞA  
E. SGK Denetmeni

Büşra ÖZLÜ  
Doktora Öğrencisi  
Istanbul Üniversitesi

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NDA FAZLA ÇALIŞMA ÜZERİNE  
SERBEST ZAMAN UYGULAMASI****ÖZET**

Günümüz çalışma hayatında işveren ile çalışan arasındaki dengeyi sağlamak, verimliliği artırmak ve iş güvencesini korumak adına serbest zaman uygulamasına ilişkin düzenlemeler büyük bir önem taşımaktadır. İşçinin serbest zaman kullanabilmesi için talebini, her seferinde işverene yeniden iletmesi gerektiği vurgulanmıştır. Önceden ya da toplu iş sözleşmeleri ile verilen onayların, serbest zaman kullanımında geçerli olmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca serbest zamanın işverenin belirlediği tarihlerde, 6 ay içinde ve iş günleri içerisinde kesintisiz bir şekilde işçinin ücreti üzerinde herhangi bir düşüş olmadan kullanılmasının zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Son olarak çalışmamızda serbest zamanın belirlenen süre içinde kullanılmaması durumunda işçinin sahip olduğu yasal haklar ve işverene uygulanabilecek idari yaptırımlar üzerinde durulmuştur.

DENET DUYURU  
Sayı : 2024/045/1

BDO Yayıncılık A.Ş.

Eski Büyükdere Cad. No.14  
Park Plaza Kat:4  
34398 Maslak/Istanbul  
Turkey

Tel: +90 212 365 62 00  
Fax: +90 212 365 62 02  
e-mail: bdo@bdo.com.tr  
www.bdo.com.tr

Garantisi ile sınırlı bir Birleşik Krallık şirketi olan BDO International Limited'in üyesi ve bir Türk anonim şirketi olan BDO Yayıncılık A.Ş., bağımsız üye kuruluşlardan oluşan BDO ağıının bir parçasını teşkil etmektedir.

BDO International global ağıının toplam gelirleri 2023 yılında 14 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. BDO, 166'dan fazla ülkede bulunan 1.776 ofiste faaliyet göstermekte olup, bu ofislerde denetim ve danışmanlık hizmetleri veren ortaklık dahil dünya çapında 115.661 kişi çalışmaktadır.

Dikkat ve titizlikle hazırlanan bu yayın, geniş anlamda görüşleri içermekte olup, genel bir yol gösterici olarak değerlendirilmelidir. Özel durumlara ilgili olarak, mesleki görüş ve yardım almadan, bu yayına dayanarak uygulamalarda bulunulmamalıdır. Bu konuların kendi özel durumunuza ilişkin etkilerini görüşmek için BDO Yayıncılık A.Ş. ile temas kurabilirsiniz. Bu yayındaki bilgilere dayanarak belli eylemlerde bulunmak veya bulunmamak nedeniyle doğabilecek zararlar nedeniyle, BDO Yayıncılık A.Ş. ve ortakları, çalışanları ile yazarları herhangi bir yükümlülük veya sorumluluk kabul etmemektedirler.

**Anahtar Kelimeler:** Serbest Zaman, Fazla Çalışma, İdari Para Cezası, İş Kanunu

## 1. GİRİŞ

Günümüzde iş hayatında en çok dikkat çeken konulardan biri fazla çalışma ve bunun karşılığında yapılan ödemelerdir. Fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin 45 saati aşan kısımlarını ifade ederken; fazla süreli çalışma, iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında belirlendiği durumlarda bu süreyi aşan ve 45 saate kadar yapılan çalışmaları kapsar. Fazla mesai sürelerinin yasal sınırlamalara uyulmadan gerçekleştirilmesi halinde işçinin fiziksel sağlığı olumsuz etkilenebilir. Ara dinlenme sürelerine uyulmaması veyahut bu sürelerin kısılması ise aşırı yorgunluğa sebep olabileceği için işçinin iş kazası yaşama ihtimali artmaktadır. Bu nedenle, kanun koyucu günlük ve haftalık çalışma sürelerine sınırlar getirmiş, fazla çalışma süresini ise yıllık bazda sınırlandırmıştır. Belirlenen bu sınırlamalar esasında çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığını koruma amacı gütmektedir.

Fazla çalışma süresince ödenen ücret, işçi için ek bir gelir kaynağı iken işveren için önemli bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Fazla çalışmanın her bir saati için ödenecek ücret, normal çalışma saatine düşen ücret %50 artırılarak hesaplanırken, fazla süreli çalışmalar için bu oran %25 artışla belirlenmektedir. Fazla çalışma ve fazla süreli çalışmalarda ödenecek fazla mesai ücreti yasal olarak asıl şarttır. Ancak 1475 sayılı yasadaki farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu ekstra bir düzenleme sunmakta ve bu konudaki hükümlerini 41. maddesinin 4. ve 5. fıkraları ile İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 6. maddesinde açıkça belirtmektedir.

Buna göre, fazla çalışma yapan veya fazla sürelerle çalışan işçiler, arzu ettikleri takdirde, her saat fazla mesai karşılığı için bir saat 30 dakika, fazla süreli çalışmalar için ise bir saat 15 dakika serbest zaman kullanma hakkına sahiptir. Bu düzenleme öncelikle işçi sağlığını koruma amacı taşımakta olup, işçinin alacağı ücret karşılığında serbest zaman elde edebilme imkanı da sunmaktadır. Böylelikle çalışanın ücret kaybının de önüne geçilmektedir.

## 2. ÇALIŞMA SÜRESİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi, iş yerlerinde çalışma sürelerini düzenlemektedir. Bu maddeye göre, işçiler haftada maksimum 45 saat çalışabilir. Çalışma süresi işveren tarafından belirlenen iş yeri koşullarına göre çeşitlenebilir ancak bu süre aşılamaz. Yani işverenler bir işçiyi haftalık 45 saatten daha fazla çalıştıramaz. Yasal olarak belirlenen bu maksimum süre, işçilere sağlıklı bir çalışma ortamı sunmak ve iş yaşam dengesini korumak amacıyla belirlenmiştir.

## 2.1. Fazla Mesai

İşçinin, yasal sınırlar olan haftalık 45 saatin üzerinde çalışması durumudur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi fazla mesai uygulamasını kapsamaktadır. İşveren, işçisini 45 saatin üzerindeki çalışmalarda (fazla çalışma) çalıştırmak istiyorsa bunu önceden işçilere bildirmek ve izin almak zorundadır. Fazla mesai çalışmaları yalnızca objektif koşullar altında gerçekleşir, Bunlar genellikle işin yoğun olduğu dönemlerde ortaya çıkar.

Fazla çalışma, genel bir tanımla, bir işçinin yasal olarak belirlenen normal çalışma saatlerinin üzerinde çalıştığı sürelerdir. Fazla mesai için işçiye, İş Kanunu'nun 41. maddesine göre, fazla çalışılan her bir saat için normal saat ücretinin %50 fazlası (yani, 1,5 katı) ödenmelidir.

## 2.2. Serbest Zaman

4857 sayılı İş Kanunu'nun getirdiği önemli yeniliklerden biri, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçilerin, yaptıkları çalışmalar karşılığında zamlı ücret yerine serbest zaman kullanma imkanına sahip olmalarıdır. Bu düzenlemeye göre, işçi fazla çalışma talep ettiğinde, her saat fazla çalışma için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalışma için ise bir saat on beş dakika serbest zaman kullanılabilir. Fazla çalışma ücretinde olduğu gibi burada belirtilen oranlar alt sınır olup işçi lehine artırılabilir.

Serbest zamanın nasıl ve ne zaman kullanılacağı, İş Kanunu'nun 41. maddesinin 5. fıkrası ve Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 6/2.3 maddesinde açık bir şekilde düzenlenmiştir. Bu bağlamda, işçi hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde işverene yazılı olarak bildirerek işverenin işin veya iş yerinin gerekliliklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanma hakkına sahiptir. Ancak işçi bu süreçte kanundan veya sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullanamaz.

Fazla çalışma karşılığında verilecek serbest zaman yalnızca Kanun'un 41. maddesinde düzenlenen olağan fazla çalışmalar için geçerli olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. ve 43. maddelerinde belirtilen zorunlu nedenlerle veya olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışmalar için serbest zaman uygulaması bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu maddelerde de yer alan zorunlu nedenler ve olağanüstü durumlar için sadece zamlı ücret talep edilebilir. Böylece kanun serbest zaman uygulamasını yalnızca olağan nedenlere dayanan fazla çalışma ile sınırlandırmakta ve işçilerin zorunlu sebeplerle veya olağanüstü hallerde yapılan fazla çalışma için serbest zaman isteyememelerini sağlamaktadır. İşçinin kullanmayı talep ettiği serbest zamanın kanun hükümlerine uygun olarak gerçekleştirilmesi için çeşitli koşulları yerine getirmesi gerekmektedir.

### 2.2.1. Fazla Çalışma Karşılığında Serbest Zaman Talebi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/4. maddesi ve Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 6/1. maddesi, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışan işçilere, zamlı ücret yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımaktadır. Bu düzenleme, işçileri işverenin tek taraflı uygulamalarına karşı korumayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla işveren kendi iradesiyle işçiye zamlı ücret vermek yerine serbest zaman sunamaz, işçinin talebi doğrultusunda hareket etmelidir.

Serbest zaman talebinin işverene yazılı olarak bildirilmesi, geçerlilik değil, ispat şartıdır. İşçiler sözlü talepte bulunabilse de yazılı onay almak, ilerideki hukuki uyuşmazlıklar açısından işverenleri koruyacaktır. İşçilerin, fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanımı için sözleşmelere veya iç düzenlemelere verdiği onayların geçerli sayılmaması gerektiği vurgulanmaktadır. Çünkü asıl olan işçilerin fazla çalışmalarının karşılığında zamlı ücret almasıdır ve serbest zaman kullanımı istisnai bir durumdur.

İşçiler, fazla çalıştıkları her saat için bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmalar için ise bir saat on beş dakika serbest zaman kullanabilir. Bu süreler, taraflar arasında anlaşmaya açık olup artırılabilir. Ayrıca eğer iş sözleşmeleriyle veya toplu iş sözleşmeleri fazla çalışma ücreti artırılmışsa serbest zaman oranının da buna uygun olarak artırılması gerekir.

İşçiler, fazla çalışmalarının karşılığını tamamen serbest zamanla veya bir kısmını serbest zaman diğer kısmını ise zamlı ücret olarak talep edebilir. Bu durumda işçilerin ihtiyaçlarına göre seçim yapma hakları vardır. Örneğin, bir işçi 10 saat fazla çalışma yaptıysa bunun 5 saatini serbest zaman olarak kullanmak ve kalan 5 saatinin ücretini almak isteyebilir. Bu durumda, 5 saatlik fazla çalışmanın karşılığı olarak 7.5 saat (5 saat x 1.5) serbest zaman ve diğer 5 saatlik fazla çalışma için ise %50 zamlı ücret talep edebilecektir.

### 2.2.2. Fazla Çalışma Karşılığında Serbest Zaman ve Uygulama Koşulları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 41/5. maddesi ve Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 6/2.3. maddesi, işçilerin hak ettikleri serbest zamanı, altı ay içinde, işverene yazılı bildirimde bulunarak ve işverenin belirlediği tarihlere uygun olarak aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanabileceklerini belirtmektedir. Bu süre, yasada kesin bir süre olarak düzenlenmiştir ve hak düşürücü niteliktedir. Ancak taraflar, bu süreyi daha kısa bir olarak belirlemekte serbesttir. Serbest zaman, fazla çalışmaların karşılığı olduğu için işçinin hakkı, fazla çalışmanın tespit edildiği anda doğar. İşçi, talebini en erken bu tarihlerde yapabilir.

Fazla çalışma yaptıktan sonra hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanmak isteyen işçinin, serbest zaman talebinin iş yoğunluğunun arttığı bir döneme gelmesi halinde tarafların anlaşmasıyla bu sürenin kullanımı mümkün olabilir. İşçilerin talep ettikleri serbest zamanın ne zaman kullanılacağı ise işverenin

kararı ile belirlenir, işverenin iyi niyet kurallarına uygun olarak hareket etmesi beklenmektedir.

Serbest zamanın aralıksız kullanılması gerektiği düzenlemesi, kanundaki esneklik ilkesine aykırıdır. İşçi, elde ettikleri serbest zamanı ihtiyacına göre farklı zaman dilimlerinde kullanabilir. Örneğin, 10 saat fazla çalışma yapan bir işçi, 15 saatlik serbest zamanı ihtiyacına göre aralıklı kullanabilir. Ancak, bu süreyi mümkün olduğunca toplu olarak ve iyi niyetle kullanması, işçinin korunması ilkesine uygundur.

Serbest zaman kullanan işçinin iş yerinde hazır bulunup bulunmaması gerektiği ise sürelerin uzunluğuna bağlıdır. Eğer serbest zaman, bir günlük normal çalışma süresine eşit veya daha fazla ise işçinin iş yerinde hazır bulunması gerekmez. Ancak, süresi bir günlük çalışma süresinden az ise işçinin iş yerinde bulunması beklenir. Serbest zaman, izin ve genel tatil günlerinde kullanılamaz ve bu süreler çalışılmış gibi sayılmaz. Ancak ihbar, kıdem ve yıllık izin sürelerinin hesabında dikkate alınır.

Serbest zaman kullanan işçiden, iş yerinin devri halinde yeni işverenden serbest zaman talep edip edemeyeceği konusu, önceki yasal dönemlerde mümkün görülmekteydi. Ayrıca İş Kanunu'nun 6. maddesindeki düzenleme ile devrin öncesinde doğmuş olan borçlarına, paranın ölçülmesi gereken tüm yükümlülükler de dahil olmak üzere iş yeri devrinden önceki haklar da devam etmektedir.

### 3. SERBEST ZAMAN KULLANDIRILMAMASININ İHLALİ SONUCUNDA YASAL VE İDARI YAPTIRIMLAR

İşçinin hak kazandığı serbest zamanı kullanamaması durumunda, kullanılmayan sürenin nasıl değerlendirileceği konusunda çeşitli görüşler bulunmaktadır. İlk görüşe göre, işçi kendisinden kaynaklanmayan sebeplerle serbest zamanını kullanamamışsa bu süre için hak ettiği fazla çalışma ücretini kaybetmemelidir. Bu durumda, kullanılmayan serbest zaman alacağı fazla çalışma ücretine dönüşmelidir. İkinci görüş ise işçinin serbest zamana ileride de ihtiyaç duyabileceği ve bu durumun göz önüne alınarak zamlı ücret talep etme hakkına sahip olması gerektiğini savunur. Bu görüş, işçi açısından daha avantajlıdır ve işçiye seçme hakkının verilmesi yerinde bir karar olarak değerlendirilmektedir.

Eğer serbest zamanın kullandırılmaması işverenden kaynaklanıyorsa işverenin gecikme faizi ödemesi gerekmektedir. İşverenin serbest zaman kullanımını kasıtlı olarak engellemesi durumunda, işçinin İş Kanunu'nun 24/2(f) maddesi uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı doğar. Çünkü kanun, fazla çalışma ücreti ile serbest zaman kullanımını alternatif olarak tanımaktadır.

İşçi, serbest zaman kullanma hakkını kaybettiğinde ve iş sözleşmesi herhangi bir nedenle sona erdiğinde, hak kazandığı fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekmektedir. İşçinin hakları, sözleşmenin sona erme nedenine göre değil, geçmişteki fazla çalışmalara dayanarak belirlenir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 102/c maddesi, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırmayan işverene idari para cezası öngörmektedir. Bu madde gereğince, belirtilen süre zarfında serbest zaman kullandırmayan işveren ya da işveren vekiline, her işçi için mevcut düzenlemelere göre 2024 yılındaki ceza miktarı 2.666,00 TL olarak belirlenmiştir ve bu tutar her yıl yeniden değerlendirilme oranına göre güncellenmektedir.

Ayrıca Yargıtay'ın 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde fazla çalışma ve serbest zaman konularında işçilerin haklarını korumaya yönelik önemli içtihatlardan bazıları;

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2018/12196 E., 2020/8601 K.**

Bu karar, işçilerin fazla çalışma karşılığında zamlı ücret yerine serbest zaman kullanma hakkının korunması ile ilgilidir. Kararda, işverenlerin işçilerini serbest zaman kullanmaya zorlayamayacağı ve işçinin talebinin yazılı olarak iletilmesinin önemine vurgu yapılmaktadır. Mahkeme, işçilerin her serbest zaman talebinde bulunmadan önce işverenle iletişim kurmalarının gerekli olduğunu ve işverenin bu talepleri dikkate alması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca iş sözleşmeleri ya da toplu iş sözleşmeleri ile işçilerin serbest zaman haklarının kısıtlanamayacağını ifade etmiştir.

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2019/9683 E., 2020/9060 K.**

Bu kararda, işçilerin serbest zaman kullanma talebinin nasıl olması gerektiği ve işverene bildirilmesi gereken prosedürler ele alınmaktadır. Yargıtay, işçilerin fazla çalışma yaptıklarında, bu çalışmanın karşılığında serbest zaman talep edebileceklerini ve bu talebin yazılı olarak işverene bildirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Mahkeme, yazılı talep alınmasının ileride meydana gelebilecek hukuki uyumsuzluklara karşı işvereni nasıl koruyacağını açıklamıştır.

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2016/26683 E., 2018/10608 K.**

Bu karar, fazla çalışma ve serbest zamanın kullanımı konusunda işçilerin ve işverenlerin hukuki durumunu belirlemektedir. Yargıtay, işçilerin fazla çalışma için zamlı ücret talep etme haklarının bulunduğunu ve serbest zaman kullanımının bu hakkın bir alternatifi olduğunu ortaya koymuştur. İşverenin, işçilerin haklarını ihlal etmemesi gerektiği hususuna dikkat çekilmiş ve işçilerin ihtiyaç duymaları durumunda serbest zaman talep edebilmeleri gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca işverenin serbest zaman kullanımını konusunda iyi niyetli davranması gerektiği ifade edilmiştir.

#### 4. SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu, işçilere fazla çalışma karşılığında serbest zaman kullanma esnekliği sunan önemli bir düzenlemedir. İşçiler, her bir saat fazla çalışma için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalışma için ise bir saat on beş dakika serbest zaman talep edebilirler. Bu sürenin, 6 ay içinde, iş günleri içerisinde kesintisiz ve herhangi bir ücret kaybı olmaksızın kullanılması gerekmektedir. İşveren, işçiyi serbest zaman kullanmaya zorlayamaz ve toplu iş sözleşmeleri ile önceden onay alarak işçileri bu haktan mahrum edemez. Kullanılacak her serbest zamanın ayrı talep edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır, çünkü esas olan fazla çalışmanın karşılığında ücret ödenmesidir.

Kanun, işverenlere serbest zamanın kullanma süresini işin ve iş yerinin gereklilikleri doğrultusunda belirleme yetkisi tanımaktadır. Ancak bu sürenin 6 ay içinde kullanılmaması durumunda, kullanılmayan serbest zamanın fazla çalışma ücreti alacağına dönüşeceği görüşü, öğretide ağırlık kazanmaktadır.

Eğer işçi, talep ettiği serbest zamanın sürekli olarak engellendiğini görürse İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. fıkrasına göre sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkına sahip olur.

#### KAYNAKÇA

1. Akgün, İ. (2019). İş Hukuku: Teorik ve Pratik Yaklaşımlar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Kanunu Uygulamaları Erişim: [www.csgb.gov.tr](http://www.csgb.gov.tr)
3. Koçak, D. (2018). İş Hukuku Uygulamaları. İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.
4. Özgür, S. (2021). "Serbest Zaman ve Denkleştirme: Türkiye Örneği." İş Hukuku Dergisi, 15(2), 101-120.
5. Türkiye Cumhuriyeti, 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). Erişim: [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)
6. Türkiye Cumhuriyeti, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği. (2004). Erişim: [www.mevzuat.gov.tr](http://www.mevzuat.gov.tr)
7. Yakup, Ö. Z. E. R. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Fazla Çalışmanın Karşılığı Olarak Serbest Zaman Kullanımı.
8. Yardımcı, Y. (2022). "İşçilerin Serbest Zaman Hakları ve Uygulama Zorlukları." Çalışma Hayatı ve Politikaları Dergisi, 10(1), 55-70.
9. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2018/12196 E. ve 2020/8601 K. (Fazla çalışma ve serbest zaman uygulamaları ile ilgili kararlar).
10. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2019/9683 E. ve 2020/9060 K. (Serbest zamanı kullandırmama ve yasal sonuçları).
11. Yıldız, O. (2020). Çalışma Hayatı ve İş Kanunu. İstanbul: Beta Yayınları.