

## FAZLA MESAİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI HAKKINDA ÖRNEKLER (İŞ KANUNU MADDE 41, 46, 47)

### FAZLA MESAİ ÜCRETİNİN HESAPLANMASI HAKKINDA ÖRNEKLER (İş Kanunu Madde 41, 46, 47)

**Güray ÖĞREDİK**

Serbest Muhasebeci Mali Müşavir  
Mazars&Denge Denetim YMM A.Ş.

www.muhasibetr.com (14.06.2007)

#### 1- GİRİŞ

Çalışmamızda fazla mesai yapılması durumunda normal şartlarda personele ödenmesi gereken ilave ücretlerin nasıl hesaplanması gerektiği hakkında örnekler vermeye çalıştık. 4857 sayılı İş Kanununda yer alan fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma kavramlarının açıklanması, denkleştirme esası, zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılması, olağanüstü hallerde fazla çalışma gibi işverenin işin durumuna göre organize edebileceği çeşitli seçenekler ve konunun teknik detayları çalışmamız kapsamında değildir.

#### 2- HAFTALIK 45 SAAT ÇALIŞMA SÜRESİ DOLANA KADAR

Örneğin; sözleşme ile yerleşik bir uygulama ile iş yerindeki mesainin sabah 09:00 akşam 18:00 olduğunu kabul edelim. Bu durumda akşam 18:00'dan sonra yapılan çalışmalar fazla mesai olarak değerlendirilecektir.

Bu örnekte günlük çalışma süresi 8 saattir. (1 saatlik öğlen arası verildiği kabul edilmiştir ve öğlen dinlenmeleri/ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz) Bu durumda iş yerinde haftanın 5 günü çalışmakta yerleşik uygulama ise ya da sözleşme ile belirlendiyse bu iş yerinde haftalık çalışma süresi 40 saattir. Bu durumda hafta içi akşam çalışılan fazla süreler hafta bazından toplam 5 saate kadar "**fazla sürelerle çalışma**" olarak kabul edilecektir ve her bir saat başına düşen ücret **%25** arttırılacaktır.

**Haftalık 45 saate ulaşıldıktan sonra ise** hafta içi akşam 18:00'dan sonraki her bir saat çalışma "**fazla çalışma**" olarak kabul edilecek ve bir saate düşen normal ücret **% 50**arttırılacaktır.

Bu fazla mesailerin hafta içi akşam olması ya da hafta içi akşam kalınmayıp cumartesi gelinmesi hesaplama tarzında değişikliğe yol açmayacaktır. **Öncelikle 45 saat dolup dolmadığına bakılacak, dolmadıysa normal bir saatlik ücret %25 arttırılacak, 45 saat dolduktan sonrasına isabet eden fazla çalışma ücreti ise normal bir saatlik ücretin %50 arttırılması ile hesaplanacaktır.**

#### 3- HAFTA TATİLİNDE FAZLA MESAİ YAPILMASI (İş Kanunu Madde 46)

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca, hafta tatili, **35 saatten az olmamak** üzere cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlamak üzere Pazar günü olarak belirlenmektedir.

İş Kanunu'nun 46. maddesinde, bu kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere tatil gününden önce aynı Kanun'un 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz **en az yirmi dört saat** dinlenme (hafta tatili) verilmesi ve çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak işçiye ödenmesi gerektiği açıklanmaktadır. Ancak Kanun'da hafta tatilinin hangi gün olacağı belirtilmemiştir. **Bu nedenle İş Kanunu bakımından hafta tatilinin Pazar günü kullanılması zorunlu bulunmamaktadır.**

İşçi tatilden önce **haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamışsa** hafta tatilinde çalışması durumunda, çalışılan **her bir saat fazla çalışma için** verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % **50** yükseltilmesi suretiyle zamlı olarak ödenecektir. Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle **45 saatin altında** belirlendiği durumlarda ise ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve **45 saate kadar** yapılan çalışmalar **fazla sürelerle çalışma** sayılacağından, fazla sürelerle çalışmalarda, **her bir saat fazla çalışma için** verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının **%25** yükseltilmesiyle ödenecektir.

**Pazar günü işe gelinmesi durumunda ayrıca daha fazla ücret verileceğine dair kanuni bir düzenleme yoktur. (Normal 1 saatlik çalışmanın %100 artırılarak ödeneceği gibi!!)**

Örnek: İş yerinde sabah 09:00 akşam 18:00 çalışılmaktadır. Personelin normal bir saate isabet eden ücreti 10 YTL'dir.

a) Hafta içi her akşam bir saat fazla mesai yapmıştır.

Bu durumda her bir saat fazla çalışma için  $10 + 10 * 0.25 = 12,5$  YTL

Öyleyse bu hafta fazla çalışmalarını için bu personele ödenecek fazla sürelerle çalışma ücreti  $12,5 * 5$  gün = 62,5 YTL'dir.

b) Personel cumartesi gelmiş ve 9 saat mesai yapmıştır.

45 saate kadar geçen süre 5 saat. Bu sürenin ücreti  $10 * 0,25 = 2,5$  YTL \* 5 saat = 12,5 YTL (Fazla sürelerle çalışma ücreti)

45 saati aşan kısım 4 saat için de  $10 * 0,50 = 5$  YTL \* 4 saat = 20 YTL (Fazla çalışma ücreti)

Normal hak ettiği bir saatlik ücret 10 YTL \* 9 saat = 90 YTL (Normal mesai ücreti) (Bu ücreti o gün işe gelmese de alacaktı zaten.)

Toplam alacağı ücret:  $90 + 20 + 12,5 = 122,5$  YTL'dir. ( 32,5 YTL kısmı fazla mesai karşılığı)

$(10*9) + (10*0,25*5) + (10*0,50*4)$  veya  
 $((12,5*5)+(15*4))$

#### **4- ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİNDE FAZLA MESAI YAPILMASI (İş Kanunu Madde 47, 49)**

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca bayramlar; Ulusal Bayram, Yılbaşı, Resmi ve Dini Bayram günleri olarak dörtlü bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. 1923 yılında Cumhuriyet'in ilan edildiği 29 Ekim günü, 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlamak üzere Ulusal Bayram olarak kabul edilmektedir.

Özel işyerlerinin sadece 29 Ekim günü kapanması zorunlu tutulmaktadır. Tatil günleri, Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip cumartesi gününün tamamı tatil yapılmaktadır.

İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, **tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödemek zorundadır.** (4857 sayılı İş Kanunu Madde 47) İşçinin tatil günü için eline geçecek ücret tatilde çalışıp çalışmamasına göre değişmektedir. Tatil ücreti

hukuki olarak iş karşılığı olmaksızın kanundan dolayı yapılan bir ödeme olduğundan tatil yapmayıp çalışması halinde hak ettiği ikinci ücret hukuken tatil ücreti değil çalışmasının karşılığı olan ücret olarak kabul edilmektedir.

**ÖRNEK 1:** İşçi haftalık 45 saatlik çalışma süresini doldurmuş ve 23 Nisan günü de çalışmıştır. Çalıştığı bu güne hak kazandığı ücret normal ücretinin % **250** zamlı miktarıdır. Normal yevmiye 100 (+) bayram yevmiyesi 100 ve (+) fazla çalışma ücreti 50 olmak üzere toplam bordroya yansıtılacak ücret % 250 zamlı ücret olacaktır.

**ÖRNEK 2:** İş sözleşmesinde saatlik yevmiye 3 YTL ve haftalık çalışma süresi 45 saat olarak kararlaştırılan işçi, **haftalık çalışma süresini doldurmuş** ve 19 Mayıs günü de çalıştırılmışsa işçiye ödenecek günlük ücret 56.25 YTL olarak hesaplanacaktır (Günlük ücret 3 YTL x 7.5 = 22,50 YTL x **2,5 kat** = 56,25 YTL)

Bu örnekte 19 mayısta da 7,5 saat çalışıldığı kabul edilmektedir. Bu durumda **fazla çalışmaya isabet eden ücret**  $3 + 3 \times 0,50 = 4,5 \times 7,5 \text{ saat} = 33,75 \text{ YTL}$  **fazla çalışma ücreti**. Tabi bu 33,75 YTL'ni de ikiye ayırabiliriz. 4857 sayılı kanun 47. maddesine göre alacağı 1 günlük ücret, yani  $3 \times 7,5 = 22,5 \text{ YTL}$ . Ayrıca fazla mesaisi için alacağı  $3 \times 0,50 = 1,5 \times 7,5 = 11,25 \text{ YTL}$ . Toplam  $(22,5 + 11,25 = 33,75)$  Ayrıca birde işçinin zaten çalışmaya bile maaşı içinde olacak normal ücreti  $(7,5 \times 3 = 22,5 \text{ YTL})$  ilave edersek  $(33,75 + 22,5) 56,25 \text{ YTL}$ 'na ulaşırız.

19 mayısta eğer 4 saat fazla mesai yapsaydı. **Fazla mesai ücreti:**  $(3 + 3 \times 0,50) \times 4 \text{ saat} = 18 \text{ YTL}$  olarak hesaplanırdı.

Aynı işçi haftalık 45 saat çalışma süresini doldurmamış olsaydı, mesela 40 saat çalışmış olsaydı, **fazla mesai ücreti:**  $(3 + 3 \times 0,25) \times 4 \text{ saat} = 15 \text{ YTL}$  olarak hesaplanırdı. İlk örnekteki gibi 7,5 saat çalışmış ise bu şartlarda (hafta içi 40 saat çalışmış)

4857 sk. Md.47 gereği:  $3 \times 7,5 = 22,5 \text{ YTL}$

Fazla süreli çalışma ücreti:  $(3 \times 0,25) \times 5 \text{ saat} = 3,75 \text{ YTL}$

Fazla çalışma ücreti:  $(3 \times 0,50) \times 2,5 \text{ saat} = 3,75 \text{ YTL}$

Toplam:  $22,5 + 3,75 + 3,75 = 30 \text{ YTL}$ .

Bu hesaplama şu şekilde de yapılabilir:

$(3 + 3 \times 0,25) \times 5 \text{ saat} = 18,75$

$(3 + 3 \times 0,50) \times 2,5 \text{ saat} = 11,25$

## 5- SONUÇ:

Tablo halinde özetleyecek olursak;

(X) = 1 saate isabet eden ücret varsayımıyla,

A) Hafta içi fazla çalışma :  $x + (x \times 0,50)$  veya  $x + (x \times 0,25) = 1,5 \text{ kat}$  veya 1,25 kat

B) Hafta tatili çalışma :  $x + (x \times 0,50)$  veya  $x + (x \times 0,25) = 1,5 \text{ kat}$  veya 1,25 kat

C) Resmi tatil-Bayram :  $x + (x) = 2 \text{ kat}$

Yukarıdaki örneklerde aslında bir bütünlük söz konusudur. Evet, 4857 sayılı İş Kanununun 47. maddesine göre genel tatilde çalışırsa (C seçeneği) ayrıca 1 günlük ücreti ödenir denmektedir. Yani personel kaç saat çalışırsa ona isabet eden zaten çalışmasa da alacağı bir saatlik normal ücret (+) çalıştığı için İ.K. Md. 47 gereği hak ettiği bir saatlik ücret.

Ama yukarıdaki örneklerde aynı zamanda işçinin hafta içi normal mesaisine ilaveten yaptığı çalışmalarda dikkate alınmaktadır. Yani işçi 19 mayısta değil de 18 mayısta çalışsaydı ve bu günde mesela cumartesiye denk gelseydi bu çalışması fazla süreli çalışma ya da fazla çalışma olarak kabul edilecekti.

Yani bu durumda yukarıda örnek 1'de ve örnek2'de ifade edilen **2,5 kat** ibaresi ya da **% 250** zamlı ifadesi tabloda yer alan **(A) + (C)** veya **(B) + (C)**'yi ifade ediyor. Yani resmi tatil hafta içine de denk gelebilir, resmi tatil/bayram hafta sonuna da denk gelebilir. Yani bir çeşit kombinasyon söz konusu. **İşçi resmi tatilde çalışıyor diye fazla mesaisi göz ardı mı edilecek? Kanunda resmi tatil ücreti ve fazla mesai ücreti birlikte ödenmez hükmü yoktur.**

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı bu konuda örnek olabilir; "Haftanın altı günü çalışmış bulunan işçi, tatil günü dahi çalışmış olması nedeniyle, hem fazla çalışma ücretine ve hem de hafta tatili ücretine hak kazanır." (E.1957/15 – K. 1958/5 , Tairh: 27.05.1958) [1]

Ulusal bayram günü veya genel tatil gününün **hafta tatiline denk gelmesi** ve işçinin bugün**çalışmaması** halinde, işçiye sadece bir günlük ücreti ödenir. Hem ulusal bayram veya genel tatil ücreti, hem hafta tatili ücreti birlikte ödenmez. Bu konuda Kanun'da bir hüküm bulunmamasıyla birlikte, öğretisi ve Yargıtay'ın vardığı sonuç budur. Ancak, işçi bu hafta tatilinde (ulusal bayram veya genel tatilin denk geldiği hafta tatilinde) **çalışıyorsa, bunun fazla çalışma sayılması ve en az 2,5 gündelik ücreti ödenmesi gerekir.** Ulusal bayram günü veya genel tatil gününün, çalışılmayan cumartesi gününe denk gelmesi halinde, işçiye iki günlük ücret değil, sadece bir günlük ücret ödenecektir. [2]

Yani işçi 19 Mayıs, 29 Ekim veya Kurban ya da Ramazan bayramında gelip çalıştıysa, ilk önce bu işçi **fazla süreli çalışmamı** (normal haftalık mesainin 45 saate olan kısmı) yoksafazla **çalışma (mesai) mı** (normal haftalık mesainin 45 saati aşan kısmı) yaptı bunun tespiti gerekir ve sonra **(+)** ilaveten genel tatil (resmi bayram/tatil) ücreti hesaplanır görüşünderiz.

**Güray ÖĞREDİK**

**Serbest Muhasebeci Mali Müşavir**

**Mazars&Denge Denetim YMM A.Ş.**

**Vergi Departmanı, Müdür**

[gogredik@mazarsdenge.com.tr](mailto:gogredik@mazarsdenge.com.tr)

[1] ŞAKAR, Müjdat; Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu", Yaklaşım Yayıncılık, 2006, sayfa: 439

[2] ŞAKAR, Müjdat; a.g.e., sayfa:432