



HUS

Hürriyetçi Ulaşım Sendikası



Sayı : HUS.GM.GNL.BŞK. 2026/55
Konu : Fazla çalışma ücretlerinin hesaplanmasına yönelik uygulamanın yeniden değerlendirilme talebi.

18 Haziran 2026

DHMİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Sendika üyeleri ile yapılan görüşmeler ile tarafımıza iletilen bilgi ve belgeler doğrultusunda, kurumunuzca fazla çalışma ücretlerinin hesaplanmasına yönelik yürütülen uygulamanın, 17.05.2024 tarihli ve 32549 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Tasarruf Tedbirleri konulu Genelge gerekçe gösterilerek tesis edildiği anlaşılmaktadır. Ancak söz konusu uygulamanın mevcut yasal düzenlemeler ve hakkaniyet ilkeleri ile bağdaşmadığı değerlendirilmektedir.

Anılan Genelgenin "Personel" başlıklı bölümünde;

"Kamu personeli zorunlu hâller dışında fazla çalışma ücreti ve nöbet ücreti alacak şekilde çalıştırılmayacaktır. Kamu kurum ve kuruluşları, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma giderlerini asgari seviyede tutmak amacıyla 22/05/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer alan serbest zaman ve denkleştirme süresi hükümlerini öncelikle uygulayacaktır." hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte, Genelgede atıf yapılan denkleştirme ve serbest zaman hükümleri, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere ilişkin düzenlemeler olup, 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararname kapsamında görev yapan sözleşmeli personel bakımından doğrudan uygulanabilir nitelikte değildir. Bu nedenle, 4857 sayılı Kanun'a özgü denkleştirme hükümlerinin 399 sayılı KHK kapsamındaki personele uygulanması hukuki dayanaktan yoksundur.

Sendikamız üyelerinden edinilen bilgilere göre, özellikle mayıs ayında resmî ve dini bayram tatilleri nedeniyle normal mesai süresinin yaklaşık 128 saat olduğu dönemde, vardiyalı (nöbet usulü ile) çalışan personelin bayram günleri dâhil olmak üzere 176, 184 ve hatta 192 saate varan fiili çalışmalarına rağmen fazla çalışma sürelerinin "eksi saat" olarak değerlendirildiği ve bu nedenle kendilerine herhangi bir fazla çalışma ücreti ödenmediği anlaşılmaktadır.

Fiilen gerçekleştirilen çalışma sürelerinin bu şekilde değerlendirilmesi; emeğin karşılığının tam olarak ödenmesi, hukuki güvenlik, kazanılmış hakların korunması ve eşit işlem ilkeleri bakımından ciddi tereddütler doğurmaktadır. Ayrıca normal mesai düzeninde çalışan personel ile vardiyalı çalışma sistemi içinde fiilen çok daha fazla süre görev yapan personelin aynı esaslara tabi tutulması, çalışma düzenlerinin farklılığı gözetildiğinde hakkaniyet ve eşitlik ilkeleriyle de bağdaşmamaktadır.

Ayrıca; Yargıtay'ın emsal kararlarına göre, haftalık çalışma süresi işçi için 45 saat, memur için ise 40 Saat'i doldurmamış olsa bile günlük 11 saati, gece çalışmalarında 7,5 saati aşan her türlü çalışma, doğrudan fazla mesai olarak kabul edilir denilmektedir. Bu sınırların aşılması durumda çalışana fazla çalışma ücreti ödenmesi zorunludur.

Öne çıkan önemli kurallar ve hesaplama detayları ise şunlardır:

- Gece Çalışmalarında 7,5 Saat Kuralı: Gece vardiyalarında yapılan çalışmalar 7,5 saati aşamaz. 7,5 saati geçen süreler haftalık işçi için 45 saat, memur için ise 40 Saat sınırı aşılmamış dahi olsa fazla çalışma sayılır ve zamlı ücretle ödenir.

DHMİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	TARİH	18 Haziran 2026
NUMARA	69188	

Beştepe Mahallesi Zübeyde Hanım Caddesi No:34 Yenimahalle/ANKARA 06500
Ankara Maltepe V.D. 4641938932 (Adres kod: 3766006948)
Tel: (+90) 312 552 2 487 - (+90) 312 55 22 (HUS) **Faks:** (+90) 312 552 2 488
e-posta: info@hus.org.tr - www.hus.org.tr



HUS

Hürriyetçi Ulaşım Sendikası



Sayı : HUS.GM.GNL.BŞK. 2026/55

18 Haziran 2026

Konu : Fazla çalışma ücretlerinin hesaplanmasına yönelik uygulamanın yeniden değerlendirilme talebi.

- **Günlük 11 Saat Sınırı:** İş Kanunu'na göre, işçinin sağlığını korumak amacıyla günlük çalışma süresi onay olsa dahi 11 saati hiçbir koşulda aşamaz. [1]
- **Haftalık Süreden Bağımsızlık:** 11 saati veya gece 7,5 saati aşan çalışmalar, haftalık toplam çalışma süresine bakılmaksızın doğrudan hesaplanır ve çalışana ödenir, denilmektedir ve mahsuplaşma ile ilgili hiçbir düzenleme bulunmamaktadır.

Bu çerçevede, fazla çalışma ücretlerinin hesaplanmasına ilişkin mevcut uygulamanın yeniden gözden geçirilmesi; 399 sayılı KHK kapsamındaki personelin hukuki statüsü dikkate alınarak değerlendirme yapılması ve fazla çalışma hesaplamalarının çalışanların lehine olacak şekilde yapılması gerekmektedir.

Bu nedenle, kurumunuzca fazla çalışma ücretlerinin ödenmesine yönelik yürütülen iş ve işlemlerin, hukuki dayanağı bulunmayan denkleştirme uygulamasından ivedilikle vaz geçilmesi, ilgili kanun hükümleri doğrultusunda yeniden hesaplanarak mağduriyetlerin giderilmesini saygıyla arz ve talep ederiz.


Şevki GÜLHAN
Genel Başkan Yrd.


Z. Güröl TOKER
Genel Başkan