

**T.C.**  
**MELİKŞAH ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

## **TÜRK İŞ HUKUKUNDA TATİL ÜCRETLERİ**

**Hazırlayan**  
**Tuğba ÇİÇEK USTA**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Murat ŞEN**

**Yüksek Lisans Tezi**

**KAYSERİ-2015**

## KABUL VE ONAY

**Prof. Dr. Murat ŞEN** danışmanlığında **Tuğba IEK USTA** tarafından hazırlanan “**Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri**” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Melikşah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalında **yüksek lisans tezi** olarak kabul edilmiştir.

01/07/2015

### JÜRİ:

Danışman : **Prof. Dr. Murat ŞEN**

Üye : **Yrd. Doç. Dr. Ertuğrul YUVALI**

Üye : **Yrd. Doç. Dr. Sinan OKUR**

### ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulunun.....tarih ve  
.....sayılı kararı ile onaylanmıştır.

...../...../2015

.....  
Enstitü Müdürü

## **BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK**

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu ve bu eserlerden atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu beyan ve kabul ederim.

24/05/2015

Tuğba ÇİÇEK USTA

## ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri

Tuğba ÇİÇEK USTA

Melikşah Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Programı

İşçilerin çalışma hayatı koşulları sanayi devriminin etkisi ağırlaşmış ve bunun sonucunda çalışma süreleri fazlalaşan işçilerin tatil yapma ihtiyacı doğmuştur. İş hukukunun gelişmesiyle ücretli tatil hakkı, Anayasal güvenceye sahip olan temel bir sosyal hak haline gelmiştir. Tatil hakkı 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenir iken, tatil ücretleri 4857 sayılı İş Kanunu ile diğer iş kanunlarında düzenlenmiştir.

Haftanın beş veya altı iş gününde çalışma nedeni ile yorulan çalışanlara yorgunluğunu gidermesi ve yeni haftaya bedenlen ve ruhen dinlenmiş olarak başlayabilmesi için genellikle hafta sonunda tanınan çalışılmayan hafta tatili günü için, işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

Kanunla ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen ve işçilerin maddi kayıp kaygısı duymaksızın sosyal ve dini görevlerini aileleri ile birlikte yerine getirmelerini sağlamak amacıyla çalışılmayan günlerde, işçilere bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenecektir.

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde esas olan işçilerin çalıştırılmamasıdır; ancak uygulamada işçilerin tatil günlerinde dahi çalıştırılması ile karşılaşmaktadır. İşçilerin tatil günlerinde çalıştırılabilmesi için işçinin onayının bulunması şarttır.

**Anahtar Kelimeler: Tatil ücreti, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, akdi tatil, köprü günler**

## **ABSTRACT**

**Master's Thesis**

### **HOLIDAY IN TURKISH BUSINESS LAW FEES**

**Tuğba ÇİÇEK USTA**

**Melikşah University**

**Institution of Social Sciences**

**Department of Private Law**

**Graduate Program**

**The industrial revolution impaired the working life conditions of the workers, which increased the working hours and days. On the part of workers, this arose the need to take a rest day. Because of the development in the labour law, the right to paid holiday became a Constitutional social right. This is regulated by the Law No 394 of Weekly Rest Day Law and the Law No 2429 of National And Public Holidays Law. In contrast to this, the Law No 4857 of the Labour Law regulates the payment of the holiday.**

**In order to relieve the tiredness or exhaustion caused by the five or six working days weekly and to start the new week physically and mentally rested, the workers are entitled to a weekly rest day (mainly at weekends), which is fully paid by the employers unrequited in form of working performance.**

**On public holidays, regulated by the law mentioned above, the workers should be able to render their religious and social duties with their families without having any financial loss concern. Based on this, the workers are entitled with the unrequited full payment on national and public holiday days.**

**Although the workers are entitled to vacation on the weekly rest day, national, and public holidays, in practice they can work on these days too under the condition of approval by workers.**

**Key words: Payment of holiday, weekly rest day, national and public holiday**

## TEŞEKKÜR

Değerli yorumları ve yol göstericiliği ile yüksek lisansa başlamama vesile olan, bilimsel alanda ufkumu açan ve tez konumun belirlenmesi, planın hazırlanması ve yazımı aşamalarında yardımını esirgemeyen, kıymetli zamanlarını benimle paylaşımlarından büyük onur duyduğum, lisans eğitiminde de öğrencisi olma şansı elde ettiğim sayın hocam Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Murat ŞEN'e minnettarlığımı belirtmek isterim.

Yoğun çalışma temposuna rağmen yüksek lisans eğitimim her aşamasında bire bir yol gösteren, uluslararası alanda sunum yapmama fırsat oluşturan Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Sayın Doç. Dr. Mübariz YOLÇIYEV hocama teşekkürü bir borç bilirim. Akademik alana yönelmemde öncü olan, tez çalışmam süresince her türlü yardım ve desteğini yanımda gördüğüm değerli arkadaşım Melikşah Üniversitesi İİBF Öğretim Görevlisi Hülya ÇELEBİ'ye, tezin tashihi aşamasında yardımcı olan ve kaynaklarından yararlandığım Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Görevlisi Yusuf GÜLEŞCİ'ye içtenlikle teşekkür ederim.

Hayatımın bütün aşamalarında maddi ve manevi beni destekleyerek her zaman yanımda olan sevgili annem, babam ve kardeşlerime sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Son olarak çalışmalarına devam edebilmem için verdiği destek ve göstermiş olduğu hoşgörüden dolayı sevgili eşim Av. Uğur USTA'ya en derin duygularıyla teşekkür ederim.

Tuğba ÇİÇEK USTA

Kayseri, Mayıs 2015

## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	ii
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TATİL KAVRAMI

I. GENEL OLARAK TATİL KAVRAMI .....	3
II. HAFTA TATİLİ KAVRAMI .....	5
A. Kanuni Hafta Tatili Kavramı.....	5
1. Genel Olarak Hafta Tatili Kavramı ve Amacı.....	5
2. 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun Açısından Hafta Tatili Kavramı .....	8
3. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Açısından Hafta Tatili Kavramı.....	11
4. 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Hafta Tatili Kavramı .....	11
a. Genel Olarak.....	11
b. Ücretli Hafta Tatiline Hak Kazanma Koşulu.....	15
5. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Açısından Hafta Tatili Kavramı .....	18
6. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Açısından Hafta Tatili Kavramı .....	19
a. Genel Olarak.....	19
b. Liman Hizmeti ve Şehir Hattı Gemilerinde Çalışanlar.....	19
c. Kısa, Yakın ve Uzak Sefer Yapan Gemilerde Çalışanlar .....	20



7. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Açısından Hafta Tatili Kavramı.....	20
8. Diğer Hukuki Düzenlemeler Açısından Hafta Tatili Kavramı.....	21
B. Akdi Hafta Tatili Kavramı.....	22
<b>III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER KAVRAMI.....</b>	<b>24</b>
A. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı ve Amacı.....	24
B. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Açısından Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı.....	25
1. Genel Olarak.....	25
2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri.....	25
3. Köprü Günler.....	28
C. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Açısından Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı.....	28
D. Diğer Hukuki Düzenlemeler Açısından Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı.....	29

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNDA TATİL ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ

<b>I. KANUNİ HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ.....</b>	<b>31</b>
A. İş Hukukunda Hafta Tatili Ücreti.....	31
1. Hafta Tatilinde Ücret.....	31
2. Hafta Tatili Bakımından Çalışılmış Sayılan Günler.....	37
3. Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanması.....	39
a. Hafta Tatili Ücretinin Kapsamı.....	39
b. Ücret Ödeme Şekillerine Göre Hafta Tatili Ücreti.....	43
4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Hafta Tatili Ücreti.....	45
B. İş Hukukunda Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti.....	50
1. Hafta Tatilinde Çalışma.....	50
2. Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti.....	52
a. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti.....	52
aa. Zamlı Ücret.....	52

bb. Serbest Zaman.....	55
b. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti.....	57
c. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti .....	57
<b>II. AKDİ HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ.....</b>	<b>60</b>
<b>III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ.....</b>	<b>61</b>
A. İş Hukukunda Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücreti .....	61
1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretinin Kapsamı.....	62
2. Ücret Ödeme Şekillerine Göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücreti.....	64
B. İş Hukukunda Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Ücreti .....	65
1. Genel Olarak.....	65
2. Köprü Günlerde Yapılan Çalışmalar .....	69
3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Hafta Tatiline Rastlaması.....	71
4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Çalışılmayan Cumartesi Gününe Rastlaması .....	72
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b>	
<b>TATİL ÜCRETLERİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI</b>	
<b>I. TATİL VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENME ZAMANI.....</b>	<b>74</b>
<b>II. TATİL VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNE İLİŞKİN FAİZ.....</b>	<b>76</b>
<b>III. TATİL ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI.....</b>	<b>83</b>
<b>IV. TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI.....</b>	<b>85</b>
A. Hafta Tatili Günlerinde Çalıştırılma Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları.....	85
B. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalıştırılma Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları..	87
<b>V. ZAMANAŞIMI .....</b>	<b>87</b>
<b>VI. İSPAT YÜKÜ .....</b>	<b>87</b>
<b>VII. İSPAT ARAÇLARI.....</b>	<b>90</b>
A. Genel Olarak.....	90

B. Yazılı Delil İle İspat.....	90
1. Ücret Bordroları.....	91
2. Puantaj Kayıtları ve Tutanaklar .....	93
3. İbra Sözleşmesi .....	94
C. Tanık Beyanları İle İspat .....	96
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>108</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>108</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>116</b>

## KISALTMALAR

AYM.	: Anayasa Mahkemesi
BİK	: 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
ÇTTAD	: Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi
dpn.	: Dipnot
E.	: Esas
Ed.	: Editör
E.T.	: Erişim Tarihi
HMK	: 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu
HUMK	: 1086 Sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İSMMMOM	: İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
İÜHFMM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Kamu-İş	: Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
m.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
RG.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu

SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSGLK	: Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu
TUHİS	: Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Sendikası
vs.	: Ve Sair
YHGK.	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBBGK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu
YİBHGK.	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu
Y2CD.	: Yargıtay 2. Ceza Dairesi
Y7HD.	: Yargıtay 7. Hukuk Dairesi
Y9HD.	: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi
Y10HD.	: Yargıtay 10. Hukuk Dairesi
Y11HD.	: Yargıtay 11. Hukuk Dairesi
Y13HD.	: Yargıtay 13. Hukuk Dairesi
Y22HD.	: Yargıtay 22. Hukuk Dairesi

## GİRİŞ

Sanayi devriminin etkisi ile yaşanan teknolojik gelişmeler ve fabrikaya dayalı üretim sonucunda, çalışma koşulları ağırlaşmış ve çalışma süreleri de fazlalaşmış işçiler dinlenme ihtiyacı hissetmiş; bu işçilerin bilinçlenip seslerini işverenlere duyurmaları ile çalışma hayatına yönelik sosyal politikalar kapsamında “tatil” kavramı yer almaya başlamıştır. Türkiye’nin 1932 yılında üye olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün tavsiye kararlarında, tatil hakkına da yer verilmiştir.

Tatil günleri ve hafta tatili anlayışı sanayileşme sürecinin sonucunda oluşmasına karşılık, ülkemizde tatil hakkına ilişkin ilk düzenlemeler Cumhuriyet döneminde yapılmıştır. Tüm çalışanların sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi düşüncesiyle, tatil hakkı anayasal güvence altına alınmış ve 1982 tarihli Anayasa’nın çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlıklı 50. maddesinde “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir*” denilerek, çalışan her kişiye ücretli hafta tatili ve bayram tatili hakları birer temel hak olarak tanınmıştır.

Tatil hakkı 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenir iken, tatil ücretleri 4857 sayılı İş Kanunu ile diğer iş kanunlarında düzenlenmiştir.

Dini gereksinimlerden doğup iş hukukunun temel ilkeleri ile şekillenen hafta tatili; haftanın beş veya altı iş gününde çalışma nedeni ile yorulan işçilere yorgunluğunu gidermesi ve çalışma yaşamının stresli ve bağımlı ortamından kurtulup yeni haftaya dinlenmiş olarak başlayabilmesi, özel hayatına ve ailesine zaman ayırabilmesi için genellikle hafta sonunda tanınan haftada bir gün ücretli tatildir.

Toplum için ayrı bir öneme sahip olan ulusal bayram ve genel tatil günleri, işçilerin maddi kayıp kaygısı duymaksızın sosyal ve dini görevlerini aileleri ile birlikte yerine getirmelerini sağlamak amacıyla tanınmış ücretli bir sosyal haktır.

Bu çalışmada Türk iş hukukunda tatil ücretleri, öğretilerdeki görüşler ve Yargıtay’ın konu hakkındaki içtihatları ile mevcut yasal düzenlemeler ışığında değerlendirilecektir. Bu tez; iş hukuku açısından tatil kavramı, iş hukukunda tatil ücreti ve tatilde çalışma ücreti, tatil ücretleri ve tatilde çalışma ücretlerinin ödenmemesinin sonuçları olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde tatil kavramı ve tatil hakkına ilişkin yasal düzenlemelere genel olarak yer verildikten sonra, kanuni hafta tatili ve akdi hafta tatili kavramları ve hafta tatili hakkının amacı mevcut yasal düzenlemeler dikkate alınarak detaylı olarak ortaya konulacaktır. Bölümün devamında ise ulusal bayram ve genel tatil kavramı ve amacı yürürlükteki yasal düzenlemeler ışığında detaylı açıklanacak ve köprü günler kavramı ele alınacaktır.

İkinci bölümde, işçinin çalışmadan geçireceği hafta tatili günü için hak edeceği ücret ve bu ücretin hesaplanması ile hafta tatili bakımından çalışılmış sayılan günlere yer verilecek ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacakları sorunu öğretideki görüşler ve Yargıtay uygulaması bağlamında ele alınacaktır. Kanunen yasak olmasına rağmen uygulamada sıkça işçilerin hafta tatili gününde de çalıştırılmaları ile karşılaşmaktadır. Bu sebeple bu bölümde, işçilerin hafta tatili gününde gerçekleştirdikleri çalışmaların mahiyeti ve bu çalışma karşılığı hak edecekleri ücret öğreti görüşleri ve Yargıtay içtihatları ile bağlantılı olarak açıklanacaktır. Bölümün devamında ulusal bayram ve genel tatiller ücreti ve tatilde çalışma ücretine yer verilecektir. Bölümde ayrıca önemine binaen ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatiline rastlaması ve ulusal bayram ve genel tatil günlerinin çalışılmayan Cumartesi gününe rastlaması durumları öğreti görüşleri ve Yargıtay uygulaması doğrultusunda değerlendirilecektir.

Üçüncü ve son bölümde ise; hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri ücretleri ile bu tatil günlerinde çalışma ücretlerinin ödenmemesinin sonuçlarına yer verilecektir. Bölümde öncelikli olarak tatil ücretleri ve tatilde çalışma ücretlerinin ödenme zamanı ile bu ücretlere uygulanacak faize ve son olarak da tatil günlerinde çalıştırılma ücretlerinin ödenmediğinin ispat yükü ve ispat araçlarına yer verilecektir.

Çalışmada temel konu tatil ücretleri olduğu için, dinlenmeler ve izinlere değinilmeyecektir. Çalışma süreleri, fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma ve telafi çalışması gibi konulara konu ile bağlantısı nispetinde yer verilecektir.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## TATİL KAVRAMI

### I. GENEL OLARAK TATİL KAVRAMI

Sanayi devriminin etkisiyle, çalışma hayatının insan yaşamındaki etkisi artmış ve insanlar çalışma hayatına yönelmiştir. Sanayi devrimiyle değişen çalışma hayatı, insan ihtiyaçlarının da büyük ölçüde değişmesine neden olmuştur. Emegın mal ve hizmet üretiminde kullanılması, insanların dinlenmeye olan ihtiyaçlarını arttırmış ve “boş zaman” ve “tatil” gibi kavramlar bu dönemde ortaya çıkmıştır<sup>1</sup>.

İşçi, ancak kendisine tatil hakkı tanındığı takdirde dinlenip iş gücünü tazeleyebilecek; ailesine, sosyal ve toplumsal etkinliklere ve hatta dini vecibelerine zaman ayırabilecektir<sup>2</sup>. Teknolojik gelişmeler ve fabrikaya dayalı üretim sonucunda çalışma koşullarını ağırlaştırmış, çalışma sürelerini de fazlalaştırmıştır. Bu zorluklar karşısında bilinçlenip örgütlenen işçilerin, işveren ve devlete karşı seslerini duyurdukları dönemlerde özellikle hafta tatilinin önemi daha iyi kavranmış, böylece çalışma hayatına yönelik sosyal politikalar kapsamı içinde “tatil” kavramı yer almaya başlamıştır. Ayrıca tatiller milli birliğin önemli olduğu günlerde, devlet tarafından değişik sürelerde uygulanmaya başlanmıştır<sup>3</sup>.

Tatil hakkı daha sonraki yıllarda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün<sup>4</sup> tavsiye kararları içinde yer almış ve çalışma hayatına yönelik ilk hukuksal düzenlemeler arasında tatil günleri gelmiştir<sup>5</sup>.

Ülkemizde tüm çalışanların sağlığının korunması ve işgücünün yenilenmesi düşüncesiyle, tatil hakkı sosyal devlet anlayışı içinde anayasal güvence altına

---

<sup>1</sup> Önder **Deniz**, “Cumhuriyet Döneminde Tatil Kavramı ve 1935 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu”, Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, C. 11, S. 23, 2011/Güz, s. 58.

<sup>2</sup> Ercan **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, s. 1570; Hatice **Karacan**, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, Seçkin Yayınevi, Ankara 2012, s. 73.

<sup>3</sup> **Deniz**, s. 59.

<sup>4</sup> Türkiye’nin 1932 yılında üye olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü, insan haklarının, sosyal adaletin ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan, bir Birleşmiş Milletler ihtisas kuruluşudur, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm>, E.T. 25.02.2015.

<sup>5</sup> **Deniz**, s. 59.



alınmıştır<sup>6</sup>. 1982 tarihli Anayasa'nın<sup>7</sup> çalışma şartları ve dinlenme hakkı başlıklı 50. maddesinde “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir*” denilerek, çalışan her kişiye hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin hakları birer temel hak olarak tanınmıştır. Bu temel hak ile ilgili düzenlemeler 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun<sup>8</sup>, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun<sup>9</sup>, 4857 sayılı İş Kanunu<sup>10</sup>, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun<sup>11</sup> (Basın İş Kanunu), 854 sayılı Deniz İş Kanunu<sup>12</sup> ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda<sup>13</sup> yer almıştır<sup>14</sup>. Ancak tatil hakkının tek kaynağı kanun değildir; bu hak toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesiyle sağlanabileceği gibi (akdi tatil), örf-adetle de sağlanabilir<sup>15</sup>.

Tatil hakkı tanınan işçi, çalışmayarak dinlendiği için maddi kayba uğrarsa geçim kaygısı duyacak ve bu sebeple de tatil hakkı amacına ulaşmış olmayacaktır. Bu sebeple tatil hakkına sahip işçinin maddi ve manevi açıdan rahat olabilmesi ve gerçek anlamda dinlenebilmesi için, ona ücretini kaybetmeden tatil hakkı sağlanması gerekmektedir<sup>16</sup>. İş hukukunda tatil, iş ilişkisinin devamı sırasında belirli günlerde işçinin çalışmışçasına ücret alarak dinlenmesini ifade etmektedir<sup>17</sup>.

Tatile ilişkin mevzuat hükümleri kamu düzenine ilişkin olduğu için işçi muvafakat etse, rıza gösterse de aleyhine sonuçlar doğuracak aksine bir düzenleme ya da uygulama hukuken geçersizdir. Nitekim İş Kanunu'nun 45'inci maddesinde bu

---

<sup>6</sup> Sarper **Süzek**, İş Hukuku (Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku), Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 827; **Karacan**, s. 72; Kenan **Tunçomağ**/ Tankut **Centel**, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013, s. 168; Durmuş **Özcan**, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınevi, Ankara 2013, s. 146.

<sup>7</sup> RG., 09.11.1982, S. 17863.

<sup>8</sup> RG., 21.01.1924, S. 54.

<sup>9</sup> RG., 19.03.1981, S. 17284.

<sup>10</sup> RG., 10.06.2003, S. 25134.

<sup>11</sup> RG., 20.06.1952, S. 8140.

<sup>12</sup> RG., 29.04.1967, S. 12586.

<sup>13</sup> RG., 04.02.2011, S. 27836.

<sup>14</sup> A. Nizamettin **Aktay**/ Kadir **Arıcı**/ E. Tuncay **Senyen Kaplan**, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 2009, s. 258.

<sup>15</sup> Ünal **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012, s. 674.

<sup>16</sup> **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1570; **Karacan**, s. 73.

<sup>17</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 674.

husus açıkça düzenlenmiştir<sup>18</sup>. Buna göre, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine işçilerin tatil haklarını sınırlayan hükümler konulması durumunda, sözleşmenin tamamı değil, işçinin tatil haklarını sınırlandıran hükümler geçersiz olacak (kısmi butlan) ve onların yerine yasalarda belirlenen asgari şartlar uygulanacaktır<sup>19</sup>. Yargıtay da bunu açıkça belirtmiştir: “*Taraflar arasındaki hizmet sözleşmesinin beşinci maddesinde "Belirli bir sürede bitirilmesi gereken işler söz konusu olduğunda, sözleşmeli personel normal saatleri dışında veya hafta tatili ve resmi tatillerde çalıştırılabilirler. Bu yapacağı çalışmalar karşılığında ilgiliye herhangi ek bir ücret ödenmez."* ifadeleri bulunmaktadır. (...) Böyle bir sözleşme hükmü 95 sayılı ILO Sözleşmesine ve 1982 Anayasasının 55. maddesine aykırı olup geçersizdir”<sup>20</sup>. Sözleşme hükümlerinin geçersizliği geçmişe etkili (makale şamil) dir. Bu nedenle işçi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılan veya kaldırılan tatile ilişkin kanuni haklarını işe başladığı tarihten itibaren isteyebilecektir<sup>21</sup>.

Buna karşılık işçi yararına düzenleme yapılmasına, sözleşmelerle kanundaki haklardan daha fazlasının işçiye tanınmasına bir engel yoktur<sup>22</sup>.

## **II. HAFTA TATİLİ KAVRAMI**

### **A. Kanuni Hafta Tatili Kavramı**

#### **1. Genel Olarak Hafta Tatili Kavramı ve Amacı**

Hafta tatili, haftanın beş veya altı iş gününde çalışma nedeni ile yorulan, kendisine ve sosyal çevresine zaman ayıramayan çalışanlara, yorgunluğunu gidermesi ve çalışma yaşamının stresli, bağımlı ve programlı ortamından kurtulup yeni haftaya dinlenmiş olarak başlayabilmesi, kendisine, ailesine ve özel hayatına zaman ayırabilmesi için genellikle hafta sonunda tanınan haftada bir gün ücretli tatildir<sup>23</sup>.

İnsanların çalışma hayatlarında bir günlerini ibadete ayırmaları gerektiği düşüncesiyle insanlar bazı günler çalışmamışlardır. Örneğin Hıristiyanlar Pazar

---

<sup>18</sup> 4857 sayılı İş Kanunu m. 45/1 “*Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz*”.

<sup>19</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 182; Kenan **Tunçomağ**, Türk İş Hukuku, C. 1, İstanbul 1971, s. 259; Cevdet İlhan **Günay**, İş Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2014, s. 958.

<sup>20</sup> Y9HD., 07.04.2005, E. 2005/10225, K. 2005/12366, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1607.

<sup>21</sup> **Tunçomağ**, s. 259.

<sup>22</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 675.

<sup>23</sup> **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1572.

günü ibadete ayırıp çalışılmazken, aynı durum Yahudiler için Cumartesi olarak kabul görmüştür. Bu durum insanların iktisadi hayatlarına da yansımış, ticari ilişkiler kutsal günler dışında sürdürülmeye çalışılmıştır<sup>24</sup>. Müslümanlar için önceleri Cuma günü hafta tatili kabul edilmişken, yurt dışı ile yapılan ticari faaliyetlerde hafta tatili günlerinin farklı olmasından kaynaklı aksaklıklar yaşanınca 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun<sup>25</sup> ile hafta tatilinin Pazar günü olması benimsenmiştir<sup>26</sup>. Kanunda işçiye her hafta kural olarak Pazar günü hafta tatili verilmesi öngörülmüş; ancak hafta tatilinin Pazar günü verilmesine durum ve koşullar imkan vermezse haftanın bir başka gününde bir tam çalışma günü tatil verileceği de düzenlenmiştir. İsviçre Hukukunda da 13 Mart 1964 tarihli İş Yasasının 18’inci maddesinde Pazar çalışması yasaklanmış, 19’uncu maddesinde bunun istisnaları sıralanmıştır<sup>27</sup>.

Dini gereksinimden doğan hafta tatili, sanayi devrimi ile birlikte çalışma hayatının yoğunlaşan temposu içindeki işçilerin düzenli ve periyodik bir şekilde haftada bir gün dinlenmelerinin işçinin ailevi ilişkileri ve kendi sosyal kültürel gelişimi açısından gerekliliğinin yanı sıra iş hukukunun gelişmesi sonucu işçinin korunması ilkesinin ağırlık kazanması ve işçinin sağlığının korunması gibi sosyal düşüncelere de dayanır<sup>28</sup>. Anayasa Mahkemesi’nin kararında da “*Bir hafta olağan biçimde çalışıp yorulan bir kimsenin hafta sonunda dinlenmesi, onun insanlık haysiyetine yarasır bir yaşayış düzeyine ermesi için, bu günkü uygarlık dünyasında, vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır... İnsanca yaşamının gerekli koşullarından birisi de olağan biçimde çalışan kişinin hafta sonu dinlenmesidir*”<sup>29</sup> denilerek hafta tatilinin gerekliliği vurgulanmıştır.

---

<sup>24</sup> Deniz, s. 58.

<sup>25</sup> RG., 01.06.1935, S. 3017.

<sup>26</sup> Ercan Akyiğit, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, İstanbul 2013, s. 288; Müjdat Şakar, İş Hukuku Uygulaması, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 118; Deniz, s. 65; Fevzi Demir, “Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS, Ankara 2000, s. 803.

<sup>27</sup> Hamdi Mollamahmutoglu/Muhittin Astarlı/Ulaş Baysal, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2014, s. 1303.

<sup>28</sup> Münir Ekonomi, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, Gümüşsuyu 1984, s. 318; Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan, Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 256; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1301; Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 678.

<sup>29</sup> AYM., 13.07.1971, E. 1971/32, K. 1971/65, RG., 27.04.1972, S. 14171, [http://www.kararlar.anayasa.gov.tr/kararYeni.php?l=manage\\_karar&ref=show&action=karar&id=358&content=](http://www.kararlar.anayasa.gov.tr/kararYeni.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=358&content=), E.T. 11.03.2014.

Tatil günleri ve hafta tatili anlayışı sanayileşme sürecinin sonucunda oluşmasına karşılık, Türkiye’de bu süreç farklı bir seyir izlemiştir. Osmanlı Devleti’nin son zamanlarında çalışma hayatının genelde tezgah ve el işlerine dayanması ve işçi istihdamını gerektiren sanayileşmenin değişik nedenlerle başlayamamış olması iş hukukunun gelişmesini engellemiş<sup>30</sup> ve bu sebeple hafta tatili konusundaki düzenlemelerin tamamı Cumhuriyet döneminin ilk 20 yılında yapılmıştır. İlk olarak dar kapsamlı da olsa 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun ile düzenleme yoluna gidilmiş, daha sonrasında 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’da da konu ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. Bu düzenlemelerde hafta tatili hakkından bahsedilmiş; ancak hafta tatili ücretinden bahsedilmemiştir<sup>31</sup>. Bu eksiklik hafta tatilinden yararlanan işçilere ödenecek hafta tatili ücretinin, İş Kanunları ile düzenlenmesiyle giderilmiştir<sup>32</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu’ndaki kapsamlı düzenleme sonrasında 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, hafta tatilinin verilmediği durumlarda cezasının uygulanması ve İş Kanunu kapsamı dışında kalan bir işyerinde hafta tatilinin belirlenmesi anlamında fonksiyon görebilecektir<sup>33</sup>.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkında 25 Ekim 1921 tarihli 14 sayılı Sözleşmesi<sup>34</sup> ile sınai müesseselerde çalışanlara hafta tatili hakkı tanınmıştır<sup>35</sup>.

<sup>30</sup> Murat Şen, “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 1-2, Erzincan 2000, s. 523.

<sup>31</sup> Ekonomi, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 318; Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, s. 256.

<sup>32</sup> Eyrenci/ Taşkent/Ulucan, s. 256.

<sup>33</sup> Öcal Kemal Evren, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayınevi, Ankara 2011, s. 74.

<sup>34</sup> Bu Sözleşme 11.02.1946 tarihli 4865 Sayılı Sınai Müesseselerde Hafta Tatili Yapılması Hakkındaki 14 Numaralı Milletlerarası Sözleşmeye Katılmaya Dair Kanun (RG., 16.02.1946, S. 6234) ile onaylanarak iç hukuk kaynağı haline gelmiştir. Ancak 1961 tarihli Anayasa döneminde çıkarılan ve halen yürürlükte olan 244 sayılı Milletlerarası Andlaşmaların Yapılması, Yürürlüğü ve Yayınlanması ile Bazı Andlaşmaların Yapılması İçin Bakanlar Kuruluna Yetki Verilmesi Hakkında Kanun (RG., 11.06.1963, S. 11425) gereği, uluslararası sözleşmelerin iç hukuk kaynağı gibi uygulanabilmesi için Bakanlar Kurulu Kararı gerekmektedir. Halen Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 14 sayılı Sözleşmesi’ne ilişkin bir Bakanlar Kurulu Kararı bulunmamaktadır.

<sup>35</sup> Murat Şen, Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 41, Ankara 2003, s. 389; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1300; Ferit H. Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, İÜHFİM, C. 25, S. 1-4, İstanbul 1960, s. 227.

## 2. 394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun Açısından Hafta Tatili Kavramı

394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 1'inci ve 2'nci maddesinde hafta tatilinin uygulanmasına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Kanun'da belirtilen bu hükümler doğrultusunda hafta tatili uygulamasının iki temel esası vardır.

Birincisi, nüfusu on bin veya daha fazla olan şehirlerde kural olarak her türlü fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sanayi ve ticari tüm işyerlerinin ve bunlara bağlı yerlerin hafta bir gün faaliyetinin tatil edilmesidir (m. 1). Kanuni sınır olan on binden aşağı nüfusa sahip şehir ve kasabalarda bu kanunun uygulanabilmesi mahalli belediye meclisinin karar alması ve bu kararın ilan edilmesiyle mümkün olabilmektedir (m. 12).

İkincisi ise, resmi daireler ile genel, özel, ticari ve sınai işyerlerinde çalışanların haftada altı günden fazla çalıştırılmamasıdır (m. 2). İşçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmayacağına ilişkin bu kural genel ve mutlak nitelikte bir kuraldır. Altı gün boyunca çalışan işçinin, günlük çalışma saatine bakılmaksızın, hafta tatilinden yararlandırılması zorunludur; çünkü haftada altı günden fazla çalışmayı yasaklayan kanun hükmünde herhangi bir kayıt öngörülmemiştir<sup>36</sup>.

Kanunun 3'üncü maddesinde, sanayi dışında kalan işlerden ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve benzeri işlerde çalışanlar bu Kanun'un kapsamı dışında bırakılmıştır. Bu sebeple 3'üncü maddede sayılan işler dışındaki endüstri, ticari ve hizmet sektöründe çalışanlar da haftada bir gün tatil hakkından yararlanacaktır<sup>37</sup>.

394 sayılı Kanun'da hafta tatili Cuma günü olarak belirtilmiş iken, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile yapılan değişiklikle hafta tatilleri Pazar günü olmuştur. Daha sonra çıkarılan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da da hafta tatilinin Pazar günü olduğu düzenlenmiştir<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 318; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 681.

<sup>37</sup> Fevzi **Demir**, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2003, s. 114.

<sup>38</sup> Seracettin **Göktaş**, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30, Aralık 2013, s. 44; Oğuz **Kurucu**, İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987, s. 180.

Kanunun 4, 5 ve 6'ncı maddelerinde bazı işyerleri, hafta tatilinin Pazar günü olması kuralının dışında tutularak, bu işyerlerinde çalışan işçilerin haftanın başka bir gününde tatil yapmaları kabul edilmiştir. Hafta Tatili Hakkında Kanun gereğince hafta tatilinden istisna edilen işyerleri üç grupta toplanabilir.

İlk grupta; hastaneler, eczaneler, toplu taşıma hizmeti veren yerler, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, liman, gümrük ve antrepolardaki yükleme ve taşıma işleri, belediye kamu hizmetleri, tiyatrolar, spor ve eğlence yerleri, oteller, restoranlar gibi toplumun zorunlu ihtiyaçlarını karşılayan işyerleri yer alır. İkinci grupta, bekletildiği takdirde kolaylıkla bozulacak maddeler kullanan veya üreten işyerleri yer almaktadır. Üçüncü grup ise; ara verilmeksizin yürütülmesi zorunlu olan işlerin yapıldığı işyerlerinden oluşmaktadır<sup>39</sup>.

Pazar günü olan hafta tatilinden istisna tutulsalar da, bu işyerlerinde çalışanların dönüşümlü olarak haftada birer gün izinli olmaları gerekir<sup>40</sup>.

Kanunun 4'üncü ve 5'inci maddelerinde sayılan işyerlerinin faaliyetlerine Pazar günü de devam edebilmeleri için, sözü edilen kanunun 8'inci maddesi şartları dahilinde en yakın belediyeye başvurarak bir yıl süreyle geçerli olan ruhsatname almaları gerekmektedir. Fakat bütün bu işyerleri, işçilerine yine haftada bir gün dönüşümlü olarak tatil yaptırmakla yükümlüdürler<sup>41</sup>.

Devletin idare ve denetiminde bulunan veya Devlet nam ve hesabına çalışan Milli Savunma ile ilgili olan müesseseler, yılda onbeş defa Pazar tatilini tavik edebilirler (m. 7). "Tavik" kelimesi geciktirme manasına gelip, kaldırma demek olmadığına göre, işçiler bu gibi müesseselerde Pazar günü çalışsalar bile yine bir günlük tatillerinden mahrum edilemeyeceklerdir<sup>42</sup>.

Kanunun veya idarenin vereceği izne göre, haftalık tatilden istisna tutulanlar işçiler değil, işyerleridir. Çünkü gerek iç hukuk normlarında, gerekse uluslararası normlarda hafta tatilinden istisna tutulan işyerlerinde çalışan işçilerin, haftada en az

---

<sup>39</sup> Halûk Hâdi **Sümer**, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2014, s. 147; Özlem **Keskin**, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008, s. 20-21.

<sup>40</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 320; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 683; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 257; **Göktaş**, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", s. 43.

<sup>41</sup> Ferit H. **Saymen**, Türk İş Hukuku, İstanbul 1984, s. 305; **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 320; **Demir**, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, s. 114; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 683-684; **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 257.

<sup>42</sup> **Saymen**, "Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri", s. 233.

bir gün kesintisiz olarak 24 saat dinlendirilmeleri esas alınmaktadır<sup>43</sup>. İşçinin Pazar günü çalışılıp haftanın bir başka gününde tatil hakkına sahip olması durumunda, aksini öngören bir sözleşme hükmü olmadıkça, Pazar gününün tatil günü değil, işgünü sayılması ve normal çalışma günü hükümlerine tabi tutulması gerekir<sup>44</sup>, Yargıtay'ın görüşü de bu doğrultudadır<sup>45</sup>.

Pazar günleri tatil yapması gereken işyerlerinde bu kanuna aykırı davranarak Pazar günü işçi çalıştırılması durumunda, zabıta memurları tarafından belediye başkanlığına<sup>46</sup> tevdi olunmak üzere tutanak düzenlenir ve işyeri derhal kapatılır. Bu Kanun'a göre düzenlenen zabıta tutanakları aksi sabit oluncaya kadar yürürlükte ve geçerlidir (m. 9). Bu Kanun'un hükümlerine muhalefet eden dükkan, mağaza ve işyeri sahip veya müdürlerine belediye encümeni tarafından yüz Türk Lirası idari para cezası verilir (m. 10)<sup>47</sup>.

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında işyeri kapatma ve idari para cezası uygulama yetkisi Kanun ile belediyelere verildiği için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişlerinin bu Kanun hükümlerince ceza uygulama yetkisi bulunmamaktadır.

Olağanüstü Hal Kanunu'nun<sup>48</sup> 8'inci maddesine göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde Hafta Tatili Hakkında Kanun hükümleri kısmen veya tamamen uygulanmayabilir<sup>49</sup>.

<sup>43</sup> **Saymen**, "Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri", s. 305.

<sup>44</sup> Turhan **Esener**, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1978, s. 207; **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 321; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 684; **Tunçomağ**, s. 252; **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 257; A. Murat **Demircioğlu/ Tankut Centel**, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 139; Ercan **Güven/ Ufuk Aydın**, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013, s. 340; Aksi görüş için bkz. Gürbüz **Erdoğan**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara 2011, s. 71.

<sup>45</sup> "Davacının her Pazar günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağına karar verilmiştir. Dershanelerin, Cumartesi, Pazar günleri açık olması olağan ise de, hafta içinde tatil yapılan bir gün olup olmadığı mülki amirlikten ve tanıklardan sorulup, kesin olarak tespit edilmeden davacının haftanın her günü çalıştığı kabul edilerek hafta tatili alacağına da eksik inceleme ile kabulüne karar verilmesi de yerinde değildir", YHGK., 04.10.2011, E. 2011/9-479, K. 2011/592; Aynı yöndeki kararlar için bkz. Y9HD., 17.02.1975, E. 1974/27048, K. 1975/2465, Sinerji (Sinerji Mevzuat ve İçtihat Programları); Y9HD., 01.02.1990, E. 1989/9833, K. 1990/899, Çimento İşveren Dergisi, C. 4, S. 3, Mayıs 1990, s. 21-22.

<sup>46</sup> 06.05.2003 tarihli 4854 sayılı Kanun ile 9'uncu maddedeki "ve berayı muhakeme resen sulh mahkemesine" ibaresi "belediye başkanlığına" şeklinde değiştirilmiştir.

<sup>47</sup> 08.02.2008 tarihli 5728 sayılı Kanun ile 10'uncu maddede değişiklik yapılmadan önce, idari para cezasını sulh mahkemesinin uygulayacağı hükme alınmıştı.

<sup>48</sup> RG., 27.10.1983, S. 18204.

<sup>49</sup> **Göktaş**, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", s. 44.

79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunu'nun<sup>50</sup> 6'ncı maddesi uyarınca hükümet kararı ile iş yerlerinde gündüz ve gece çalışmalarında tatbik edilmek üzere, günlük iş saatleri, işlerin mahiyetine ve ihtiyaç derecesine göre üçer saate kadar artırılabilir ve zaruret halinde Hafta Tatili Hakkında Kanun hükümleri kısmen veya tamamen tatbik edilmeyebilir. Bu gibi hallerde ücretler İş Kanununun 37'nci maddesine göre ödenir.

### **3. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Açısından Hafta Tatili Kavramı**

Kanunun 3'üncü maddesine göre, *“Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlar”*.

Kanun koyucunun, hafta tatili gününü bu adı taşıyan “Hafta Tatili Hakkında Kanun” da düzenlemek yerine, daha farklı tatiller düzenlemesi gereken “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun” da düzenlemesindeki amacı anlamak güçtür<sup>51</sup>.

Kanun'un 3'üncü maddesinin b bendi gereğince 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu<sup>52</sup>, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu<sup>53</sup>, 1475 sayılı İş Kanunu<sup>54</sup> ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklıdır.

### **4. 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Hafta Tatili Kavramı**

#### **a. Genel Olarak**

1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu'nda<sup>55</sup> ücretli hafta tatiline ilişkin bir düzenleme yapılmamıştı; ancak 01.03.1952 tarihinde yürürlüğe giren 5837 sayılı İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında Kanun<sup>56</sup> ile İş Kanunu'nun uygulandığı bir işyerinde ve günlük iş sürelerine göre haftanın altı gününde düzenli olarak çalışmış olan ve tatil günlerinde çalışmayan işçilere, hiçbir iş

<sup>50</sup> RG., 16.09.1960, S. 10605.

<sup>51</sup> **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1571.

<sup>52</sup> RG., 23.07.1965, S. 12056.

<sup>53</sup> RG., 10.08.1967, S. 12670.

<sup>54</sup> RG., 01.09.1971, S. 13943.

<sup>55</sup> RG., 15.06.1936, S. 3330.

<sup>56</sup> RG., 15.08.1951, S. 7885.



karşılığı olmaksızın yarım gündelik ücret ödeneceğini düzenlenmişti<sup>57</sup>. 5837 sayılı Kanun'un 1'inci maddesi 6734 sayılı Kanun<sup>58</sup> ile değiştirilmiş ve işçiye çalışılmayan hafta tatili günü için tam günlük ücret verileceği öngörülmüştür<sup>59</sup>.

1967 tarihinde yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu'nun<sup>60</sup> 41'inci maddesinde ücretli hafta tatili "*Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir*" şeklinde düzenlemiştir.

931 sayılı İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi'nce iptali üzerine 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesinde, 931 sayılı Kanun'un hafta tatili ücretine ilişkin düzenlemesi aynen korunmuştur<sup>61</sup>.

Hafta tatili, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde "*Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir*" şeklinde düzenlenmiştir.

Hafta tatilinin amacı göz önüne alındığında, en az 24 saatlik tatil süresinin kesintisiz olması gerekeceği sonucu çıkmaktadır. Hafta tatilinin saatlere bölünerek

---

<sup>57</sup> Celal **Vardar**, "İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında 5837 Sayılı Kanun Hükümleri ve Tatbikat", Ankara Barosu Dergisi, S. 97-98, 1952, s. 26; Ali **Güzel**, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023013381>, E.T. 17.05.2015.

<sup>58</sup> RG., 14.06.1956, S. 9332.

<sup>59</sup> "5837 sayılı kanun ile işçinin hiç bir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili gününde, diğer günlerde sekiz saatlik çalışma için aldığı asıl gündeliğin yüzde ellisine hak kazanacağı kabul edilmiş ve 5837 sayılı kanunun bazı maddelerini değiştiren 6734 sayılı kanunla bu nispet, asıl gündeliğin yüzde yüzüne çıkarılmıştır ki buna tatil gündeliği denilmektedir", YİBHKG., 27.05.1958, E. 1957/15, K. 1958/5, Sinerji.

<sup>60</sup> RG., 12.08.1967, S. 12672.

<sup>61</sup> "8.6.1936 günlü, 3008 sayılı ilk İş Kanunu'nda sadece 29 Ekim günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçilere ücret ödenmesinin öngörülmesiyle yetinilmiş, hafta tatili günleri için ise, böyle bir hak tanınmamıştır. Ancak, kısa bir süre sonra yürürlüğe konulan 9.8.1951 günlü, 5837 sayılı Kanunla, hafta tatili günleri için de, bir iş karşılığı olmaksızın, ücret ödenmesi ilkesi benimsenmiştir. Gerçekten bu Kanunun 1. maddesinde; "İş Kanununun, uygulanmakta olduğu işyerlerinde haftanın tatilden evvelki günlerinde devamlı olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın yarım gündelik ücret ödenir" ve 8. maddesinde de, "aylık ücret alan işçilere hafta tatili günü çalıştıkları takdirde tatil günlerine ait ücretleri ayrıca verilir" biçimindeki hükümlere yer verilmiştir. Kısa bir süre sonra da 8.6.1956 günlü, 6734 sayılı Yasa ile çalışılmayan hafta tatili günü için işçilere verilmesi gereken ücret, yarım gündelikten tam gündeliğe çıkarılmıştır. Daha sonra, birbiri ardına yürürlüğe giren 28.7.1967 günlü, 931 sayılı ve 25.8.1971 günlü, 1475 sayılı İş Kanunlarında da, ücretli hafta tatili hakkı güvence altına alınmıştır", YHGK., 24.02.1988, E. 1988/9-40, K. 1988/143, Çimento İşveren Dergisi, C. 2, S. 6, Kasım 1988, s. 21-26.

farklı zamanlarda kullandırılması durumunda, verilen tatil Kanunda öngörülen 24 saatlik süreden fazla olsa bile, kanuna aykırı olacaktır<sup>62</sup>. Nitekim Yargıtay'ın kararında da bu husus açıkça dile getirilmiştir: “Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullanıldığından söz edilemez. Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır”<sup>63</sup>.

Kanun koyucu, bir hafta çalışan işçiye kesintisiz asgari 24 saatlik bir dinlenme hakkı verilmesini gerekli görmüştür. Hafta tatilinin gün olarak başlangıç ve bitiş zamanının belirlenmesinde bir gece yarısından başlayarak bunu izleyen gece yarısına kadar geçen 24 saatlik devrenin dikkate alınması esastır. Ancak, gece ve gündüz sürekli faaliyet gösterilen ve postalar halinde işçi çalıştırılan bir işyerinde, işçiye kesintisiz 24 saat tatil yapma olanağı sağlanmış olması koşulu ile hafta tatili günü gece yarısından başka bir saatte başlatılabilir<sup>64</sup>. Yargıtay, nöbet usulü ile çalışan işçinin haftanın herhangi bir gününde 24 saat çalışmaması durumunda hafta tatili hakkını kullandığını kabul etmiştir<sup>65</sup>. Ancak işçinin posta değişimi olan günlerde ara vermeksizin vardiya sonuna kadar çalıştırılması durumunda hafta tatili hakkının kullanıldığından bahsedilemeyecektir<sup>66</sup>.

<sup>62</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 682; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1573; Murat **Şen**, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010, s. 7.

<sup>63</sup> Y9HD., 26.10.2009, E. 2009/2940, K. 2009/29090, Şahin **Çil**, “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010, s. 66-67, dph. 19; Aynı yöndeki kararlar için bkz. Y9HD.,25.05.2010, E. 2010/796, K. 2010/14544, Sinerji; Y9HD., 27.03.2013, E. 2011/1122, K. 2013/10294, **Göktaş**, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 49, dph. 23.

<sup>64</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 322; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1308; **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 257; Nuri **Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/ Talat Canpolat**, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s. 435; N. Binnur **Tulukçu**, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 217; Aksi yöndeki karar için bkz. “Vardiya düzeninde çalışan işçilerin de hafta tatili günü 00.00 dan başlaması gerekir. Takvim gününe göre bir günlük süre, önceki günün saat 00.00 arasını oluşturan süredir”, Y9HD., 29.06.1990, E. 1990/4961, K. 1990/8064, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1996, s. 392, [http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990\\_1995.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf), E.T. 13.02.2015.

<sup>65</sup> “Bu durumda nöbet esasına göre çalışan davacı haftanın her hangi bir günü 24 saat çalışmaması halinde hafta tatilini kullanmış olacaktır. Nöbet çizelgeleri ve takip fişleri ile kendi ibraz ettiği mahkeme kararından iki gün çalıştıktan sonra 24 saat dinlenerek hafta tatilinde çalışmadığı anlaşıldığından anılan isteğin reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır”, Y9HD., 20.09.2007, E. 2006/16795, K. 2007/27508, Müjdat **Şakar**, Gereğçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2011, s. 652; Sinerji.

<sup>66</sup> “İşçinin hafta tatili gününün posta çalışması sonundaki gün olması gerekir. Ancak, davacı posta değişimine rastlayan günlerde de ara postası olmadığı için aynı gün vardiyaya geldiğini ve bu nedenle hafta tatili iznini kullanamadığını iddia etmektedir. Gerçekten davacının ara postası

Bunların yanı sıra hafta tatillerinin toplu bir şekilde kullandırılması da Yargıtay tarafından kanuna aykırı bulunmuştur: “Somut olayda hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının hafta tatillerini toplu olarak kullandığı belirtilerek hafta tatili hesaplaması yapılmamıştır. Hafta tatili anayasal bir haktır. Bu nedenle hafta tatilinin toplu olarak kullanılması söz konusu değildir. İşveren tarafından işçiye bu şekilde verilen izin mazeret izni niteliğindedir. Davacının hafta tatili alacağı konusunda yeniden bir karar verilmelidir”<sup>67</sup>.

Tatile ilişkin mevzuat hükümleri kamu düzenine ilişkin olduğu için işçi muvafakat etse, rıza gösterse de aleyhine sonuçlar doğuracak aksine bir düzenleme ya da uygulama hukuken geçersizdir. Nitekim İş Kanunu m. 45/1 de de toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine, hafta tatilinde işçilere tanınan haklara aykırı hükümler konulamayacağı açıkça belirtilmiştir. İş Kanunu’nun bu emredici hükmüne rağmen, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine konulan, işçilerin hafta tatiline ilişkin haklarını sınırlayan hükümler geçersizdir. Bu durumda yukarıda da bahsedildiği gibi kısmi butlan söz konusu olacak ve geçersiz hükümlerin yerine Kanun’da belirlenen asgari şartlar uygulanacaktır<sup>68</sup>. Sözleşme hükümlerinin geçersizliği geçmişe etkili (makale şamil) dir. Bu nedenle işçi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile sınırlandırılan veya kaldırılan hafta tatiline ilişkin kanuni haklarını işe başladığı tarihten itibaren isteyebilecektir<sup>69</sup>.

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillere ilişkin kanunda tanınan haklardan daha fazlasının, işçiye sözleşmeyle tanınmasına bir engel olmadığını ve işçi yararına düzenleme yapılabileceğini “işçilere daha elverişli hak ve faydalar sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır” (m.45/2) hükmü göstermektedir<sup>70</sup>.

---

olmaması nedeniyle posta değişimlerinde aynı güne rastlayan çalışmaları olmuş ise, bu durumda kanunun anladığı manada hata tatili izini verilmiş sayılamayacağından o haftalara mahsus olmak üzere bir iş karşılığı olmayan ücretinden ayrı olarak (...) 1,5 yevmiye daha alması gerekir”, Y9HD., 18.09.1987, E.1987/8577, K. 1987/8184, Can Şafak, Birleşik Metal-İş Sendikası Çalışma Süreleri Kılavuzu, (Ara Dinlenmeleri, Fazla Çalışma, Hafta Tatili, Genel Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları), s. 13, [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_07/sureler.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_07/sureler.pdf), E.T. 31.01.2015.

<sup>67</sup> Y9HD., 02.11.2010, E. 2010/10551, K. 2010/31477, Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2011, s. 715-717.

<sup>68</sup> Tunçomağ/Centel, s. 182; Tunçomağ, s. 259; Cevdet İlhan Günay, İş Davaları, s. 958.

<sup>69</sup> Tunçomağ, s. 259.

<sup>70</sup> Saymen, Türk İş Hukuku, s. 525; Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 675; Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2010, s. 415; Süzek, s. 832.

## **b. Ücretli Hafta Tatiline Hak Kazanma Koşulu**

İş Kanunu'nda düzenlenen ücretli hafta tatili hakkından yararlanabilmek için İş Kanunu kapsamında bulunan bir işte ya da işyerinde çalışmanın yanı sıra, işçinin tatilden önceki günlerde kanunda belirtilen iş süresine uygun olarak çalışmış olması da gerekir.

1475 sayılı İş Kanunu m. 41 de “*Bu kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatilden önceki 6 iş gününde bu kanunun günlük iş sürelerine uygun olarak çalışmış olan işçilere çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir*” denilerek işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, tatilden önceki altı iş gününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış olması koşulu aranmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu, çalışma sürelerine ilişkin getirdiği sistemle tutarlı olarak bu koşul aranmamış ve “*Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63’üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir*” düzenlemesi yapılmıştır<sup>71</sup>.

Bu duruma göre haftalık çalışma süreleri, haftanın günlerine eşit bir şekilde bölünsün veya bölünmesin, işçi, haftanın iş günlerinde 63’üncü madde uyarınca çalışmış olmalı veya çalışmış sayılmalıdır<sup>72</sup>.

Kanuni çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır (m. 63/1). Haftanın altı günü çalışılan işyerlerinde günlük çalışma süresi yedi buçuk saattir. 6552 sayılı Kanun<sup>73</sup> ile 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63’üncü maddesinin 1’inci fıkrasına cümle eklenmiş ve yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresinin haftada en çok otuz altı saat olacağı ve bu işçilerin günlük altı saatten fazla çalışamayacağı düzenlenmiştir. Ancak bu hükümde 6645 sayılı Kanun<sup>74</sup> ile yapılan son değişiklikle yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saat olarak belirlenmiştir.

<sup>71</sup> Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 7.

<sup>72</sup> Tankut Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006, s. 19; Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 45; Saymen, Türk İş Hukuku, s. 524.

<sup>73</sup> RG., 11.09.2014, S. 29116.

<sup>74</sup> RG., 23.04.2015, S. 29335.

İş sürelerinde esnekleşme yapılması yolu 63'üncü madde ile açıldığından, 46'ncı maddede işçinin tatil gününden önce "63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde" çalışmış olması koşulu getirilmiş ve yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda, denkleştirme gereği normal haftalık sürenin altında çalışılan haftalarda da hafta tatili ücretine hak kazanılacağı hükme bağlanmıştır<sup>75</sup>.

Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, günde onbir saati aşmamak koşuluyla haftanın çalışılan günlerine farklı şekilde dağıtılabilir. İşçinin kırk beş saatlik süreyi aşarak yaptığı çalışma dönemi yoğunlaştırılmış iş haftasıdır ve denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık çalışma süresi, altmış saate kadar çıkarılabilir. Bu halde, iki aylık denkleştirme süresi içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresi olan kırk beş saati aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir (m. 63/2).

Hafta tatiline hak kazanabilmek için aranan, "tatil gününden önce 63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak" koşulunun gerçekleşmesinde bazı çalışılmamış sürelerin de çalışmış gibi sayılacağı 46'ncı madde ile hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili bakımından çalışılmış sayılan günler ilerleyen konularda incelenecektir<sup>76</sup>.

İş Kanunu kapsamında yer alan bir işçinin, çalıştığı işyerinin bulunduğu yerin nüfusu onbinin altında olsa da, işçi hafta tatili hakkından yararlanır. Dolayısıyla Hafta Tatili Hakkında Kanun'da aranan nüfus şartı İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışan işçiler için geçerli değildir<sup>77</sup>.

İş Kanunu kapsamındaki işyerlerinde çalışanların hepsi ücretli hafta tatili hakkından yararlanamaz; sadece İş Kanunu'na göre işçi sayılan kişiler hafta tatilinden istifade edebilirler. İşverene, iş sözleşmesi ile bağlı olmayıp; çıraklık ilişkisi<sup>78</sup>, vekalet sözleşmesi<sup>79</sup>, istisna sözleşmesi gibi İş Kanunu'na tabi olmayan

---

<sup>75</sup> **Güven/ Aydın**, s. 336; **Süzek**, s. 830; **Centel**, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", s. 19-20; **Tulukçu**, s. 203.

<sup>76</sup> Bkz. Hafta Tatili Bakımından Çalışılmış Sayılan Günler, s. 36.

<sup>77</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 169.

<sup>78</sup> "Davacı vekili, müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı bir sebep olmaksızın feshedildiğini belirterek, kıdem-ihbar tazminatı ile ücret, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil ücreti ve asgari geçim indirimi alacağı talebinde bulunmuştur(...)Davacının, Mayıs 2004-30.09.2005 tarihleri arasında davalı işyerinde çırak olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4/f. maddesi gereğince bu dönemki çalışmalar bir mesleği öğrenme amacına yönelik olduğundan, davacının bu dönemde işçi olarak çalıştığı kabul edilemez. Dava konusu alacakların hesaplanmasının bu dönem dışlanarak yapılması gerekirken, çıraklık dönemi de dahil edilmek suretiyle yapılan hesaplama itibar edilerek

sözleşme ile çalışanlar ve 4'üncü maddede sayılan İş Kanunu'na tabi olmayan işlerde çalışanlar<sup>80</sup>, ücretli hafta tatili hakkında yararlanamayacaktır<sup>81</sup>. Yargıtay yerleşik içtihatlarında, Kanun'un 4'üncü maddesinde sayılan istisna işlerde çalışmalarını sebebiyle İş Kanunu'na tabi olmayan işçilerin, iş ilişkileri ile ilgili açacakları davalarda iş mahkemelerinin görevli olmadığından hareketle, ücretli hafta tatiline hak kazanamayacaklarını karara bağlamaktadır<sup>82</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun çeşitli maddelerine dayanılarak çıkarılmış Yönetmeliklerde de işçinin hafta tatili hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin<sup>83</sup> 11'inci maddesine göre, "*Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur*".

---

*hüküm kurulması hatalıdır*", Y22HD., 22.01.2013, E. 2012/9983, K. 2013/343; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y7HD., 11.07.2013, E. 2013/5159, K. 2013/13116, Sinerji.

<sup>79</sup> "*Dava kıdem, ihbar tazminatı, yıllık izin ücreti, hafta tatili ücreti, fazla çalışma, genel tatil ücreti, ücret alacaklarının ödenmesi istemlidir. Bir akdın hizmet sözleşmesi mi, yoksa vekalet sözleşmesi mi olduğu hususunda kuşkuya düşüldüğünde, vekalet akdi olduğu asıldır. Vekâlet sözleşmesinden doğan uyumsuzluklarda iş Mahkemeleri görevli değildir*", Y9HD., 28.05.2009, E. 2008/496, K. 2009/14827, Sinerji.

<sup>80</sup> "*İş Kanunları kapsamında tarım çalışanlarının olmayışı veya sınırlı olarak yer alması, İş Hukuku ile tarım çalışanları arasına sürekli mesafe koymuştur. Sayıları milyonları bulan tarım çalışanlarının bir kenara bırakılarak sadece kamuda çalışan ve sayıları sadece yaklaşık on bini bulan tarım işçilerinin İş Kanunu kapsamına alınması tartışmalı bir konudur. İş Hukuku düzenlemeleri dışında tarım işçilerinin veya tarım çalışanlarının bırakılmasının tarımsal açıdan bazı teknik gerekçeleri olabilir. Ancak hukuki gerekçeleri ne evrensel hukuka ne de anayasaya uygun olduğunu söylemek oldukça zordur*", Ertuğrul Güreşçi, "*İş Hukuku Kapsamında Tarımda Çalışanlar*", Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, C. 4, S. 7, Ocak 2013, s. 137, <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbe-cilt4-sayi7/sbecilt4sayi7.pdf>, E.T. 12.01.2015.

<sup>81</sup> **Saymen**, Türk İş Hukuku, s. 522.

<sup>82</sup> "*Davacı, kıdem ve ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ile genel tatil ücreti alacaklarının ödenmesine karar verilmesini istemiştir. (...)Somut olayda, davacının balık çiftliğinde dalgıç olarak çalıştığı tartışmasızdır. Dairemizin yerleşik içtihatları uyarınca balık çiftliği işyeri tarım işi kapsamında değerlendirilmektedir. Bu nedenle davacının yaptığı işin 4857 sayılı İş Kanununun 4. maddesindeki istisnalar kapsamında olup olmadığı araştırılarak iş mahkemesinin görevli olup olmadığı belirlenmeden işin esasına girilerek karar verilmesi isabetsizdir*", Y9HD., 03.05.2012, E. 2010/8706, K. 2012/15495, Sinerji; "*Davacı, tavuk çiftliğinde çalışmakta olan davacının işyerine girmesinin işveren tarafından haksız olarak engellenip iş akdinin feshedildiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacağı, hafta tatili ücreti, fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti alacaklarını istemiştir. (...)Somut olayda, davacı şahidinin beyanına göre davacının davalı işverenlikteki işinin tavuk bakmak olduğu, dosyada mevcut tahakkuk fişlerinden feshin gerçekleştiği Ağustos 2008 döneminde davalı işyerinde 5 kişinin çalıştığı, dava ve birleşen davanın İş Mahkemesi sıfatı ile açıldığı, anlaşılmaktadır. Bu bilgiler ve yukarıdaki yasal düzenlemeler karşısında davacının tarım işyerinde çalıştığı, İş Kanunu kapsamında olmadığı Mahkemece görevsizlik kararı verilmesi gerekirken esasa girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*", Y9HD., 02.04.2013, E. 2011/759, K. 2013/10828; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y22HD., 13.03.2014, E. 2013/5162, K. 2014/5775, Sinerji.

<sup>83</sup> RG., 07.04.2004, S. 25426.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin<sup>84</sup> 9'uncu maddesine göre, “Bu Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışan işçilere haftanın bir gününde kesintisiz 24 saatten az olmamak üzere hafta tatili verilmesi zorunludur”.

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin<sup>85</sup> hafta tatili başlıklı 9'uncu maddesine göre “İş Kanunu ile sözleşme hükümlerine göre hafta tatili verilir”.

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin<sup>86</sup> hafta tatili başlıklı 8'inci maddesine “Çocuk ve genç işçilerin hafta tatili izinleri kesintisiz kırk saatten az olamaz. Ayrıca hafta tatili ücreti bir iş karşılığı olmaksızın ödenir”.

### **5. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Açısından Hafta Tatili Kavramı**

Kanun'un 421'inci maddesinde “İşveren, işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür” düzenlemesi ile hafta tatili hakkı düzenlenmiş iken, hafta tatili ücretine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır<sup>87</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş sözleşmeleri bakımından da, Hafta Tatili Hakkında Kanun kapsamına giren bir işyerinin varlığı aranmaz. Çünkü 421'inci maddede böyle bir ayrıma gidilmeksizin, işçiye hafta tatili hakkı tanınmıştır<sup>88</sup>. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nda, İş Kanunu'ndan farklı olarak işçinin haftaya tatiline

<sup>84</sup> RG., 06.04.2004, S. 25425.

<sup>85</sup> RG., 03.03.2004, S. 25391.

<sup>86</sup> RG., 06.04.2004, S. 25425.

<sup>87</sup> “657 sayılı Kanun'un 4/c maddesi kapsamında çalışanların, sosyal güvenlikleri yönünden, SSK'ya tabi olmaları, yani hizmet akdi ile çalışıyor olmaları, ancak buna rağmen işçi sayılmamaları, onların Borçlar Kanunu'na tabi olmaları sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, hafta tatilleri için de geçerlidir. Hafta tatili kavramı, 1924 yılında çıkarılan 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu'nda düzenlenmiştir. Yasa, çalışanların haftada bir gün tatil yapmaları gerektiğini belirtmiştir. Hüküm bu ifade ile yetindiğinden, bu kişilere tatil sırasında çalışmadan ücret ödenmesi söz konusu olmamaktadır. Aynı durum, sonrasında Borçlar Kanunu ve onun hizmet akdi bölümü için de böyledir. Borçlar Kanunu'nda hafta tatili ücreti düzenlenmemiştir. (...) Dolayısıyla Borçlar Kanunu'nun hizmet akdi hükümlerine tabi olan bir sigortalının, dinlenme hakkından söz edilecek, ancak karşılığında ücret alacağı tahakkuk edebileceğinden bahsedilemeyecektir. Hafta tatili ücreti, İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. (...) Bir İş Kanunu müessesesi olan ve sadece bu yasa kapsamındaki işçilere uygulanabilen hafta tatili ücreti, somut olayda olduğu gibi, 657 sayılı Kanun'un 4/c maddesine tabi olarak çalışan ve İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan geçici personel hakkında uygulanamaz”, Y10HD., 05.07.2011, E. 2011/3780, K. 2011/10306, Sinerji.

<sup>88</sup> Tunçomağ/Centel, s. 169.

hak kazanması için, belirli bir süre çalışmasını öngören bir düzenleme de yer almamaktadır<sup>89</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nda, çalışma ilişkilerini düzenleyen iş kanunlarından farklı olarak, hafta tatili kural olarak Pazar günü olarak kabul edilmiştir. Bunu farklılık söz konusu hükmün düzenlenmesine kaynak olarak İsviçre Borçlar Kanunu'nun 329'uncu maddesinin esas alınmasından kaynaklanmaktadır<sup>90</sup>.

## **6. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu Açısından Hafta Tatili Kavramı**

### **a. Genel Olarak**

Deniz İş Kanunu kapsamında hafta tatili uygulaması, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları ile kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları arasında farklılık göstermektedir. Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları uzun bir süre gemide buldukları için genelde hafta tatili günleri seferde geçmektedir. Bu sebeple Deniz İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 41'inci maddesi liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları için uygulama alanı bulacaktır<sup>91</sup>.

### **b. Liman Hizmeti ve Şehir Hattı Gemilerinde Çalışanlar**

Kanun'un 41'inci maddesi uyarınca "*Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir*".

Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamlarının, karaya yakın yerlerde olmaları nedeni ile haftada altı günden fazla çalıştırılmaları yasaktır<sup>92</sup>.

Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamlarına hafta tatili olan Pazar günü dışında da vardiyalı çalışma nedeni ile haftanın herhangi bir günü dinlenme hakkı verilmesi sağlanmıştır. Bu şekilde haftanın bir günü dinlenen gemi adamı, Pazar günü çalışması nedeni ile hafta tatil ücreti isteyemeyecektir<sup>93</sup>.

---

<sup>89</sup> Arzu **Arslan Ertürk**, "Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları", 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran 2011), Sempozyum No: III, Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan, İstanbul 2011, s. 559.

<sup>90</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1304.

<sup>91</sup> Mehmet Nusret **Bedük**, Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınevi, Bursa 2012, s. 197.

<sup>92</sup> Bektaş **Kar**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Yetkin Yayınları, Ankara 2012, s. 162; **Bedük**, s. 197.

<sup>93</sup> Y9HD., 06.04.1989, E. 1989/2856, K. 1989/3224, **Kar**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 163, dnp. 227.



### c. Kısa, Yakın ve Uzak Sefer Yapan Gemilerde Çalışanlar

Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları uzun bir süre gemide buldukları için genelde hafta tatili günleri seferde geçmektedir. Bu sebeple Deniz İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 41'inci maddesi seferde bulunan gemi adamları için uygulanmayacaktır. Ancak Deniz İş Kanunu'nun 48'inci maddesinin “*Bu kanun hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz*” hükmü gereğince iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarının lehine düzenlemeler kararlaştırılabilir<sup>94</sup>.

Geminin seferde bulunmadığı zamanlarda kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına hafta tatili hakkının tanınmasına engel durumlar ortadan kalkacağı için, bu gemi adamları da liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları gibi hafta tatili hakkından yararlanabilecektir<sup>95</sup>.

### 7. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Açısından Hafta Tatili Kavramı

Kanunda, gazetecilerin çalışmalarının gece veya gündüz olmasına göre iki farklı hafta tatili günü düzenlenmiştir. Kanun'un 19'uncu maddesinin “*Her altı günlük fiili çalışmayı müteakip gazeteciye bir günlük ücreti dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür*” hükmü gereğince, izin gününden önceki günlerde çalışması koşuluyla, sürekli gündüz çalışan gazeteci haftada bir gün, sürekli gece çalışan gazeteci ise haftada iki gün tatile hak kazanır<sup>96</sup>.

Hafta tatiline ilişkin hükümler kamu düzenine ilişkin olduğu için, işçi yararına düzenleme yapılmasına, sözleşmelerle kanundaki haklardan daha fazlasının

<sup>94</sup> Bektaş Kar, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi”, İÜHFİM, C. 72, S. 2, İstanbul 2014, s. 169; Bedük, s. 197.

<sup>95</sup> Bedük, s. 197.

<sup>96</sup> Güven/ Aydın, s. 338; Nuray Gökçek Karaca, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010, s. 218; Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 44.

işçiye tanınmasına bir engel yoktur. Bu sebeple, iş sözleşmelerinde gündüz döneminde çalışan gazeteciler için de hafta tatilinin iki gün olacağı düzenlenebilir<sup>97</sup>.

Basın İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteciler, haftanın başka bir gününde tatil hakkı verilmek şartıyla Pazar günü çalıştırılabilirler. Pazar günü çalışan, ancak haftanın başka bir gününde tatil yapan gazeteci için tatil yaptığı gün hafta tatili niteliği kazanır ve gazeteci Pazar günü çalışması nedeniyle fazla mesai yapmış sayılmaz (BİK ek m. 1/3)<sup>98</sup>.

### 8. Diğer Hukuki Düzenlemeler Açısından Hafta Tatili Kavramı

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 99'uncu maddesine göre, *“Memurların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir. Bakanlar Kurulu, yurt dışı kuruluşlarda hizmetin gerektirdiği hallerde, hafta tatilini Cumartesi ve Pazardan başka günler olarak tespit edebilir”*.

926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nun Ek 2. maddesine göre, *“Subay, astsubay, uzman çavuş ve uzman jandarmaların haftalık çalışma süresi genel olarak 40 saattir. Bu süre Cumartesi ve Pazar günleri tatil olmak üzere düzenlenir”*.

3780 sayılı Milli Korunma Kanunu'nun<sup>99</sup> 19'uncu maddesi ve buna dayanılarak çıkarılan Koordinasyon Kararı<sup>100</sup> gereğince tüm sanayi işyerleri, hafta tatili olan Pazar gününde çalışmalarına devam eder<sup>101</sup>. Ancak işyerinin Pazar günü de çalışması, söz konusu işyerinde çalışan işçilerin haftalık dinlenme haklarını engellemez. Bu işçiler bakımından Pazar çalışması normal bir iş günündeki çalışma gibidir. Böyle bir günde çalışan; fakat haftanın başka bir gününde tatil yapan işçi için, işçinin tatil yaptığı gün hafta tatili niteliği kazanır<sup>102</sup>.

<sup>97</sup> Haluk Hadi **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2013, s. 247; **Gökçek Karaca**, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 218.

<sup>98</sup> **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 247; **Saymen**, Türk İş Hukuku, s. 305; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 679, dpn. 207; **Gökçek Karaca**, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 211.

<sup>99</sup> RG., 26.01.1940, S. 4417.

<sup>100</sup> Bu karar 79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunu'nun 6'ncı maddesinin *“Milli Korunma Kanununun 19'uncu maddesine istinaden evvelce alınan kararlardan bu kanunun neşri tarihinde mer i olanlarının tatbikına devam olunur”* hükmü gereğince halen yürürlüktedir.

<sup>101</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 320; **Tunçomağ/Centel**, s. 169-170.

<sup>102</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 321; **Tunçomağ**, s. 252; **Sümer**, İş Hukuku, s. 147; **Süzek**, s. 834.

Türkiye Elektromekanik Sanayii A.Ş. (TEMSAN) Genel Müdürlüğü Kapsam Dışı Personel Yönetmeliği<sup>103</sup> m. 52/a uyarınca “*Bu Yönetmelik ile tespit edilen haftalık çalışma süresini düzenli olarak çalışma suretiyle tamamlayan personel, hafta tatiline hak kazanır*”. Aynı yönetmelik m. 52/c uyarınca da “*Personelin hafta tatili günlerinde günlük çalışma süresi kadar çalıştırılması halinde, fazla çalışma karşılığı olarak, Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uygulanır*”.

### **B. Akdi Hafta Tatili Kavramı**

Tatil hakkının tek kaynağı kanun değildir; bu sebeple toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesiyle de işçilere, kanuni hafta tatili yanında akdi hafta tatili hakkı da tanınabilir<sup>104</sup>. İş Kanunu’nun 45’inci maddesi uyarınca toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyerindeki gelenekler, işçinin dinlenme hakkı konusunda kanundakinden daha elverişli haklar sağlıyorsa, kanuna değil, işçi lehine olan hükümlere uyulacaktır.

İş Kanunu’nun 63’üncü maddesi, haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine farklı şekilde dağıtılmasına ve haftada bir günlük yasal hafta tatili yanında başka bir gününün de tatil olabileceği şekilde düzenlenebilmesine imkan tanımaktadır. Haftalık çalışma sürelerinin beş güne dağıtılması suretiyle çalışma yapılmayan ve sözleşme ile de açıkça tatil olacağı kararlaştırılan gün akdi hafta tatilidir.

Haftalık çalışma süresinin altı gün kararlaştırılmasına rağmen haftada beş gün çalışma yapılan işyerlerinde, yasal hafta tatili haricindeki çalışılmayan gün akdi tatil olarak kabul edilemez. Bu şekilde akdi tatil sayılmayan ancak çalışmada yapılmayan gün, işverenin inisiyatifiyle işçiye hafta tatili günü dışında tanınan bir serbest zaman olarak değerlendirilebilir.

Taraflar yasal hafta tatili günü yanında bir başka günde de çalışma yapılmayacağını sözleşme ile açıkça tatil kabul ederek o gün hiçbir şekilde çalışılmayacağını kabul etmişlerse, bu durumda akdi hafta tatilinden söz edilebilir<sup>105</sup>. Bir örnek vermek gerekir ise, toplu iş sözleşmesinde “haftalık iş süresi günlük 8 saat

<sup>103</sup> RG., 09.03.2002, S. 24690.

<sup>104</sup> Ünal **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 674; **Şakar**, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, s. 642.

<sup>105</sup> Öner **Eyrenci**, “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 39; Fatma **Başterzi**, “Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve “Tatil” Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, Aralık 2008, s. 131.

üzerinden toplam 40 saattir, haftada 2 tam gün tatil yapılacaktır” hükmü yer alır ise yasal hafta tatilinden hariç, bir gün akdi tatil günü kabul edilir.

Sözleşme ile açıkça hafta tatili olarak kabul edilen gün yasal hafta tatilinin hüküm ve sonuçlarını doğurur ve dolayısıyla yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan akdi hafta tatili günleri de izin süresinden sayılmaz. Ayrıca işçinin, akdi hafta tatilinde işverenin çağrısına rağmen işe gitmemesi devamsızlık teşkil etmez ve işçinin çalışmayı kabul etmemesi işverene iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı vermez. Yargıtay’a göre de “*Dosya içeriğine göre dava konusu işyerinde haftanın 5 günü çalışma yapıldığı Cumartesi günü akdi tatil, Pazar gününün ise hafta tatili olarak kullanıldığı anlaşılmaktadır. (...) Tanık anlatımlarına göre davacının birkaç Cumartesi günü 08.00-19.00 saatleri arasında çalıştıktan sonra 26.8.2006 Cumartesi gününde çalışmak istememiş ve iş sözleşmesi bu nedenle feshedilmiştir. (...) Bu durumda davacının çalışmak istememesi yukarıda belirtilen hükümlere uygun düşmektedir. Mevcut olgulara göre feshin haklı veya geçerli nedene dayandığını kabul etmek mümkün görülmediğinden mahkemeye davanın kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur*”<sup>106</sup>.

Sözleşmede haftalık çalışma süresinin haftanın altı gününe dağıtılacağı kararlaştırılmasına rağmen işveren, haftanın beş günü işçilerin tamamının çalışmasını altıncı gün ise sadece bir kaçının dönüşümlü olarak işe gelmelerini veya altıncı günde iş olursa işçilerin çalışmalarını isteyeceğini belirtirse bu durumda çalışılmayan altıncı gün akdi hafta tatili olarak nitelendirilemez. Örneğin Pazar günleri yasal hafta tatili olarak faaliyetini tatil eden ve sözleşme ile haftanın 6 günü çalışacağı kararlaştırılan işyerinde, işverenin cumartesi günleri sadece bir işçinin işe gelmesinin yeterli olduğunu ve bütün işçilerin dönüşümlü olarak cumartesi günü çalışacağını

---

<sup>106</sup> Y9HD., 17.03.2008, E. 2007/27667, K. 2008/5298, Sinerji; Kararın eleştirisi için bkz **Başterzi**, s. 125-134, “Sözleşmeyle hafta tatili dışında bir gün de akdi tatil günü olarak belirlenebilir. Ancak bunun sözleşmede açıkça belirtilmesi gerekir. O nedenle işçilere Cumartesi günü serbest zaman verilerek çalışma yaptırılmaması tek başına çalışılmayan Cumartesi gününün akdi tatil günü olması işçilere serbest zaman tanınan bir iş günü olup, akdi tatil günü olmadığı izlenimi doğduğundan, davacıya söz konusu günde telif çalışması yaptırmanın davalı işverenin yetkisinde olduğu ve bu nedenle davacının iş görmekten kaçınmasının sözleşmeye aykırılık oluşturduğu sonucuna varılabilir. Yargıtay’ın çalışılmayan Cumartesi gününü akdi tatil günü olarak kabul eden kararı bu yönüyle isabetli değildir. Kaldı ki, çalışılmayan Cumartesi günü akdi tatil günü kabul edilse de davacı ve arkadaşlarının birkaç Cumartesi günü çalışmak suretiyle bu günlerde telif çalışması yapmayı zımnen kabul ettikleri ve bu nedenle de son Cumartesi günü çalışmaktan kaçınmalarının sözleşmeye aykırı olduğu sonucuna varılması gerekir”.

bildirilmesi durumunda, işçilerin çalışmayarak geçirdikleri cumartesi günü akdi hafta tatili niteliğinde olmayacağı için hafta tatili hükümlerine tabi olmayacaktır. Somut örnekte, cumartesi günü akdi hafta tatili olmadığı için, yıllık izin süresine denk gelen cumartesi günleri de yıllık ücretli izin günlerine dahil edilecektir. Bu örnekteki işçinin sıranın kendisine geldiği haftaki cumartesi günü işe gelmemesi devamsızlık oluşturur ve bu durum işverenin sözleşmeyi feshetmesi için haklı neden teşkil eder.

### **III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER KAVRAMI**

#### **A. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı ve Amacı**

Toplum için ayrı bir öneme sahip olan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde tatil, sosyal ve dini görevlerini aileleri ile birlikte yerine getirmelerini sağlamak amacıyla Anayasa'nın 50'nci maddesinde ve diğer yasal düzenlemelerde işçinin ücretli dinlenme hakkı kapsamında sosyal hak olarak kabul edilmiştir<sup>107</sup>. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin amacı yorulan işçinin dinlenmesi değil; işçilerin ücret kaybına uğramaksızın bu günlerin mutluluğunu paylaşmalarıdır. Ancak bu günlerde dinlenme sağlanmasına da engel yoktur<sup>108</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatillerde, hafta tatilinden farklı olarak belirli bir süre çalışmış olma koşulu yoktur; sadece kanunda belirlenen günlerin gelmesi ve bu günlerde işçinin sözleşmesinin devam edip, askıya alınmamış olması bu hakkın kullanılabilmesi için yeterlidir<sup>109</sup>.

Kanun koyucu ulusal bayram ve genel tatiller gibi özel günlerin amacına uygun olarak herkesçe yaşanabilmesi için ilk olarak 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile tatil imkanı sunmuştur. 29 Ekim'in Cumhuriyet'in ilanı, 30 Ağustos'un Büyük Zafer, 23 Nisan'ın Ulusal Egemenlik bayramı olarak kutlanılmasına bu Kanunla karar verilmiş, Şeker ve Kurban bayramının 3 ve 4 gün tatil yapılması özellikle şehirlerde toplumun kaynaşmasında büyük fayda sağlamıştır<sup>110</sup>. Dünyada işçi bayramı olarak bilinen mayısın ilk günü, Türkiye'de ilk olarak 1935 yılında 2739 sayılı Kanun ile "işçi bayramı" adıyla olmasa da "bahar bayramı" adıyla tatil günü olarak belirlenmiştir. Son olarak 2009 yılında 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2'nci

<sup>107</sup> Tulukçu, s. 217; Özcan, s. 153.

<sup>108</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 289.

<sup>109</sup> Tunçomağ/Centel, s. 172; Akyiğit, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1573; Tulukçu, s. 217.

<sup>110</sup> Deniz, s. 69.

maddesinin C bendine eklenen cümle<sup>111</sup> ile 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü olarak tatil kabul edilmiştir. Yılbaşı tatili de ilk olarak bu Kanun'da resmi tatil olarak düzenlenmiştir<sup>112</sup>.

Tatile ilişkin mevzuat hükümleri kamu düzenine ilişkin olduğu için işçi muvafakat etse rıza gösterse de, işçinin aleyhine sonuçlar doğuracak bir düzenleme ya da uygulama hukuken geçersizdir. Nitekim İş Kanunu m. 45/1 de de “*toplu iş sözleşmesi veya hizmet akitlerine ulusal bayram ve genel tatillerde*” işçilere tanınan haklara aykırı hükümler konulamayacağı açıkça belirtilmiştir<sup>113</sup>. Buna karşılık m.45/2 de “*işçilere daha elverişli hak ve faydalar sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır*” hükmü, kanunda tanınan haklardan daha fazlasının, işçiye sözleşmeyle tanınmasına bir engel olmadığını ve işçi yararına düzenleme yapılabileceğini göstermektedir<sup>114</sup>.

## **B. 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Açısından Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı**

### **1. Genel Olarak**

Bu Kanun'da Ulusal Bayramdan başka, dini bayram günleri de dahil birçok bayram günü öngörüldüğü gibi, herhangi bir merasim yapılmayan veya bayram günü olmayan yılbaşı tatili de kapsama alınmıştır. Kanunun adında geçen “genel tatiller” kavramı, Ulusal Bayram dışındaki bayram günlerini ve diğer tatil günlerini ifade etmektedir (m.2/1)<sup>115</sup>.

### **2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri**

Kanunun 1'inci maddesinde “*1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız*

<sup>111</sup> 5892 sayılı Kanun (RG., 27.04.2009, S. 27212) ile “1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü tatilidir” cümlesi eklenmiştir.

<sup>112</sup> Deniz, s. 67.

<sup>113</sup> “Davacının davalı Türkiye İş Kurumunun Mesleki Rehabilitasyon Merkezinde hizmet sözleşmeleriyle eğitici olarak günde sekiz saat, haftada beş gün 40 saat ücreti ile çalıştığı dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşılmaktadır. İş Sözleşmesinin 6. maddesinde, eğiticinin merkeze gelmediği günler ve resmi tatil günleri için ders saati ücreti talep edemeyeceği yolundaki hüküm, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesine açıkça aykırı bulunmaktadır. Zira anılan yasa kuralında ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalışmaması halinde, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretlerinin tam olarak ödenmesi öngörülmüştür.(...) Bu durumda mahkemeye davacının çalıştığı dönem içindeki ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile hafta tatili ücretlerinin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır”, Y9HD., 17.05.2006, E. 2005/35077, K. 2006/14925, Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 411, dñn. 38.

<sup>114</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 675; Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 415.

<sup>115</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 676.

*bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder”* denilerek ülkemiz açısından sadece Cumhuriyet Bayramı ulusal bayram olarak kabul edilmiştir. 29 Ekim’de ülkemizde ve yabancı devletler nezdindeki diplomasi temsilciliklerimizde özel tören yapılması kanun gereğidir<sup>116</sup>.

Kanun’un 2’inci maddesine göre Genel Tatil günleri dört grupta toplanır:

- Resmi bayram günleri:
  - 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Tatili
  - 19 Mayıs günü Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı Tatili
  - 30 Ağustos günü Zafer Bayramı Tatili
- Dini bayram günleri:
  - Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün olan Ramazan Bayramı Tatili
  - Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün olan Kurban Bayramı Tatili
- 1 Ocak günü Yılbaşı Tatili
- 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü Tatili

Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir bu yerlerde çalışma yapılamaz. Ancak özel işyerlerinin sadece 29 Ekim günü kapanması zorunludur. Mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır (m.2/D/3-4)<sup>117</sup>. Kanun’da yer alan “*özel işyerleri*” deyiminden, özel sektöre ait işyerlerini değil, özel hukuk hükümlerine ve İş Kanununa tabi işyerlerini anlamak gerekir<sup>118</sup>, bu nedenle kamu iktisadi teşebbüslerine ait işyerleri de, 29 Ekim haricinde, tatil yapmayıp faaliyetlerini sürdürebilirler<sup>119</sup>.

29 Ekim günü özel işyerlerinin de kapanması kanunen zorunludur (m.2/D/son). Ancak bu, ulusal bayram tatilini 29 Ekim olarak tek bir güne indirgeyen bir hüküm değildir, sadece 28 Ekim saat 13:00’ ten sonra çalışma yasağının bulunmadığını belirtir<sup>120</sup>.

<sup>116</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 676.

<sup>117</sup> Saymen, Türk İş Hukuku, s. 307; Sümer, İş Hukuku, s. 149; Demir, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, s. 117; Tunçomağ/Centel, s. 172.

<sup>118</sup> Ekonomi, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 325; Süzek, s. 835; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1311.

<sup>119</sup> Ekonomi, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 325-326; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 260; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1311; Özcan, s. 153.

<sup>120</sup> Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 6.

29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğu Kanunla getirilmiş olmasına karşın, bu zorunluluğa uymayanlara herhangi bir yaptırım öngörülmediği için bu hüküm bir temenni hükmü olarak kalmaktadır<sup>121</sup>. Yargıtay da kanuni yükümlülüğe aykırı davranarak 29 Ekim günü çalışma yaptıran işveren hakkında müeyyide uygulanamayacağı kanaati ile “*Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki 2429 sayılı Kanununun 2. maddesinin son fıkrası, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu getirmekte ise de, bu zorunluluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide koymadığı gibi, takibat yapılacağına dair bir hüküm de ihtiva etmediği cihetle, kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinden hareket edilerek sanığın beraatine karar verilmesi gerekirken, olayda uygulama yeri olmayan yazılı madde ile mahkumiyetine karar verilmesi, bozmayı gerektirmiştir*”<sup>122</sup> şeklinde hüküm tesis etmiştir<sup>123</sup>.

Genel tatil günlerinde çalışılacak olan yarım günler, işçinin işe devamsızlığının hesabında tam gün olarak kabul edilemeyecektir<sup>124</sup>. Yargıtay da “*2429 sayılı ulusal bayram ve genel tatiller hakkında kanununun 2. maddesinin B bendi gereğince arife günü yarım gün tatildir. Böyle olunca davacının üst üste iki iş günü devamsızlık şartı gerçekleşmemiştir*”<sup>125</sup> demek suretiyle bu yönde içtihat geliştirmiştir.

Ülkemizde neredeyse her dini bayramda, Başbakanlıkça yayınlanan genelgelerle Kanunda öngörülen bayram tatili sürelerinin arttırıldığı görülmektedir. Yayınlanan genelgelerde öngörülen tatil sürelerini, kamu işyerleri bakımından bağlayıcı bir idari izin saymak mümkün ise de, bu genelgelerin özel sektör açısından bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Çünkü Başbakanlık genelgesi ile yapılan düzenleme, Anayasa’nın 50’nci maddesinde belirlenen “bayram tatili hakları ve şartları kanunla düzenlenir” kuralına aykırı düşmektedir<sup>126</sup>.

Olağanüstü Hal Kanunu’nun 8’inci maddesine göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar sebepleriyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen

<sup>121</sup> Şakar, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, s. 640.

<sup>122</sup> Y2CD., 17.09.1985, E. 1985/6678, K. 1985/6909, Yargıtay Kararları Dergisi, C. 11, S. 11, Kasım 1985, s. 1726-1727; Aynı yöndeki bir diğer karar için bkz. Y2CD., 03.11.1982, E. 1982/6142, K. 1982/6202, **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 325, dpn. 869.

<sup>123</sup> Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 6.

<sup>124</sup> Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 6.

<sup>125</sup> Y9HD., 21.12.2005, E. 2005/9245, K. 2005/40377, Sinerji.

<sup>126</sup> Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1572, dpn. 1.



hallerde, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri kısmen veya tamamen uygulanmayabilir<sup>127</sup>.

79 sayılı Milli Korunma Suçlarının Affına, Milli Korunma Teşkilat, Sermaye ve Fon Hesaplarının Tasfiyesine ve Bazı Hükümler İhdasına Dair Kanunu'nun 6'ncı maddesi uyarınca zaruret halinde Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında hükümleri kısmen veya tamamen tatbik edilmeyebilir.

### **3. Köprü Günler**

Kanunda sayılan herhangi bir tatil gününün Cuma günü akşamı sona ermesi durumunda, o günü takip eden ve yarım gün çalışılması gereken Cumartesi günü de tatil günü kabul edilmiştir (m.2/D/2). Tatil edilen Cuma günü ile Pazar günü arasında kalan günlere Fransız ve İsviçre hukukçuları tarafından "köprü günler" denilmekte, Türk hukukunda da bu terim kullanılmaktadır<sup>128</sup>.

Bu hükmün konuluş amacı, Cumartesi günleri saat 13:00'e kadar çalışan resmi daireler ve kuruluşlarda, iki tatil arasında kalan Cumartesi gününün yarım gün çalışması yerine tam gün tatil edilmesidir<sup>129</sup>. Ancak Bakanlar Kurulu'nun 29.06.1974 tarih ve 7/8519 numaralı kararı<sup>130</sup> ile Cumartesi günü resmi daire ve kurumlarda tam gün tatil yapılmıştır. Bu itibarla köprü günlerin önemi eskiye göre büyük oranda azalmıştır. Ancak bugün dahi önemini koruyan husus, Cumartesi gününün tatil olup olmadığı değil, bu günde yapılan çalışmanın genel tatil gününde yapılan çalışma mı yoksa bir Cumartesi günü çalışması mı olduğudur. Bu konuya ilişkin açıklamalar ilgili başlık altında yapılacaktır<sup>131</sup>.

### **C. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun Açısından Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı**

İş Kanunu'nda iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile aksi kararlaştırılmadıkça, işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde izinli sayılacakları düzenlenmişken, Basın İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil

<sup>127</sup> Göktaş, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", s. 44.

<sup>128</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 677; Akyiğit, İş Hukuku, s. 290; Cüneyt Danar, "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Gereği Tatil Edilen Cumartesi Günü Genel Tatil Günü Müdür?", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006, s. 112.

<sup>129</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 677; Danar, s. 112.

<sup>130</sup> RG., 01.07.1974, S. 14932.

<sup>131</sup> Bkz. Köprü Günlerde Yapılan Çalışmalar, s. 67.

günlerinde gazetecilerin izinli sayılacağına dair genel bir hükme rastlanmamaktadır<sup>132</sup>.

Kanun'un, dini bayram günlerinin ilk günlerinin haricinde gazete yayınlanmasını yasaklayarak, gazetecilere tatil imkanı veren 20'inci maddesi ve bu hükme cezai müeyyide getiren 28'inci maddesi Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla<sup>133</sup> yürürlükten kaldırılmıştır<sup>134</sup>.

İptal edilen 20'nci madde, günlük gazetelerin yayınlanmasının yasak olduğu günlerde, gazete yayın hakkını her ilde gazetecilerin bağlı oldukları mesleki kuruluşlardan basın kartı sahibi üye sayısı en fazla olanına vermekteydi. Böylece, bu günlerde Gazeteciler Cemiyetlerince gazete yayınlanmasına imkan verilerek, hem bu kuruluşlara maddi katkı sağlanmakta hem de gazetecilere sınırlı da olsa topluca tatil hakkı verilmekteydi<sup>135</sup>.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla gazetecilerin, Ramazan Bayramının son iki, Kurban Bayramının da son üç günü gazetelerin yayınlanmamasıyla sahip oldukları tatil hakları ellerinden alınmış olmaktadır<sup>136</sup>. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararı sebebiyle Basın İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil günlerine dair bir düzenleme bulunmadığı için 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri uygulanmalıdır.

#### **D. Diğer Hukuki Düzenlemeler Açısından Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kavramı**

Konut Kapıcıları Yönetmeliği'nin genel tatil ve ücreti başlıklı 10'uncu maddesine göre “2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda yer alan tatil günlerinde, kapıcının çalıştırılıp çalıştırılmayacağı iş veya toplu iş

<sup>132</sup> **Gökçek Karaca**, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 221; **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 251.

<sup>133</sup> AYM., 20.01.1993, E. 1992/36, K. 1993/4, Sinerji.

<sup>134</sup> “Dava, davalıların 5953 sayılı Yasaya aykırı yayın yaptıkları iddiası ile haksız rekabete dayalı tazminat istemine ilişkindir. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki 5953sayılı Yasanın davaya dayanak yapılan ilgili hükmü, dava açıldıktan sonra Anayasa Mahkemesi'nce iptal edilmiştir. Her dava, açıldığı tarihte yürürlükte olan kurallara göre incelenir. 5953 sayılı Yasanın ilgili hükümlerinin iş bu davadan sonra iptali, iptal kararının geriye yürümeyeceği kuralı uyarınca, bu davaya etkisi olamaz ve ayrıca bu hususta yerleşik örf ve âdet de uygulanamaz. Diğer bir deyişle, Anayasa Mahkemesi'nin yasaları iptal kararından sonraki dönemler için, iptal edilen bu yasalara dayanılarak ilgililerce tazminat istenemez ve ancak, 5953 sayılı Yasanın iptaline kadar olan dönem için tazminat istenebilir”, Y11HD., 13.02.1996, E. 1995/9105, K. 1996/998, Yargıtay Kararları Dergisi, C. 22, S. 6, Haziran 1996, s. 968-969.

<sup>135</sup> **Saymen**, Türk İş Hukuku, s. 307; **Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, s. 286.

<sup>136</sup> **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 251; **Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, s. 286.

*sözleşmelerinde belirlenir. Bu günlere ilişkin ücretler, İş Kanununun 47'nci maddesine uygun olarak ödenir*".

Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin ulusal bayram ve genel tatil başlıklı 9'uncu maddesi uyarınca "*Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca bugünlere ilişkin ücretler bir iş karşılığı olmaksızın ödenir*".

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ HUKUKUNDA TATİL ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ

#### I. KANUNİ HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ

##### A. İş Hukukunda Hafta Tatili Ücreti

##### 1. Hafta Tatilinde Ücret

İşçiye, hiçbir çalışma karşılığı olmaksızın hafta tatili günü için ödenmesi gereken ve kural olarak bir gündelik tutarında olan ücrete hafta tatili ücreti denilmektedir<sup>137</sup>.

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun, ülkenin bütününe ilgilendiren ve tüm işyerlerinde uygulanma kabiliyeti olan bir Kanun olmasına rağmen; iş hukuku bakımından hafta tatiline ilişkin hükümler İş Kanunu ile düzenlenmiştir<sup>138</sup>.

1475 sayılı İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 41'inci maddesinde hafta tatilinden ziyade, hafta tatili ücreti üzerinde durulmuş; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinin birinci fıkrasında hafta tatili, ikinci fıkrasında ise hafta tatili ücreti açık olarak düzenlenmiştir<sup>139</sup>.

İş Kanunu m. 46/2'ye göre “*Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir*”. İşçinin hafta tatili ücretinden yararlanabilmesi için İş Kanunu kapsamında bulunan bir işte ya da işyerinde çalışmasının yanı sıra tatilden önceki günlerde 63'üncü maddeye göre belirlenen iş süreleri kadar çalışmış olması da gerekir<sup>140</sup>. İş Kanunu'nun 46'ncı maddesindeki şartları taşımayan işçi, 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun gereği haftada bir gün faaliyetini tatil eden bir işyerinde çalışıyorsa, hafta tatili hakkından yararlanacak; ancak hafta tatili ücretine hak kazanamayacaktır<sup>141</sup>.

İşçinin maddi kaygılar taşımadan haftalık dinlenme gününü rahatça geçirmesini amaçlayan ücretli hafta tatiline ilişkin hükümlere göre işveren, işçisine,

<sup>137</sup> Cevdet İlhan **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 182.

<sup>138</sup> **Güven/ Aydın**, s. 336.

<sup>139</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1305.

<sup>140</sup> **Tulukçu**, s. 207; Alpaslan **Işıklı**, İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara 2010, s. 116.

<sup>141</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1306.

ister genel tatil günü olan Pazar günü isterse hafta arasında tatil yapsın, bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödemek zorundadır<sup>142</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Pazar günü çalışan işçinin, bu çalışmasına karşılık hafta içinde izin verilip verilmediğinin ispatlanmadığı durumlarda hafta tatili ücretine hükmedilemeyeceğine karar vermiştir<sup>143</sup>.

Buna karşılık hafta içinde bir gün hafta tatili kullanılmış olsa bile, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile Pazar günü çalışmalarının zamlı ödeneceği kararlaştırılabilir<sup>144</sup>. Nitekim Yargıtay'a göre de, "1.6.1980-31.5.1983 tarihleri arasında kapsayan TIS'nin 50.maddesinde, hafta tatili günlerinde Pazar günü çalışan işçilere o günün ücretinin %150 zamlı olarak ödeneceği yazılıdır. Buna göre vardiya sistemi gereği Pazar günü çalışan işçilere bu çalışmasından dolayı o güne ait ücretinin %150 zamlı olarak ödenmesi gerekecektir. Hafta içinde bir gün izin verilmiş olması bu esası değiştirmez"<sup>145</sup>.

İş Kanunu kapsamında olmak şartıyla süreksiz işlerde çalışan işçiler de, yasal iş süresine uygun olarak çalıştıkları taktirde hafta tatili ücretine hak kazanacaklardır<sup>146</sup>.

İş sözleşmesinin işçinin hafta tatili gününde sona ermesi halinde, işçinin haftalık dinlenme hakkını kullanma imkanı kalmamaktadır. Böyle bir durumda işçiye hafta tatili ücreti ödenip ödenmeyeceği hususunda kanunda bir düzenleme yoktur. İşçi, tatilden önceki sürede çalışmış olmak koşulu ile hafta tatiline hak kazanmaktadır. İşçinin iş sözleşmesi sona erdiği için hafta tatilinin amacının gerçekleşmesine gerek kalmadığı ileri sürülebilirse de, işçi lehine yorum ilkesi

<sup>142</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 690.

<sup>143</sup> "Mahkeme hafta tatili çalışmalarını karşılığında hafta içi izin kullanılması nedeniyle bu dönemlere ilişkin ücret talebinin reddedildiği belirtilmişse de; bu konuda istemin reddini gerektirecek bir delilin mevcut olmaması, davalı tanıklarından İbrahim Hız'ın duruşmada "bekçilik görevi Pazar günleri de devam ediyordu, Pazar çalışmasına karşılık hafta içinde izin verilip verilmediğini bilmiyorum" şeklinde beyanda bulunması karşısında, hafta tatili ücreti isteminin kabulü gerekirken reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir... ) gerekçesiyle bozularak dosya yerine geri çevrilmekte, yeniden yapılan yargılama sonunda; mahkemece önceki kararda direnilmiştir. (...)Bu durumda; hafta tatili alacağı kanıtlanamadığından sonucu bakımından doğru olan mahkemenin red kararı usul ve yasaya uygun bulunduğundan onanmalıdır", YHGK., 26.05.2004, E. 2004/9-273, K. 2004/297, **Şakar**, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, s. 650-652.

<sup>144</sup> "... toplumsal ilişkiler yönünden hafta tatili hakkının belirli bir günde kullanılması, yararlı sayılır. Herksin tatil yaptığı günde normal çalışmasını yapan işçilere ek bir ücret ödenmesi, toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. İşin psikolojik yönden ağırlaştırılması nedeniyle ödenen "katmalı ücret", fazla çalışma ücreti değildir", **Kurucu**, s. 181.

<sup>145</sup> Y9HD., 13.02.1986, E. 1985/11819, K. 1986/1609, Yargıtay Kararları Dergisi, C. 12, S. 6, Haziran 1986, s. 817.

<sup>146</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 692.

çerçevesinde değerlendirme yapıldığında hafta tatili gününden önceki günlerde çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığı ve bunun da ücretinin ödenmesi gerektiği sonucuna ulaşılmalıdır<sup>147</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 19'uncu maddesine göre sürekli gündüz çalışan gazeteciye haftada bir günlük ücretli hafta tatili hakkı tanınırken, sürekli gece çalışan gazeteciye iki günlük ücretli hafta tatili hakkı tanınmıştır. Kanunda belirtilen bu sürelerin sözleşmeler ile işçi lehine arttırılabilmesi mümkündür. Gazetecilerin hafta tatili ücretine hak kazanabilmeleri için sürekli gündüz çalışanların altı gün, sürekli gece çalışanların ise beş gün arka arkaya çalışması gerekir<sup>148</sup>. Sürekli gece çalışan gazetecilerin iki günlük ücretli hafta tatiline hak kazanabilmesi için, tatilden önceki günlerde sürekli gece çalışması yapması gerekir. Haftanın birkaç günü gündüz, birkaç günü gece çalışan gazeteci bir günlük ücretli hafta tatiline hak kazanır<sup>149</sup>.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 42'nci maddesinde *“Bu kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir”* hükmü ile hafta tatili ücreti düzenlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'na paralel olarak gemi adamının hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, hafta tatilinden önceki günlerde çalışmış olması koşulu aranmıştır. Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına, seferde bulunma halinin özellikleri ve güçlükleri dikkate alınarak, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları göre ayrıcalık tanınmıştır.

Deniz İş Kanunu'nun 42'nci maddesinin son fıkrasında *“Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik*

---

<sup>147</sup> **Tulukçu**, s. 209-210.

<sup>148</sup> **Gökçek Karaca**, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 219; Nuray **Gökçek Karaca**, Medyada İş İlişkisinin Zaman Bakımından Düzenlenmesi, Medyada Çalışma Hayatı, (Ed. Nuray Gökçek Karaca), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013, s. 99; **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 248.

<sup>149</sup> **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 248.

*tutarında hafta tatili ücreti ödenir*” hükmü düzenlenmiştir. Bu hüküm gereğince kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları, geminin seferde bulunduğu süredeki hafta tatili günlerinde, hafta tatilinden önceki günlerde sürekli çalışmış olmasalar dahi, bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücretine hak kazanacaklardır<sup>150</sup>.

42’nci maddenin son fıkrasındaki *“bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir”* ibaresi hem çalışma şartının aranmayacağı hem de gemi adamına aylık ücreti haricinde hafta tatili ücreti verilmesi gerektiği şeklinde yorumlanmaya müsait olsa da; doktrindeki ağırlıklı görüş, bu hükmün kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamının tatil ücretine hak kazanmasının altı günlük çalışma şartına bağlı bulunmadığı şeklinde yorumlanacağı yönündedir<sup>151</sup>. Yargıtay da doktrindeki ağırlıklı görüş doğrultusunda olan ilke kararında; *“Uyuşmazlığın konusu; kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için bir iş karşılığı olmaksızın verilecek yevmiyenin bir mi, yoksa iki mi olması gerektiği sorunudur.*

*(...)854 sayılı Deniz İş Kanununun konu ile ilgili hükümlerine gelince: "Hafta tatili ücreti" başlıklı 42. maddenin birinci fıkrasında, "Bu kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemi adamlarına çalışılmayan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir" denilmektedir. Bu kural, esas itibariyle 1475 sayılı İş Kanununun aynı konuyu düzenleyen 41. maddesinin birinci fıkrası doğrultusunda bulunmaktadır. Yasa koyucu bu hükümle yetinseydi kuşkusuz tüm gemi adamlarına bir iş karşılığı olmayan hafta tatili ücretinin ödenebilmesi için haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış olmaları koşulu aranacaktı. İşte yasa koyucu, gemi adamlarının çalışma koşullarına bakılmaksızın aynı kurala tabi tutulmalarının kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları aleyhine eşitliğe ve adalete aykırı sonuçlar doğuracağını dikkate alarak 42. maddeye son fıkrayı ilave etmiştir. Bu hükme göre; "Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi*

<sup>150</sup> Bedük, s. 198.

<sup>151</sup> Kar, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 167; Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 679, dpn. 207; A. Can Tuncay, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 3, S. 1, Ocak 1989, s. 20.

adamlarına işveren veya işveren vekili tarafından geminin seferde bulunduğu müddete rastlayan hafta tatili günleri için yukarıdaki şartlar aranmaksızın ve bir iş karşılığı olmaksızın ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücreti ödenir." Yukarıdaki koşullar ise maddenin, sistemin içerisinde "haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunma" koşuludur. Demek ki kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamı, hafta tatili, geminin seferde bulunduğu zamana rastlıyorsa haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmamış olsa dahi bir iş karşılığı olmayan bir gündelik tutarında hafta tatili ücretine hak kazanacaktır. Bu ayrıcalıklı durum, kuşkusuz seferde bulunma halinin özellikleri ve güçlükleri dikkate alınarak getirilmiştir. Bunun dışında söz konusu ücretin iki gündelik tutarında olacağı hakkında yasada bir düzenleme bulunmamaktadır. Oysa, İş Hukukunda mali yükümlülüklerin Yasa veya sözleşme hükümleri ile (Toplu veya ferdi iş sözleşmeleri) getirilmeleri asıldır. Gerek 1475 sayılı İş Kanununun ve gerekse Deniz İş Kanununun getirdiği sistem de tamamen bu doğrultudadır. Ayrıca şu hususta belirtilmelidir ki Deniz İş Kanununun yürürlüğe girdiği 29.4.1967 tarihinden beri sürdürülen uygulamaya devam olunacağı da, yapılan Toplu İş Sözleşmesinde de (ki bu da uygulanması gereken objektif kural niteliğindedir) teyit olunmuştur.

Diğer taraftan şunu da belirtmek gerekir ki, İş Hukukunda ücret; bir iş karşılığıdır; çalışmadan ücrete hak kazanılamaz. Bu genel kural, her zaman ve her yerde geçerli olmuştur. Bundan dolayıdır ki, işçilerin ücretli hafta tatili hakkını elde edebilmeleri yakın zamana kadar mümkün olamamış ve bugünkü duruma gelinceye kadar da bir çok aşamalardan geçilmiştir. Gerçekten konuyu ilk kez düzenleyen 5837 sayılı Kanun, çalışma karşılığı olmayan ücreti yarım gündelik olarak saptamışken, sonraki yasalar bu miktarı tam gündeliğe çıkarmış ve diğer yandan uygulanma alanını da genişletmiştir. Ücretli hafta tatilini birçok aşamalardan sonra ve nispeten yakın bir zamanda kabul eden Yasa koyucunun, kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları için çift yevmiye ödenmesini kabul ettiği düşünülemez.

42. maddenin birinci fıkrası, daha önce de belirtildiği gibi, 1475 sayılı Yasanın 41. maddesi doğrultusunda ve aynı zamanda genel bir hüküm niteliğindedir. Son fıkrası ise, onun aksine, özel hükümleri içermektedir. Yukarıda da değinildiği



*gibi, açık denizde sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarının çalışma koşulları ve güçlükleri karşısında onlara özgü bir düzenleme yapılması gereksinimi duyulmuş ve bunun sonucu olarak da özel hükümlere yer verilmiştir. Madde metnindeki "ayrıca" sözcüğü, çalışılan hafta tatili günü yevmiyesine ek olarak "bir iş" karşılığı olmaksızın bir yevmiye daha ödenmesini amaçlamaktadır. Bunun dışında "ayrıca" sözcüğünden bir iş karşılığı olmayan tatil ücretinin iki gündelik tutarında olacağı anlamını çıkarmaya olanak yoktur. Ne iş hukukuna özgü işçiyi koruma ilkesi ve ne de genel yorum kuralları buna elverişlidir. Konu ile ilgili öteki yasa kurallarına da bakılacak olursa "ayrıca" sözcüğünün hep bu anlamda kullanıldığı görülür. Gerçekten aynı Kanunun "genel tatil ücreti" başlıklı "Bu kanun kapsamına giren gemilerde çalışan gemi adamlarına, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Kanunu ile anılan kanuna ek 3466 ve 221 sayılı Kanunlarda yazılı bulunan Ulusal Bayram ve Genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir" biçimindeki 43. maddesinde yer alan "ayrıca" sözcüğü, çalışılan her bayram günü yevmiyesine "bir iş" karşılığı olmaksızın bir yevmiye daha ödenmesini amaçlamaktadır. Konuyu ilk kez düzenleyen 9.8.1951 günlü, 5837 sayılı Kanunun 8. maddesindeki "ayrıca" sözcüğü de aynı anlama gelmekteydi. Gerçekten anılan maddede "aylık ücret alan işçilere hafta tatili günü çalıştıkları takdirde tatil günlerine ait ücretleri ayrıca ödenir" denilmekte idi. Buna karşılık, 1475 sayılı İş Kanununun "hafta tatili ücreti" başlıklı 41. madde metninde "ayrıca" sözcüğüne yer verilmediği gözlenmektedir. Bunun da nedeni, yasa koyucunun hafta tatili günlerinde kural olarak işçilerin dinlenmelerini öngörmüş olmasıdır. Bu düzenlemeye göre işçiler, çalıştıkları altı gün ile dinlendikleri bir gün için toplam yedi gündelik alacaklardır. Tatil günü de çalışmalarını öngörülmüş olsaydı yedi gündelikten başka bir ilave yevmiye daha alabilmeleri için kuşkusuz "ayrıca" sözcüğüne veya aynı anlamda bir başka deyimle madde metninde yer verilmesi gerekecekti.*

*42. maddenin son fıkrasına göre, iki gündelik ödenmesi kabul edildiği takdirde, gemi adamının çalıştığı her gün için bir, iş karşılığı olmaksızın hafta tatili günü için ise iki gündelik alması durumu ile karşılaşılacaktır ki, bunun, adalet, hakkaniyet ve eşitlik kuralları ile bağdaştırılması olanağı yoktur. Öte yandan, hafta tatilini ailelerinden uzakta açık denizde geçirdikleri için yasa koyucunun çift yevmiye*

*esasını kabul ettiği savının da bir dayanağı yoktur. Çalışılan her gün için çift yevmiyeyi kabul etmeyen yasa koyucunun çalışılmayan hafta tatili için buna olanak verdiği düşünülemez*<sup>152</sup> demektedir.

## **2. Hafta Tatili Bakımından Çalışılmış Sayılan Günler**

İşçinin hafta tatili ücretinden yararlanabilmesi için İş Kanunu kapsamında bulunan bir işte ya da işyerinde çalışmak koşulunun yanı sıra tatilden önceki günlerde 63'üncü maddeye göre belirlenen iş süreleri kadar çalışmış olmak koşulunu da yerine getirmesi gerektiğine yukarıda değinmiştik<sup>153</sup>. Kanuni bir mazereti olmaksızın işine ara veren bu suretle kanuni sürelere uygun çalışmayan işçinin hafta tatili ücreti talep edemeyeceği kuşkusuz ise de, kanunun özel olarak düzenlediği durumları dikkate almak gerekir.

İş Kanunu m. 46/3' de bazı haller "kanuni sürelere uygun çalışma" şartını bozmayan mazeretler olarak düzenlemiştir. Bu düzenleme ile fiilen çalışılmış olmamakla birlikte bazı günler hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından kanunen çalışılmış olarak kabul edilmektedir. Kanunda sınırlı sayıda sayılan haller dışındaki mazeretlerle çalışılmayan günler, hafta tatili ücretinin talep edilmesine engel olur<sup>154</sup>.

Aşağıda sayılan durumlarda, haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış günler gibi hesaba katılır:

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde veya evlat edinmelerde ya da ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde verilecek üç günlük izin süreleri,
- Eşin doğum yapması halinde verilecek beş günlük izin süreleri,
- En az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri.

<sup>152</sup> YHGK., 24.02.1988, E. 1988/9-40, K. 1988/143, Çimento İşveren Dergisi, C. 2, S. 6, Kasım 1988, s. 21-26.

<sup>153</sup> Bkz. Ücretli Hafta Tatiline Hak Kazanma Koşulu, s. 16.

<sup>154</sup> **Saymen**, Türk İş Hukuku, s. 524; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 691.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinin 3'üncü fıkrasının b bendinin "Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri" hükmü 6645 sayılı Kanun<sup>155</sup> ile "Ek 2'nci maddede sayılan izin süreleri" şeklinde değiştirilmiştir. İş Kanunu'na eklenen Mazeret İzni başlıklı Ek 2'nci maddeye göre ise, "İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir.

*İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süreğen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir".*

İş Kanunu m. 46/3/c ye göre "Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri" hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından kanunen çalışılmış olarak kabul edilecektir. Hüküm ifadesinden bir haftalık süre içinde kalmak şartının sadece işveren tarafından verilen diğer izinler için geçerli olacağı, hekim raporunun bir haftayı aşması halinde de hastalık ve dinlenme izinlerinin tamamının çalışılmış günler gibi hesaba katılabileceği ileri sürülebilir. Ancak maddenin amacının haftalık yasal çalışma süresi içerisinde çalışan işçiye bir günlük hafta tatili verilebilmesi için çalışılmış sayılan günleri belirlemek olduğu dikkate alındığında, bir haftayı aşan hastalık ve dinlenme izinlerinin tamamının çalışılmış günler gibi hesaba katılamayacağı açıktır. Nitekim Yargıtay da isabetli olarak, hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin bir haftalık süreyi aşan günlerinde hafta tatili ücretlerine hak kazanılamayacağına hükmetmiştir<sup>156</sup>.

<sup>155</sup> RG., 23.04.2015, S. 29335.

<sup>156</sup> "Davacı davalıya ait işyerinde hizmet akdine bağlı olarak çalışırken 23.3.2000-6.6.2000 tarihleri arasında hekim raporu ile istirahatli kaldığı döneme ilişkin hafta tatili günlerine ait ücretin ilk hafta tatili dışındaki kısmının işverence ödenmediğinden 18.6.2000 tarihinden itibaren fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 50.000.000 TL hafta tatili ücreti olarak davalıdan tahsilini istemiştir. Davalı gerek İş Kanunu'nun 41.maddesinin (c) bendi gerek toplu iş sözleşmesinin 43.maddesinin I bendi (b) fıkrası uyarınca ancak bir haftalık süre içinde hekim raporu ile verilen hastalık ve dinlenme izinlerinin hafta tatili ücreti hesabında çalışılmış günler gibi hesaba katılacağından bu süreyi aşan raporlu süreden dolayı hafta tatili ücretine hak kazanılamayacağı gerekçesi ile davanın reddini savunmuştur. (...)Maddenin amacına göre yorumunda ise haftalık süre içinde 6 işgünü çalışan işçiye bir günlük hafta tatili verilebilmesi için çalışılmış sayılan günleri belirtildiğinden hekim raporu ile

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır (m. 46).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda da çalışılmış sayılan günler düzenlenmiş ve 42'nci maddenin ikinci fıkrasında bu günler belirtilmiştir: *“Evlenmelerde üç güne, ana ve babanın, karı ve kocanın, kardeş ve çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleriyle bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve hekim raporlarıyla verilen dinlenme ve hastalık izinleri, fülen çalışılmış günler gibi hesaba katılır”*. 42'nci maddenin üçüncü fıkrasına göre ise, *“Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan gemideki çalışmaların haftanın bir veya birkaç gününde işveren veya işveren vekili tarafından tatil edilmesi halinde, haftanın çalışılmayan günleri, ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken altı günün hesabında göz önünde tutulur”*.

### **3. Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanması**

#### **a. Hafta Tatili Ücretinin Kapsamı**

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir (m. 49/1). Bu hüküm doğrultusunda, haftanın diğer günlerinde normal çalışma sürelerine uygun olarak muntazam çalışan ya da çalışmış sayılan işçiye, çalışmadığı hafta tatili günü için bir günlük yevmiyesi hafta tatili ücreti olarak ödenir.

Hafta tatili ücreti, işçinin asıl ücretidir; bunu dışındaki fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar hafta tatili ücretinin hesabında dikkate alınmaz (m. 50). Kanun'un tatil ücretine girmeyen kısımlar başlıklı 50'nci maddesi nispi emredici bir hukuk kuralı olduğu için, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile maddede sayılan maddi menfaatlerin, hafta tatili ücretinin hesaplanmasında etkili olacağı kararlaştırılabilir<sup>157</sup>.

---

*kısa süreli hastalık ve dinlenme izinlerinin kastedildiği anlaşılmaktadır. Gerçekten uzun süreli hastalık ve dinlenme raporları sağlık kurulları tarafından verilebilmektedir.(...) Bu durumda davalı işverenlikçe hastalığın başladığı ilk hafta tatili dışında hastalık ve dinlenme izinleri dışında sağlık kurumlarınca verilen raporlu süre içindeki hafta tatili ücretlerine davacı hak kazanmadığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y9HD., 17.10.2002, E. 2002/5078, K. 2002/19638, Sinerji.*

<sup>157</sup> **Tunçomağ**, s. 246; **Tunçomağ/Centel**, s. 170; **Tulukçu**, s. 209.

Hafta tatili ücretinin hesaplanmasına dahil edilmeyecek ücret türleri, kanunda sınırlı sayıda (numerus clausus) sayılmış olduğundan, bunları genişletmek mümkün değildir<sup>158</sup>. Bu sebeple kanunun tasrih ve tahdit ettiği bu durumlar dışında, işçiye asıl ücretine ek olarak ödenen diğer karşılıkların tatil ücretinin hesabında göz önüne alınacağı sonucuna varılacaktır; ancak işçiye ek olarak ödenen diğer karşılıklar “sosyal yardımlar” olarak nitelendirileceği için bunun pek imkanı bulunmamaktadır<sup>159</sup>.

İş Kanunu’nda açık bir tanımı yapılmamış olan “sosyal yardım” terimini, sosyal hak veya sosyal ücret olarak anlamak daha uygun olacaktır<sup>160</sup>. Sosyal ücret terimi, işçinin yaşının yüksekliği veya işteki kıdemi yahut evli olması veya çocuk sayısı göz önünde tutularak yapılabilen yardımlardır<sup>161</sup>. Yargıtay içtihatlarında da sosyal yardım terimi için çeşitli örnekler verilmiştir: “...ramazan ayında erzak yardımı, yemek ve yol gibi sosyal yardımlar...”<sup>162</sup>, “...evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar...”<sup>163</sup>. Yargıtay, işin görülmesi için verilen kıyafetlerin sosyal yardım olarak değerlendirilemeyeceğine hükmetmiştir<sup>164</sup>.

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda, geçici iş göremezlik süresine rastlayan hafta tatili ücretleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir(m. 48). Bu hüküm ile sosyal devlet ilkesinin gereği olarak, çalışmanın mümkün olmadığı herhangi bir hastalık, iş kazası, doğum gibi hallerde, kazancı günlük nafakasına ancak yetebilecek kadar olan işçinin mağduriyetini engellemek amaçlanmıştır.

<sup>158</sup> **Saymen**, Türk İş Hukuku, s. 525; **Tunçomağ/Centel**, s. 170; Mustafa **Kılıçoğlu/ Kemal Şenocak**, İş Kanunu Şerhi, C. 2, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 662.

<sup>159</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 693; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 662; **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 439.

<sup>160</sup> **Özlem Çakır**, Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2006, s. 79.

<sup>161</sup> **Tunçomağ**, s. 246; **Kılıçoğlu/ Şenocak**, s. 662; Lütfi **İnciroğlu**, Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004, s. 191.

<sup>162</sup> Y9HD., 13.01.2014, E. 2011/55647, K. 2014/192, Sinerji.

<sup>163</sup> Y9HD., 27.10.2008, E. 2008/29715, K. 2008/28944, Sinerji.

<sup>164</sup> “Oysa bazı giyim yardımları vardır ki bunları sosyal yardım olarak kabulü mümkün olmayıp koruyucu eşya olarak nitelendirilmesi gerekir. Kötü hava şartlarında giyilmek üzere verilen çizme, soğuktan korunmak üzere verilen palto ya da temizlik işlerini yürütmek üzere öngörülen giyim eşyası, bu tür koruyucu eşya niteliğindedir. Bunun dışında verilen takım elbise ve buna benzer eşyaların ise sosyal yardım kapsamı içinde düşünülmesi gerekir”, Y9HD., 17.11.1998, E. 1998/14114, K. 1998/16416, Kazancı Mevzuat ve İçtihat Bilgi Bankası.

Maktu aylıklı işçi hasta, izinli ve diğer sebeplerle devamsızlığı halinde de aylığı tam olarak ödenen işçidir (m. 49/4). Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Güvenlik Kurumu<sup>165</sup> tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir, geriye kalan kısım işveren tarafından ödenir (m. 48/2)<sup>166</sup>. Bu hüküm ile mükerrer ödemenin önüne geçilmiştir. Ancak İş Kanunu m. 45/2 “*işçilere daha elverişli hak ve faydalar sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır*” hükmü, kanunda tanınan haklardan daha fazlasının, işçiye sözleşmeyle tanınmasına bir engel olmadığını ve işçi yararına düzenleme yapılabileceğini göstermektedir. Bu sebeple taraflar, iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmelerinde, işçinin hem geçici iş göremezlik ödeneğini hem de maktu ücretinin tamamını alacağını kararlaştırabilirler<sup>167</sup>. Nitekim Yargıtay da “*Uyuşmazlığın yasal dayanağı 4857 sayılı İş Kanununun 48. maddesidir. Sözü edilen hükümde, İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir şeklinde kurala yer verilmiştir. İşçinin sözü edilen dönem için ücretini tam olarak alması durumunda kurumca ödenen iş göremezlik ödeneği ölçüsünde mükerrer yararlanmasını önlemek için yasada bu yönde bir düzenlemeye yer verilmiştir. İş Kanununun sözü edilen düzenlemesi mutlak emredici nitelikte olmayıp, işçi yararına uygulama mümkün olsa da, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde bu yönde açık bir düzenlemeye yer verilmiş değildir*”<sup>168</sup> kararında bu hususa değinmiştir.

<sup>165</sup> Sosyal Sigortalar Kurumu, 16 Mayıs 2006 tarihinde kabul edilen 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu'na devredilmiştir.

<sup>166</sup> “*Dosyadaki bilgi ve belgelere göre, 13.05.2002-26.07.2002 tarihleri arasında davacı işçiye SSK tarafından 75 günlük 456,98.YTL. geçici iş göremezlik ücreti ödenmiş olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle 4857 Sayılı Kanun 48. maddesinin ....Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir... hükmü uyarınca anılan tarihler arasındaki ücretten yapılmış olan geçici iş göremezlik ödemesinin mahsup edilmemiş olması hatalı olup, hükmün bozulması gerekmiştir*”, Y9HD., 18.04.2007, E. 2006/25175, K. 2007/11224, Sinerji.

<sup>167</sup> Muhammed Fatih Uşan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1 İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2009, s. 160.

<sup>168</sup> Y9HD., 20.04.2010, E. 2008/23522, K. 2010/11355, Sinerji.

Ücret bordrosunda işçinin ücretinin tümünün ödenmiş görünmesi, SGK ya işçinin aldığı geçici iş göremezlik ödeneğini geri istenme hakkı vermez. Ancak işçinin ödenek almaya hak kazandığı süre içinde çalışmış ve ücret almış olması halinde, SGK ödediği geçici iş göremezlik ödeneğini, geri isteyebilecektir<sup>169</sup>.

İş Kanunu'nun 46'ncı maddesi uyarınca bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle, hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri çalışılmış sayılır. Bu nedenle uzun süreli raporlu olan işçi sadece ilk hafta için hafta tatili ücretine hak kazanacaktır<sup>170</sup>.

Zorlayıcı nedenler sebebiyle çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye, en çok bir haftaya kadar, her gün için yarım ücret ödenir ve bu işçiye hafta tatili için de aynı şekilde yarım ücret verilmesi gerekir (m. 46/5).

İş Kanunu m. 56/5 “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz” hükmü gereği, yıllık ücretli izin süresine rastlayacak hafta tatili ücretleri ayrıca ödenir. Kullanılmayan yıllık ücretli izin süresine ait ücret ödenirken, izin süresine rastlayan hafta tatili günleri dahil edilmeyecek, izin süresi kaç iş günü ise sadece bu süreye ait ücret ödenecektir<sup>171</sup>. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi “... *Bu dava ile davacı, karşılığı izin parasını talep etmekte olup mahkemece izin süresine rastlayan hafta tatili günleri de dahil edilmek suretiyle 21 gün üzerinden hesaplama yapan bilirkişi raporu doğrultusunda hüküm kurulmuştur. Bu tür hesaplama hatalıdır. Gerçekten, davacıya bir yıllık bir dönem için kullandırılmadığına göre bir yıl boyunca davacının çalıştığı ve bunun sonucu olarak da 18 günlük izin süresine rastlayan hafta tatili ücretini de aldığı kabulü gerekir. Aksi halde anılan hafta tatili günleri için mükerrer ödemeye yol açılmış olur ki böyle bir sonucun kabulü mümkün değildir*”<sup>172</sup> şeklinde hüküm tesis ederek uygulamaya açıklık getirmiştir. Yargıtay işçinin çalıştığı

<sup>169</sup> Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s. 443.

<sup>170</sup> Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 412; Günay, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 183; “*Bu durumda davalı işverenlikçe hastalığın başladığı ilk hafta tatili dışında hastalık ve dinlenme izinleri dışında sağlık kurumlarınca verilen raporlu süre içindeki hafta tatili ücretlerine davacı hak kazanamadığından davanın reddi yerine yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*”, Y9HD., 17.10.2002, E. 2002/5078, K. 2002/19638, Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1601.

<sup>171</sup> Füsün Gökçen, “İki Soruda Ücretli İzin Hakkı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007, s.52.

<sup>172</sup> Y9HD., 15.06.1998, E. 1998/8474, K. 1998/10306; Aynı yöndeki kararlar için bkz. YHGK., 30.09.1998, E. 1998/9-605, K. 1998/622; Y9HD., 20.11.2007, E. 2007/26287, K. 2007/34662, Sinerji.

hafta tatili günlerinin, yıllık izinlere eklenerek kullandırılmasını da kabul etmemiş ve bu günleri mazeret izni olarak nitelendirmiştir<sup>173</sup>.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun tatil ücretlerine girmeyen kısımlar başlıklı 44'üncü maddesine göre, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle sosyal yardımlar, hafta tatili günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz. Gemi adamlarına, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerektiği zamanlarda, geçici iş göremezlik süresine rastlayan hafta tatili ödenekleri, aynı ölçülerle ödeme yapan kurum ve sandıklar tarafından ödenir (m. 45)<sup>174</sup>. Gemide işin bir haftadan fazla süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, bu süreye rastlayan hafta tatili ücreti, yarım gündelik tutarında ödenir (m. 42/4).

### **b. Ücret Ödeme Şekillerine Göre Hafta Tatili Ücreti**

Tatil günü ücreti, işçinin çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücreti olduğu için, bu ücretin miktarı işçiye yapılan ödeme şekillerine göre değişiklik göstermektedir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin hafta tatili ücretleri, işverence, toplanan yüzde dışında işçiye ödenir (m. 46)<sup>175</sup>. Yüzdelerden Toplanan

<sup>173</sup> “Öte yandan davacının çalıştığı hafta tatillerinin bir kısmının yıllık izinlere eklenerek kullanıldığı belirtilerek bu süreler düşülmek suretiyle hafta tatilinin hesaplanması hatalıdır. Davacı hafta tatilinde çalışmış ise bunun karşılığını alır. Davalı tarafça davacıya fazladan kullandırılan izinler mazeret izni olarak kabul edilmelidir. Davacının izinde olduğu süreler düşülerek hafta tatili yeniden hesaplanmalıdır”, Y9HD., 29.12.2009, E. 2009/19722, K. 2009/38425, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2008-2009, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2010, s. 753-755.

<sup>174</sup> “4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinin aksine, Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinde yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri süresinden sayılmayacağına ilişkin düzenleme bulunmamaktadır. Keza taraflar arasındaki TİS'in 69/B maddesi ile izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinin izin süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Davacı izin süresine denk gelen hafta tatillerinin izin süresinden sayılmayacağını belirterek, bu günler için izin ücreti talep etmiştir. Belirtilen normatif düzenlemeler nedeni ile izin süresine denk gelen hafta tatilleri izin süresinde dikkate alındığından, buna ilişkin istemin reddi gerekirken, kabulüne karar verilmesi isabetsizdir”, Y9HD., 12.11.2012, E. 2010/27240, K. 2012/37340, Sinerji.

<sup>175</sup> “Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtımı şeklinde uygulanan ücret sistemine yüzde usulü ücret denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı Kanunun 51. maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak dağıtmak zorundadır. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin % 150 zamlı miktarına göre değil, sadece % 50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır”, Y9HD., 13.06.2012, E. 2012/17634, K. 2012/22876, Sinerji.



Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin<sup>176</sup> 10'uncu maddesine göre, servis dışında çalışan işçilerin, hafta tatili ücretleri karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek paraların hesabında, bu işçilere yüzdelerden düşen paylar da dikkate alınır. Bu hesaplama yüzde ile çalışan işçiler için İş Kanununda öngörülen esaslara göre yapılır.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin hafta tatili günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (m. 49/2)<sup>177</sup>. Örneğin haftalık ücretle haftanın altı günü çalışan işçinin hafta tatili ücreti, haftalık kazancının 1/6 sı olacaktır<sup>178</sup>.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır (m. 49/3). Örneğin saati 40 TL ye çalışan işçinin hafta tatili ücreti 300 TL olacaktır.

Maktu aylıklı işçi hasta, izinli ve diğer sebeplerle devamsızlığı halinde de aylığı tam olarak ödenen işçidir (m. 49/4)<sup>179</sup>. Bu işçilerin ay hesabıyla ücret ödenen işçilerle karıştırılmaması gerekir<sup>180</sup>. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu da saat, gündelik, parça başına veya götürü olarak çalışan işçilerin ücretlerinin tarafların anlaşması ile ayda bir ödenebileceğini ancak bu şekilde ayda bir yapılan ödeme ile maktu aylık ödemenin birbirine karıştırılmaması gerektiğini kararında vurgulamıştır: *“5837 sayılı Kanun bilhassa 7. maddesiyle gündelik, saat, parça başına veya götürü iş parası alan işçilerin hafta tatili paraları için açık hükümler koyduğu halde aylıkla çalışan işçilerin hafta tatilleri için açık bir hüküm, sevk etmemiş ve bu durum 6734 sayılı kanunun getirdiği değişiklikten sonra da sürüp gitmiştir. Uyuşmazlık konusunda bir anlaşmazlığı önlemek için önce (aylık maktu iş parası) üzerinden yapılan anlaşmalarla (ay hesabıyla iş parası) alan işçilerin durumunu birbirinden ayırmak gerekir. Gündelik, saat, parça başına veya götürü olarak çalışan işçilerin iş paraları İş Kanunu'nun 19. maddesi hükmüne göre ve yapılacak anlaşma çerçevesinde ayda bir kere toplu olarak ödenebilir. Bu gibi hallerde iş parası aylık*

<sup>176</sup> RG., 28.02.2004, S. 25387.

<sup>177</sup> “Buradaki ödeme dönemi, herhangi bir tarihteki ödeme dönemi değil, söz konusu tatilden önceki son ödeme dönemi/son hafta olarak algılanmalıdır. Çünkü tatil günü ücreti tatilden önceki son ücretten hesaplanır”, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1576.

<sup>178</sup> Y9HD., 09.06.1999, E. 1999/9604, K. 1999/10073, Sinerji.

<sup>179</sup> “Maktu: Değişmeyecek şekilde paha biçilmiş”, D. Mehmet **Doğan**, Büyük Türkçe Sözlük, Birlik Yayınları, Ankara 1986, s. 737.

<sup>180</sup> **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 182.

*gibi ödendiği halde işçi, çalıştığı günler veya saatler tutarına yaptığı parça sayısına göre para alacağından aylık sayılamaz. O halde ay hesabıyla, ücret, yalnız ödeme bakımından ay sonlarında verilmesi kararlaştırılmış ücrettir ve bu yolda para alan işçilerin çalışmadıkları hafta tatilleri için alacakları iş paralarının ilişkin buldukları devrelere göre 5837 ve 6734 sayılı kanunlardaki zam miktarında ve 5837 sayılı kanunun 7. maddesine göre hesaplanması gerekip bu akitler uyuşmazlık dışında kalmaktadır. Aylık esasına göre kararlaştırılmış iş paralarında ödeme, ay sonlarında (veya anlaşmaya göre ayın belli bir gününde yahut aybaşlarında) yapıldığı gibi bir aylık çalışma tutarının toptan maktu karşılığı olan iş parasıdır”<sup>181</sup>.*

Maktu ücretin içinde hafta tatili ücreti de bulunduğu için maktu aylıklı ücretle çalışan işçilere, çalışmadıkları hafta tatili için ayrıca ücret ödenmez. Ancak bunun aksine sözleşme yapılarak işçiye anılan günlerde ayrıca ücret ödeneceği kararlaştırılabilir<sup>182</sup>.

#### **4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Hafta Tatili Ücreti**

4857 sayılı İş Kanunu m. 13/1 de kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı “*İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir*” şeklinde yapılmıştır<sup>183</sup>. İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin<sup>184</sup> 6. maddesine göre ise, “*İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi çalışmadır*”<sup>185</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 30 saati aşan çalışmaların kısmi süreli çalışma olarak değil, tam süreli çalışma olarak kabul edileceğine kararında yer vermiştir: “*Anılan düzenlemeler uyarınca tam süreli emsal 45 saatlik çalışmanın üçte ikisi oranını aşacak şekilde, 32-36 saat çalışması nedeniyle davacının tam süreli iş*

<sup>181</sup> YİBHKG., 04.07.1960, E. 1960/2, K. 1960/17, Legal Bank Elektronik Hukuk Bankası.

<sup>182</sup> **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 182; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 694; **Tunçomağ**, s. 249; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1577; **Çelik/Caniklioğlu/ Canpolat**, s. 441.

<sup>183</sup> Y9HD., 14.03.2011, E. 2010/26762, K. 2011/6747, Murat **Şen**, (İçtihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı) İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, Ankara 2013, s. 97.

<sup>184</sup> RG., 06.04.2004, S. 25425.

<sup>185</sup> “*Gerekçede “üçte ikisinden az” olan çalışma ifadesi kullanılmışken, yönetmelikte üçte iki oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi çalışma sayılmıştır. Bu durumda emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir*”, Y9HD., 20.11.2008, E. 2007/31344, K. 2008/31565, **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), s. 727-728.

sözleşmesi ile çalıştığı kabulü gerektiği hususunda uyumsuzluk bulunmamaktadır”<sup>186</sup>.

İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile haftalık çalışma süresinin 31 ila 45 saat arasında kararlaştırıldığı durumlarda, yapılan çalışmalar tam süreli çalışma olarak kabul edileceği için, bu şekilde çalışan işçilerin ücretli hafta tatiline hak kazanması gerekir.

İş Kanunu'nun kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13'üncü maddesinde hafta tatili ücretine ilişkin bir hüküm bulunmadığı gibi, aynı Kanun'un hafta tatili ücretini düzenleyen 46'ncı maddesinde de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hafta tatili ücreti konusunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir<sup>187</sup>. Ancak İş Kanunu'nun 13'üncü madde gerekçesinde “*Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayrımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz*” denilmektedir. Bu gerekçeden yola çıkılarak, haftanın iki iş gününden daha fazla süreyle kısmi çalışma yapan işçilere hafta tatili ücreti verilip verilemeyeceği sorusu akıllara gelmektedir. Bu bağlamda haftada iki günden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara ücretli hafta tatili izni verilip verilmeyeceğini değerlendirmek gerekir.

Doktrinde de kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanması için hangi kıstasların aranacağı ve hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağı konusunda fikir birliği bulunmamaktadır.

<sup>186</sup> YHGK., 06.02.2013, E. 2012/9-847, K. 2013/200, Sinerji.

<sup>187</sup> Murat Şen, “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış”, E-Akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi, S. 26, Nisan 2004, 14. Paragraf, <http://www.e-akademi.org/>, E.T. 16.05.2015.

Öğretide ileri sürülen bir görüş, işçinin haftalık 45 saati doldurmadığı sürece<sup>188</sup>, İş Kanunu m. 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşulunu yerine getirmeyeceğini, bu sebeple de kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanamayacağını kabul etmektedir<sup>189</sup>. Bu görüş Yargıtay tarafından da kabul edilmekte ve Yargıtay ilke kararlarında haftalık çalışma sürelerinin 45 saati bulamayacağı gerekçesi ile kısmi süreli çalışan işçilerin ücretli hafta tatiline hak kazanamayacakları belirtilmektedir: “*Davacının işyeri hekimi olarak kısmi süreli iş ilişkisi kapsamında çalıştığı tartışmasızdır.*”

*1475 Sayılı Kanununun 41. maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 Sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabilirdiğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 Sayılı Kanununun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz (Yargıtay 9. HD. 8.12.2009 gün, 2009/44744 E, 2009/33940 K)”<sup>190</sup>.*

Doktrinde yer alan ve kanaatimizce isabetli olan diğer görüşe göre ise, ücretli hafta tatiline hak kazanmak açısından esas alınacak kıstas haftalık 45 saat çalışmak değil, hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışmak olmalıdır. Çünkü İş Kanunu'nun 46'ncı maddesinde işçilere, tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile hafta tatili verileceği düzenlenirken; 63'üncü maddede ise, genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saat olarak belirlenmiştir. Kanun'un 63'üncü maddesinde haftalık çalışma süresinin üst sınırı belirlenirken, herhangi bir alt sınır getirilmemiştir. İş günleri, işyerinde cumartesi

<sup>188</sup> “Denkleştirme sureleri içinde bazı haftalar 45 saatten çok ve bazı haftalar ise 45 saatten az çalışacak işçiler, ortalama 45 saat çalışmak kaydıyla, hafta tatili ücretinden yararlanacaklardır. Bunlar bakımından, hafta tatili ücretine hak kazanmada “haftalık 45 saati doldurma” şartı yerine, “haftalık ortalama 45 saati doldurma” koşulunun yerine getirilmesini aramak, hukuken doğru ve yerinde olacaktır”, Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, s. 21.

<sup>189</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 691; Özcan, s. 147; Güven/Aydın, s. 340; Y9HD., 20.11.2008, E. 2007/31344, K. 2008/31565, Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), s. 728.

<sup>190</sup> Y9HD., 15.01.2013, E. 2010/35184, K. 2013/596, Sinerji; Aynı yöndeki kararlar için bkz. Y7HD., 13.06.2013, E. 2013/8733, K. 2013/11153, Sinerji; Y9HD., 16.06.2011, E. 2009/16979, K. 2011/18281, Sinerji.

günleri çalışılması durumuna göre değişen beş veya altı günlük süredir. Bu görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışarak sözleşmede belirlenen iş süresinin tamamlanması koşulu ile ücretli hafta tatili hakkından yararlanabilmelidirler<sup>191</sup>. Bu işçilerin dinlenme sürelerinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerde olduğu gibi 24 saat kesintisiz olarak uygulanması; hafta tatili ücretlerinin ise İş Kanunu m. 13/2 gereği tam süreli emsal işçiye göre çalışılan süreye orantılı olarak ödenmesi gerekecektir<sup>192</sup>. Bir örnek vermek gerekir ise, günde sekiz saatten haftanın üç günü çalışan işçinin hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışma şartını yerine getirmediği için ücretli hafta tatiline hak kazanamayacağı; günde dört saatten haftada altı gün çalışan işçinin haftanın bütün iş günlerinde çalışma şartını yerine getirdiği için ücretli hafta tatiline hak kazanacağı kabul edilmelidir.

İş Kanunu'nun hafta tatili ücretine ilişkin 46'ncı maddesinde işçilere hafta tatili verilmesi için, tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu aranmasına ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışarak sözleşmede belirlenen çalışma sürelerini tamamlamalarına rağmen, haftalık çalışma süreleri 45 saati bulmadığı gerekçesi ile hafta tatili ücretine hak kazanamayacaklarını kabul etmek işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmamaktadır. Bu sebeple haftalık çalışma süresinin 45 saati bulamayacağı gerekçesi ile kısmi süreli iş ilişkisinde, işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağını ileri süren görüşe ve Yargıtay'ın kararlarına katılmak mümkün değildir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, birden fazla işyerinde çalışarak, haftanın bütün iş günlerinde çalışması uygulamada karşılaşılan bir durumdur. Öğretide, birden fazla işyerinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, fiilen tam süreli çalışmalarına rağmen ücretli hafta tatili hakkından

---

<sup>191</sup> Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 258; Sümer, İş Hukuku, s. 147; Mehmet Halis Karaman, "4857 Sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasası, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili (Karar İncelemesi)", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 25, 2010/2, s. 289-290; Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1574; Tulukçu, s. 212; Ercan Akyiğit, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006, s. 538; Fevzi Demir, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, C. 1, Ankara 2006, s. 312; Evren, s. 75-77; Murat İkizler, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Adalet Yayınevi, Ankara 2012, s. 91.

<sup>192</sup> Bu görüş hafta tatili ücretinin bölünebilir nitelikte olmadığı gerekçesi ile eleştirilmektedir, bkz. Centel, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", s. 21.

yararlandırılmamalarının, Anayasa'nın dinlenme hakkını düzenleyen 50'nci maddesine aykırılık teşkil edeceği gerekçesi ile bu şekilde çalışan işçilerin, toplam çalışma süreleri göz önünde bulundurularak hafta tatili ücretinden yararlandırılmaları gerektiği ileri sürülmektedir<sup>193</sup>. Ancak birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, hafta tatili gününü her iki iş yerinde de aynı güne getiremediği takdirde hafta tatilinin kesintisiz 24 saat olma şartı gerçekleşmeyecek ve hafta tatilinden amaçlanan sonuca ulaşamayacaktır. Bunun yanı sıra bu şekilde çalışan işçilerin hafta tatili ücretini hangi işverenin ödeyeceği, ne şekilde ödeneceği ve bunun takibinin nasıl sağlanacağı da uygulamada karışıklığa neden olacak hususlardır. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışarak sözleşmede belirlenen çalışma süresini tamamlaması halinde ücretli hafta tatili hak kazanacağını, ancak bunun için çalışmanın sadece bir işyerinde gerçekleşmesi gerektiğini kabul etmek kanımızca daha isabetli görünmektedir.

Mevcut yasal düzenlemelerde, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağı hususunda kesin bir hüküm bulunmamaktadır. Tek bir kısmi çalışma içinde kalmayıp, birden fazla kısmi süreli çalışma yapan ve toplam çalışma süresi tam gün çalışanlara yaklaşan işçinin hafta tatiline gereksinim duyacağı açıktır<sup>194</sup>. Bu sebeple kanaatimizce, her bir çalışma ilişkisinin ayrı ayrı ele alınması ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin uzunluğu bakımından hafta tatiline gereksinim duyup duymayacağı değerlendirilerek, hafta tatili ücretine ilişkin açık yasal bir düzenleme yapılması yerinde olacaktır<sup>195</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışmaya ilişkin hükümler yer almadığı için, hafta tatiline ilişkin düzenlemelerde tam süreli çalışma esas alınmıştır<sup>196</sup>.

---

<sup>193</sup> Mustafa **Çenberci**, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1984, s. 613; Çiğdem **Yorulmaz**, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2008, s. 88; **Karaman**, s. 290. Bu görüş Centel tarafından birden fazla işveren yanında haftada yarıymışar gün çalışan işçiye hafta tatili ücretini ödenmesini kabul etmeye ilişkin hukuki bir dayanak olmadığı ve birden fazla işveren yanında çalışan işçilerin birden fazla hafta tatili ücretine hak kazanmaları sonucunun kabul edilemeyeceği gerekçesi ile eleştirilmektedir, bkz. **Centel**, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", s. 21

<sup>194</sup> Tankut **Centel**, Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1992, s. 65.

<sup>195</sup> **Centel**, "Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti", s. 22.

<sup>196</sup> Ayhan **Görmüş**, "Basın İş Sözleşmesi", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008, s. 65.

## B. İş Hukukunda Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti

### 1. Hafta Tatilinde Çalışma

İşçinin hafta tatili gününde çalıştırılması durumunda uygulanacak olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 99'uncu maddesinde öngörülen idari para cezası, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almamıştır. Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 10'uncu maddesinde ise, Kanun'a aykırı olarak işçilerin hafta tatili gününde çalıştırılması durumunda işyeri sahiplerine belediye encümeni tarafından yüz Türk Lirası idari para cezası verileceği öngörülmüştür<sup>197</sup>.

Ancak Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 2'nci maddesi ile işçinin altı günden fazla çalıştırılması engellemesine rağmen, uygulamada kanuna aykırı olarak hafta tatilinde işçilerin çalıştırılması ile karşılaşmakta, hatta bazı toplu iş sözleşmelerine hafta tatilinde çalışan işçilere zamlı ücret ödeneceğine ilişkin hükümler konulmaktadır. İşçiler kendi beden sağlıklarını maddi menfaatlerinin önünde tutmadıkça, işçilerin geçim kaygısı ve zorlukları bertaraf edilmedikçe, sendikalar bu konuda bazı yetkilerle donatılmadıkça, İş Kanunu'nun ceza hükümleri daha rasyonel ve ciddi birer müeyyide haline getirilmedikçe bu durumların engellenemeyeceği de ortadadır<sup>198</sup>.

Kanuna aykırı bir fiile kanuna uygun fiiller gibi sonuç bağlamak, hukuk mantığıyla bağdaşır bir eylem değildir; ancak hafta tatilinde yapılan bu çalışmayı yasak olduğu için geçersiz saymak, işçinin korunması ilkesine uygun olmayacağı için, sosyal adaletin gereği olarak hukuka aykırı olan bu çalışmalara da sonuç bağlamak gerekir<sup>199</sup>.

Nitekim 3008 sayılı İş Kanunu'ndan beri süre gelen bu sorun birçok yargı kararına ve hatta Türkiye Büyük Millet Meclisinin 255 sayılı ve 11.11.1953 günlü ve 3008 sayılı İş Kanunu'nun 37'nci maddesine ilişkin bulunan tefsir kararına<sup>200</sup> da konu olmuştur. Bu kararda “*Kanunda başkaca sarahat olan ahval müstesna olmak üzere haftada normal 48 saatlik normal mesainin dışındaki hukuki ve fiili her türlü mesai fazla mesai olup, işçiye de bu sebeple fazla ücret ödenmesi icap eder*”

<sup>197</sup> 2015 yılı itibariyle uygulanacak idari para cezası 164 TL'dir.

<sup>198</sup> Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, s. 231.

<sup>199</sup> Narmanlıoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 689; Tulukçu, s. 213; Süzek, s. 83; Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, s. 234; Ali Cengiz Köseoğlu/ Sibel Kabul, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İÜHF, C. 72, S. 2, İstanbul 2014, s. 255; Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 45.

<sup>200</sup> RG., 20.11.1953, S. 8562.

denilmektedir. Görülüyor ki Meclis Komisyonu İş Kanunu'nun 37'nci maddesini tefsir ederken bir yandan da olan hukuk (lege lata) yerine olması gereken hukuku (lege ferenda) tanzim etmiştir<sup>201</sup>.

Türkiye Büyük Millet Meclisinin tefsir kararı sonrasında, işçilerin hafta tatilinde çalışmalarının fazla çalışma kabul edilip edilmemesi hususunda mahkemeler birbirleri ile çelişkili içtihatlar geliştirmiştir. Bunun üzerine Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu tarafından konu ele alınmış ve “Söz konusu kararlardan birincisinde tatil günündeki sekiz saatlik çalışmasıyla haftalık çalışma müddeti 56 saate yükselen işçinin tatil günü alacağı paranın İş Kanununun 37'nci maddesiyle Büyük Millet Meclisinin bu maddeye ilişkin 255 sayılı tefsir kararı gereğince zamlı olarak hesaplanan gündelik ile 5837 sayılı Kanun hükmünce hiç bir iş karşılığı olmaksızın tatil günleri için işçiye ödenecek gündeliğin tutarından ibaret olacağı kabul edilmişken kararlardan ikincisinde işçiye tatil günü çalışması karşılığı olarak sadece iş kanununun 37'nci maddesiyle 255 sayılı tefsir kararı gereğince zamlı olarak hesaplanan gündeliğin ödeneceği ve 5837 sayılı kanunla kabul edilen gündeliğin verilmeyeceği esası benimsenmiştir. O halde kararlar arasında birbirini tutmazlık açıktır.(....)Sonuç: Haftanın altı günü çalışmış bulunan işçinin tatil günü dahi çalışmış olması sebebiyle hem İş Kanunu'nun 37'nci maddesi hükmünce hafta tatili gündeliğine, hem de ücretli hafta tatiline ait 5837 sayılı kanun ile 6734 sayılı kanun hükmünce, hafta tatili gündeliğine hak kazanacağına 67 reyin ittifakiyle ve 27/5/1958 tarihli birinci toplantıda karar verildi”<sup>202</sup> şeklinde hüküm tesis edilmiştir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun bu kararından sonra haftanın altı günü çalışmış işçinin tatil gününde de çalışması durumunda, hem hafta tatili ücreti hem de fazla çalışma ücreti olmak üzere 2,5 günlük yevmiyeye hak kazanacağı kabul edilmiştir<sup>203</sup>.

---

<sup>201</sup> Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, s. 235.

<sup>202</sup> YİBBGK., 27/05/1958, E. 1957/15, K. 1958/5, Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, s. 235-242; Şakar, Gerekeçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, s. 645.

<sup>203</sup> Ekonomi, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 324; Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 689; Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 45; Aktay/ Arıcı/ Senyen Kaplan, s. 260; aksi görüş için bkz. “Zira kanunen “günlük” munzam mesai müddetleri tanzim edilmiş ve buna müsaade olunmuş ve neticede bu cevaza mebni munzam ücret derpiş edilmiş; halbuki haftalık munzam mesai yasak edilmişken birinci hali ikinciye teşmil etmek ve bunu kanunun ruh, maksat ve gayesine uygun gibi göstermek kanaatimizce hatalıdır. Kanun, evvela sarıh metni ile ve bu kifayet etmezse, bedehu ruhu ile tefsir olunur”, Saymen, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, s. 235.



## 2. Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti

### a. 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti

#### aa. Zamlı Ücret

İş Kanunu m. 41'e göre, "Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalardır". Bu hüküm doğrultusunda işçinin hafta tatilinden önceki çalışmasının toplamı, kanuni çalışma süresi olan kırk beş saati buluyorsa, hafta tatili gününde yaptığı çalışma fazla çalışma olarak değerlendirilmelidir<sup>204</sup>.

Kanunda belirtilen normal çalışma süresi dışında kalan çalışmaların karşılığında ödenecek zamlı ücrete fazla çalışma ücreti denir<sup>205</sup>. İş Kanunu m. 41/2 gereğince, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Haftanın altı gününde kırk beş saati tamamlayıp hafta tatili gününde de çalıştırılan işçiye, birisi hafta tatili günü için çalışmadan alacağı bir günlük ücreti, diğeryise hafta tatilinde çalıştığı sürenin, sözleşmede fazlası kararlaştırılmamış ise<sup>206</sup>, %50 zamlı ücreti olmak üzere toplam 2,5 günlük yevmiye ödenmesi gerekir<sup>207</sup>.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır (m. 41/3). İşçinin haftalık çalışma süresinin sözleşme ile kırk beş saatin altında kararlaştırılması durumunda, işçinin hafta tatili günündeki çalışmasının kırk beş saate kadar olan kısmı fazla sürelerle çalışma olarak %25 (m.

<sup>204</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 324; **Tunçomağ/Centel**, s. 170; **Özcan**, s. 146; **Göktaş**, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", s. 45; **Karaman**, s. 291.

<sup>205</sup> Murat **Şen**, "Hizmet Sözleşmesinde Haftalık 45 Saatin Üzerinde Bir Çalışma Süresinin Kararlaştırılması Durumunda Fazla Çalışma", Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Fahiman Tekil'in Anısına Armağan, İstanbul, 2003, s. 675.

<sup>206</sup> "Davalı işyerinde uygulanan ve 1.1.1993-31.12.1994 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin Hafta Tatili başlığını taşıyan 24. maddesinin (D) bendinde "zaruri sebeplerle hafta tatili günü çalıştırılan işçilere müteakip hafta içinde vardiya değişimlerinde istirahatlarla, ulusal bayram, genel tatil ve SSK.ca 3 güne kadar verilen istirahat günlerine tesadüf ettirilmemek ve 24 saatten az olmamak şartıyla 1 gün ücretli dinlenme izni verilir. İş bu izin verilmediği takdirde o gün için işçiye toplam 3 yevmiye ödenir" şeklinde kurala yer verilmiş, "Hafta tatili günü ödenecek ücret" başlıklı 30. maddesinin (B) bendinde ise "Hafta tatili günü zaruri sebeplerle tatil yapılmayarak çalıştırılan işçilere günlük normal çalışması karşılığı toplam 3 gündelik tutarında ücret ödenir" kuralı öngörülmüştür. Anılan Toplu İş Sözleşmesinden sonra yürürlüğe giren 1.1.1995-31.12.1996 yürürlük süreli Toplu İş Sözleşmesinde de aynı düzenlemeye yer verilmiştir", Y9HD., 11.04.2000, E. 2000/5278, K. 2000/5024, Sinerji.

<sup>207</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1309; **Esener**, s. 208; **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 435; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1576; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 259; **Tulukçu**, s. 215; **Güven/Aydın**, s. 339.

41/3), kırk beş saati aşan kısmı ise fazla çalışma olarak %50 (m. 41/2) zamlı hesaplanıp, işçiye ödenecektir<sup>208</sup>.

Doktrinde, hafta tatili kuralına uyulmasını sağlamak amacıyla, işçinin haftalık çalışma süresinin 45 saatin altında kararlaştırıldığı hallerde, 45 saati aşıp aşmadığıyla ilgilenmeden, işçinin hafta tatilinde yaptığı çalışmasının fazla çalışma olarak değerlendirilmesi ve %50 zamlı ücret ödemesi yapılması gerektiği de ileri sürülmektedir<sup>209</sup>.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesine göre “*Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. Zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma için bu onay aranmaz.*

*Fazla çalışma ihtiyacı olan işverence bu onay her yıl başında işçilerden yazılı olarak alınır ve işçi özlük dosyasında saklanır*”. Yönetmeliğin 9'uncu maddesi gereğince işçinin hafta tatilinde çalıştırılabilmesi için her yıl yenilenecek yazılı rızasının alınması gereklidir. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları iş sözleşmelerinde yer alan fazla çalışmaya ilişkin rızanın sadece ilk yıl için geçerli olacağı yönündedir: “*Taraflar arasında yapılmış olan iş sözleşmesinin Özel Şartlar başlığını taşıyan 8.2. maddesinde işveren, gerekli gördüğü takdirde, işçi, iş saatleri dışında veya tatil günlerinde (bayram, genel tatil ve hafta tatili) çalışmayı kabul eder kuralına yer verilmiş ise de, fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi ve bu maddeye dayanılarak çıkarılan yönetmelik uyarınca fazla mesai için her yıl yeniden işçinin muvafakatinin alınması gerekir. Bu nedenle, sözleşmede*

---

<sup>208</sup> **Süzek**, s. 833; **Güven/ Aydın**, s. 339; **Tulukçu**, s. 215; **Özcan**, s. 147; **Şen**, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 10; Ertuğrul **Yuvalı**, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş Dergisi, C. 10, S. 4/2009, s. 67; “*İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık 45 saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak 45 saate kadar olan çalışmaları, fazla sürelerle çalışma olarak adlandırılır (İş K. 41/3.). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde normal çalışma saat ücreti yüzde yirmibeş yükseltilecek ödenir. 4857 sayılı İş Kanunu işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı 1 saat 30 dakika, fazla süreli çalışmada ise 1 saat 15 dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle atırılması mümkündür*”, Y9HD., 18.02.2010, E. 2008/16923, K. 2010/3860, **Şen**, (İçtihatlı, Gerekeçli ve Kısa Açıklamalı) İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, s. 133-134.

<sup>209</sup> **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1579.

*fazla mesai yapmaya davacının rıza gösterdiğine ilişkin hükmün ancak ilk yıl için geçerli olduğu kabul edilebilir*<sup>210</sup>.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9'uncu maddesinde, işçinin yazılı rızasının her yılbaşında yenilenmesi gerektiği şartı sadece fazla çalışma için aranmıştır. Bu sebeple işçinin fazla sürelerle çalıştırılabilmesi için yazılı rızasının aranması şarttır; ancak bu rızanın her yılbaşında yenilenme zorunluluğu bulunmamaktadır<sup>211</sup>.

Denkleştirme esasının uygulandığı hallerde hafta tatilinde çalışan işçinin bu eyleminin, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılabilmesi için, denkleştirme süresinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin, yasal veya sözleşmeyle belirlenen normal haftalık çalışma süresini aşması gerekir<sup>212</sup>.

Hafta tatili gününde bir saat dahi çalıştırılmış olan işçi, hem o günün ücretinin tamamına hem de hafta tatili gününde çalıştığı için fazla çalışma ücretine hak kazanır. Çünkü işçi dinlenme hakkından feragat etmiştir ve hafta tatilinin kesintisiz 24 saat olması şartı gerçekleşmemiştir<sup>213</sup>. Yargıtay da “...hafta tatili kesintisiz 24 saat olarak kullandırılmak zorundadır. Hafta tatilinde işçinin 1 saatlik çalıştırılması hafta tatilini kesintiye uğratacağından, 1 saatlik çalışmada dahi hafta tatili ücretine tam olarak hükmedilmelidir”<sup>214</sup> hükmü ile bu hususu açıkça belirtmiştir.

Yargıtay, fiilen çalışma yapılmasa da hafta tatili gününde işverenin emir ve talimatı altında bulunan işçinin, hafta tatilinde çalışma ücretine hak kazanacağına<sup>215</sup>; buna karşın işverenin emir ve talimatı olmaksızın kendiliğinden hafta tatilinde çalışan işçinin, zamlı ücrete hak kazanamayacağına hükmetmiştir<sup>216</sup>. Ancak işveren

<sup>210</sup> Y9HD., 08.05.2006, E. 2006/10028, K. 2006/13006, Sinerji.

<sup>211</sup> Ercan Akyiğit, “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, S. 4, Mayıs 2005, s. 10; Yuvalı, s. 60.

<sup>212</sup> Özcan, s. 147; Süzek, s. 833; Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, s. 20; Yuvalı, s. 57.

<sup>213</sup> Özcan, s. 146.

<sup>214</sup> Y7HD., 04.03.2013, 2013/1856 E., 2013/2022 K., Sinerji.

<sup>215</sup> “Davacının, T. Gemi Sanayi A.Ş. işyerinde 24.4.1997 tarihli yazı ve 1.2.1997 tarihli tutanakta gösterildiği üzere tersanede dava konusu dönemde 8-21 saatleri arasında kendi personeli ile birlikte eğitim amaçlı olarak bulunduğu anlaşıldığından fiilen çalışma olmasa da bu süre içinde eğitim amaçlı gönderilen işverenin emir ve talimatı altında bulunduğundan, fazla çalışma ve hafta tatili ücretine hak kazandığının kabulü gerekirken, davalı TCDD'nin sürekli harcırah ödemiş olması normal mesai süresine göre sonuç doğurup fazla mesaiyi ve hafta tatili çalışmalarını kapsamaması mümkün değildir”, Y9HD., 22.06.2000, E. 2000/6607, K. 2000/9854, Sinerji.

<sup>216</sup> “Davacı hafta genel tatil çalışma paralarını istemiştir. (...) İşverenin iradesi dışında ve işin icabı olmadığı halde kendiliğinden çalışmışsa ayrıca hafta ve genel tatil çalışma ücreti alamaz”, Y9HD.,

kendi emir ve talimatı olmaksızın, hafta tatili gününde çalışan işçiyi görmesine veya bu hususta bilgi sahibi olmasına rağmen, işçinin çalışmasına ses çıkarmaz ise, bu taktirde yapılan çalışmanın işverenin emir ve talimatı dışında gerçekleştirildiği iddiası ile işçinin tatilde çalışma ücretine hak kazanamayacağı ileri sürülemeyecektir<sup>217</sup>.

Maktu aylıklı çalışan işçinin hafta tatili ücreti aylık ücretine dahil olduğu için, bu işçilerin hafta tatilinde çalışmaları durumunda, işçiye maktu aylığına ilaveten 1,5 günlük fazla çalışma ücreti ödenmelidir<sup>218</sup>. Maktu aylıklı işçilerin bir günlük ücretlerinin, aylık ücretlerinin 26 ya mı yoksa 30 a mı bölünmesiyle tespit edileceği tartışmalıdır; ancak Yargıtay<sup>219</sup> ve doktrin tarafından benimsenen görüş 30 a bölünerek bulunması gerektiği yönündedir<sup>220</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63'üncü maddesine göre yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için yer altındaki çalışma süresi haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. 6552 sayılı yasa ile İş Kanunu'nun 41'inci maddesine eklenen 9'uncu fıkra ile yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu nedenler ve olağanüstü haller dışında fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır.

#### **bb. Serbest Zaman**

İş Kanunu m. 41/4 “*Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamli ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir*” hükmü ile işçi hafta tatili günü çalışması

---

06.02.1978, E. 1978/1742, K. 1978/1842; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1590.

<sup>217</sup> **Yuvalı**, s. 59; **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 328, dpn. 875.

<sup>218</sup> “İş yerinde haftanın Cumartesi günleri tatil kabul edilmiştir. Bu yön taraflar arasında uyumsuzluk konusu olmadığı gibi davacının maktu aylık ücretli olduğu da tartışma konusu yapılmamıştır. Böyle durumlarda yasanın 45/son hükmüne göre davacı işçi çalışılmayan Cumartesi günü için ücret isteyemezse de çalıştığı Cumartesi için bir yevmiye tutarında ücret alması gerekir. Mahkemenin bu yönü yanlış değerlendirerek hüküm tesisi isabetsizdir”, Y9HD., 17.11.1981, E. 1981/11207, K. 1981/13751, Sinerji.

<sup>219</sup> Y9HD., 01.10.1968, E. 1968/8632, K. 1968/11350, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1590; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y9HD., 31.03.2003, E. 2003/1377, K. 2003/5437, Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 4, Temmuz 2003, s. 52.

<sup>220</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 329; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1579; **Tunçomağ/ Centel**, s. 171; **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 694; **Kılıçoğlu/ Şenocak**, s. 659; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat**, s. 442; **Şen**, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 9.

karşılığında zamlı ücret yerine, çalışmasının niteliğine göre hesaplanacak süre kadar serbest zaman da talep edebilir<sup>221</sup>.

İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin<sup>222</sup> 6'ncı maddesinde de konuya ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu hükme göre "*Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.*

*İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.*

*İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz".*

İşçinin zamlı ücret yerine, serbest zaman kullanmak istediğini yazılı olarak işverene bildirmesi üzerine işveren, işçinin talebine uymak zorunda kalacak ve zamlı ücret ödeme yoluna gidemeyecektir<sup>223</sup>. Yani günlük onbir saat süre ile beş gün çalıştırılan işçi, haftalık on saat fazla çalışma yapmış olacaktır. Bu durumda işçi dilerse %50 zamlı on saatlik fazla çalışma ücretini isteyebilecek, dilerse fazla çalıştığı on saatin %50 fazlası kadar serbest zaman kullanabilecektir<sup>224</sup>.

İşçinin zamlı ücret yerine serbest zaman kullanmak istemesi durumunda hak ettiği serbest zaman 6 ay zarfında, işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır. (m. 41/5).

Doktrinde hafta tatili ücreti yerine serbest zaman hakkı tanınmasının, yasa dışı olan bir çalışmaya meşruluk kazandıracağı, hafta tatili gününü iş günü ile özdeş

---

<sup>221</sup> **Süzek**, s. 833; **Şen**, "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma", s. 16; **Yorulmaz**, s. 90; Emin **Zeytinoğlu**, "İş Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu'na Çeşitli Yansımaları", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 10, Güz 2006/2, s.198.

<sup>222</sup> RG., 06.04.2004, S. 25425.

<sup>223</sup> M. Polat **Soyer**, "Yeni Düzenlemeler Karşısında Fazla Saatlerle Çalışmaya İlişkin Bazı Düşünceler, Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 1, S. 2004/3, s. 802.

<sup>224</sup> **Şen**, "Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış", 38. Paragraf.

kılacağı ve bu sebeple de Anayasal hakkın içtihat yoluyla işlevinden uzaklaştırılmasının doğru olmayacağı ileri sürülmektedir<sup>225</sup>.

#### **b. 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti**

Basın İş Kanunu'nun ek 1'inci maddesinin ikinci fıkrasında sadece sekiz saatlik normal çalışmanın üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir iken; 212 sayılı Kanun<sup>226</sup> ile hafta tatillerinde çalışmanın da maddeye eklenmesiyle hafta tatilinde yapılan çalışmalar da süre sınırlaması olmaksızın kanuni olarak fazla çalışma kabul edilmiştir.

İş Kanunu'ndan farklı olarak, Basın İş Kanunu'nda fazla çalışma yaptırmak için gazetecinin rızası aranmamıştır<sup>227</sup>.

Hafta tatilinde çalışan gazeteciye hem hafta tatili ücreti, hem de normal çalışma ücretinden %50 zamlı fazla çalışma ücreti ödenecektir<sup>228</sup>. Böylelikle haftalık çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatili günün de çalışan işçiye, sözleşme ile daha fazlası kararlaştırılmamışsa, toplam 2,5 günlük yevmiye ödenecektir<sup>229</sup>.

Gazetecilerin yapacağı fazla çalışmanın saat 24:00 dan sonraya rastlayan saatlerinin ücreti, %100 zamlı olarak ödenecektir (BİK ek m. 1/5). Bu oranların sözleşmeler ile arttırılması mümkündür.

4857 sayılı İş Kanunu'nda tanınan, fazla çalışma karşılığı serbest zaman talep etme hakkı Basın İş Kanunu'nda yer almamıştır<sup>230</sup>.

#### **c. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nda Hafta Tatilinde Çalışma Ücreti**

Deniz İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 41'inci maddesi liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları için uygulama alanı bulmaktadır. Bu sebeple Deniz İş Kanunu'nda kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi

<sup>225</sup> Kılıçoğlu/Şenocak, s. 649.

<sup>226</sup> RG., 10.01.1961, S. 10703.

<sup>227</sup> Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 235.

<sup>228</sup> Nuray Gökçek Karaca, "Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi Ve Fazla Çalışma", Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, S. 2, 2003, s. 8, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7224.pdf>, E.T. 13.02.2015; Gökçek Karaca, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 211.

<sup>229</sup> Gökçek Karaca, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 220.

<sup>230</sup> Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 236.

adamlarının, gemi seyirde iken hafta tatilinde de çalıştırılmalarına yasal bir engel bulunmamaktadır<sup>231</sup>.

İş Kanunu'ndan farklı olarak, Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma yaptırmak için gemi adamının rızası aranmamıştır<sup>232</sup>. Yargıtay'ın içtihadı da gemi adamının rızası alınmaksızın fazla çalışma yaptırılabilceği yönündedir: “İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin fazla çalışma yapması için onayının alınması gerekirken (Md. 41/7) Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gemi adamı için bir onay veya rıza aranmamaktadır. Gemi adamının işvereni, herhangi bir nedene dayanmak zorunda olmaksızın gemi adamına fazla saatlerle çalışma yaptırabilir”<sup>233</sup>.

Deniz İş Kanunu'na göre yasal çalışma süresi günde 8 ve haftada 48 saattir (m. 26/1). Bu sürelerin sözleşmeler ile kısaltılması mümkündür<sup>234</sup>. Deniz İş Kanunu'nun 28'inci maddesine göre gemi adamının hafta tatili gününde çalışmasının haftalık çalışma süresini aşan kısmı fazla çalışma sayılır ve yapılacak fazla çalışmanın her saatine ödenecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarı % 25 oranında artırılmak suretiyle bulunacak miktardan az olamaz. Deniz İş Kanunu'nda fazla çalışma ücreti sabit bir zam oranı tespit edilmemiş, İş Kanunu'ndan farklı olarak uygulanacak zam oranının asgari sınırı belirlenmiştir<sup>235</sup>.

Kanun'da asgari bir zam oranı belirlenmesine rağmen, Deniz İş Hukuku uygulamasında gemi adamının fazla çalışma ücretinin, normal çalışma ücretinin % 25 fazlası olduğu kabul edilmektedir. Fazla çalışma ücreti, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda normal çalışma saat ücretinin % 50'si oranında öngörülürken, Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için bu oranın % 25 olarak uygulanması eşitlik ilkesine aykırıdır<sup>236</sup>.

Deniz İş Kanunu'nun 48'inci maddesi “*Bu kanun hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akdi, örf ve adetlerden doğan haklara hâlel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak*

---

<sup>231</sup> **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 289; Esra **Dündar**, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s. 149; **Bedük**, s. 197.

<sup>232</sup> **Dündar**, s. 150.

<sup>233</sup> Y9HD., 17.12.2012, E. 2010/48602, K. 2012/43013, Sinerji.

<sup>234</sup> **Bedük**, s. 177.

<sup>235</sup> **Bedük**, s. 189.

<sup>236</sup> **Kar**, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na Etkisi”, s. 173; M. Deniz **Güner**, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 15, S. 6, Kasım 2001, s. 25; **Bedük**, s. 189.

*işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz*” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun’un 48’inci maddesindeki düzenleme ile genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Türk Borçlar Kanunu’nun 402’nci maddesinin “*İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür*” hükmü uyarınca gemi adamlarının 01.07.2012 tarihinden itibaren doğan fazla çalışma ücreti alacakları, sözleşme ile daha fazlası kararlaştırılmadığı sürece, %50 zamlı ödenecektir<sup>237</sup>.

Gemi adamının çalışma süresi, işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir (m.26/2). Bu sebeple haftanın bütün gününü gemide geçiren gemi adamının ilave hafta tatilinde çalışma ücretine hak kazanabilmesi için, tatil günü de fiilen çalışması veya vardiya tutması gerekir. Nitekim Yargıtay da kararlarında “*854 sayılı Deniz İş Kanununun 26. maddesinde günlük ve haftalık iş süresi belirlenmiş ve aynı maddenin 2. fıkrasında da bu süre (gemi adamının işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu) süre olarak tanımlanmıştır. Buna göre gemi adamının gerek normal gerekse fazla çalışmasında nazara alınacak süre, gemide kaldığı süre değil gemide işbaşında çalıştığı veya vardiya tuttuğu süredir. Diğer taraftan hafta tatili sebebiyle fazla çalışma parası işlenebilmesi için yine 854 sayılı Kanunun 41 ve 42. maddelerine göre haftanın tatilden önceki günlerinde 26. maddedeki biçimde sürekli çalışılmış olduğunun ve 42. maddenin 2, 3 ve son fıkralarına göre çalışılmış gibi sayılan hallerin bulunduğu ve ayrıca hafta tatilinde de işbaşında çalışıldığının veya vardiya tutulduğunun davacı tarafından ispatlanması gerekir*”<sup>238</sup> demek suretiyle bu hususu açıkça belirtmiştir.

Deniz İş Kanunu’nda fazla çalışmanın sınırları da belirlenmemiştir; ancak bu gemi adamlarının sınırsız olarak fazla çalıştırılabileceği anlamına gelmemektedir. Bu yasal boşluk yasama organı tarafından doldurulmalıdır<sup>239</sup>.

4857 sayılı İş Kanunu’nda tanınan, fazla çalışma karşılığı serbest zaman talep etme hakkı Deniz İş Kanunu’nda yer almamıştır.

---

<sup>237</sup> **Özcan**, s. 148; **Kar**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 167; **Bedük**, s. 190.

<sup>238</sup> Y9HD., 04.02.1976, E. 1975/29155, K. 1976/4039; Aynı yöndeki kararlar için bkz. Y9HD., 11.04.2011, E. 2010/32452, K. 2011/10715; Y9HD., 12.11.2012, E. 2010/27240, K. 2012/37340, Sinerji.

<sup>239</sup> **Dündar**, s. 150.



## II. AKDİ HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ

Yasal hafta tatili dışında haftanın bir veya iki gününde akdi hafta tatili kabul edildiği çalışma düzeninde çalışan işçi, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücretine hak kazanacaktır.

Akdi hafta tatilinde de esas olan işçinin çalıştırılmamasıdır. Ancak işçinin sözleşme ile akdi tatil kabul edilen günde çalışması halinde, yaptığı çalışmanın 45 saate kadar olan kısmı fazla sürelerle çalışma, 45 saati aşan kısmı ise fazla çalışma olarak değerlendirilecektir<sup>240</sup>. Yargıtay'a göre de, "Akdi tatil günü çalışmış olan işçinin; çalışma süresi 45 saati aşması durumunda, aşan süre için fazla mesai ücreti ödenmesi gerekir"<sup>241</sup>.

Uygulamada ortaya çıkan sorun, haftanın altı gününde çalışacağı kararlaştırılmasına rağmen, işverenin talimatı doğrultusunda genelde beş gün çalıştırılan ancak işin durumuna göre altıncı gün çalışmaya çağırılan işçinin, böyle bir günde yaptığı çalışma ücretinin nasıl belirleneceğidir. Örneğin, Pazar günleri yasal hafta tatili olarak faaliyetini tatil eden ve sözleşme ile işçinin günlük 7 saatten haftanın 6 gününde toplam 42 saat çalışacağı kararlaştırılan işyerinde, işveren Salı günleri sadece sevkiyat yapılacağını ve işler yoğun olmadığı sürece işçilerin Salı günü çalıştırılmayacağını bildirmesi üzerine Salı günü işçiyi çalıştırması durumunda işçiye ödenecek ücret nasıl belirlenmelidir? Bu örnekte çalışılmayan Salı günü sözleşme ile açıkça tatil olarak belirlenmeyip sadece işlerin yoğunluk durumuna göre işveren inisiyatifıyla tatil edildiği için, akdi hafta tatili olarak kabul edilemez. Bu işyerinde çalışan işçinin Salı günü işe çağırılması durumunda yaptığı çalışma, sözleşme gereği yapması gereken haftalık çalışma olduğu için sözleşmede kararlaştırılan ücreti dışında ek bir ücrete hak kazanamayacaktır<sup>242</sup>. Somut örnekteki

<sup>240</sup> Şen, "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma", s. 13; Karacan, s. 78.

<sup>241</sup> Y9HD., 13.07.1990, E. 1990/8240, K. 1990/8316, Sinerji.

<sup>242</sup> "Toplu İş Sözleşmesi'nin hafta tatili ile ilgili 41'inci maddesinde hafta tatilinin Pazar günü olduğu açıkça vurgulanmış, Cumartesi günü hafta tatilinden sayılmamıştır. O halde, TİS'nin 28/a maddesindeki hükmünü İş Kanunu'nun iş sürelerine ilişkin 61'inci maddenin ikinci fıkrasındaki hüküm paralelinde bir düzenleme olarak kabul etmek gerekmektedir. 61'inci madde hükmünde de haftalık 48 (2869 sayılı kanunla değişiklikle 45 saat) saatlik iş süresi 6 işgünü çalışıldığında 7,5 saat, Cumartesi çalışılmadığında bu güne isabet eden sürenin diğer çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünmesi suretiyle uygulanacağı öngörülmüştür. Zamlı ücret alabilmek için Cumartesi çalışmasının haftalık 45 saatin üstünde bir çalışma olması gerekir. Haftalık 45 saatlik iş süresi 5 işgününe değil de, 6 işgününe bölünmek suretiyle yapılan Cumartesi çalışması için zamlı ücret ödenmemesi icap eder", Y9HD., 27.11.1984, E. 1984/10531, K. 1984/10466, Sinerji.

işçinin Salı günü yaptığı çalışma, haftalık sözleşmede belirlenen 42 saatlik çalışma süresini aşar ise, bu çalışmanın 45 saate kadar olan kısmı fazla sürelerle çalışma, 45 saati aşan kısmı ise fazla çalışma hükümlerine tabi olacaktır.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 38'inci maddesinde “Cumartesi günleri tamamen veya saat 13 ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklime göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödenir.

Cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatile tabi tutma hali işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılmasına sebep olamaz” hükmü düzenlenmiş<sup>243</sup> ve bu madde gereği tatil olan Cumartesi günü, yine aynı kanunun 41'inci maddesinde hafta tatili ücreti bakımından çalışılmış sayılan günler arasında sayılmıştı. Ancak bu hükme 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer verilmemiştir.

### III. ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİLLER ÜCRETİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETİ

#### A. İş Hukukunda Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücreti

İş Kanunu m. 47/1 uyarınca kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil olarak kabul edilen günlerde işçiler çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenir. Bu şekilde işçilerin maddi menfaat gütmeden sosyal ve dini görevlerini yerine getirmeleri ve aileleriyle birlikte bedenen ve ruhen dinlenerek vakit geçirmelerine olanak sağlanmıştır.

Hafta tatili ücreti için işçinin, tatilden önceki günlerde kanunda belirtilen iş süresine uygun olarak çalışmış olması gerekir iken; ulusal bayram ve genel tatil ücreti için tatil gününden önce işe başlamış olmak yeterlidir<sup>244</sup>.

<sup>243</sup> “Zira 38. maddede Cumartesi günleri tamamen çalışmanın duracağı sözleşmelerle tespit edilen veya örf, adet ve iklime göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde gündelik ücretle çalışan işçilerin Cumartesi gününe ilişkin ücretlerinin haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam olarak ödeneceği, böyle hallerde işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücret tutarlarında eksiltme yapılamayacağı açıklanmıştır. Böylece İ.K.'de işçinin, ücretlerinin günlük, haftalık veya aylık ücret olarak ödeneceği öngörülmüş. Saat ücreti ile çalıştırma ve saat karşılığı ödeme şekli yer almamıştır. Bu itibarla davacının saat ücretiyle çalıştığından bahisle sadece çalıştığı gündelik ücretle çalışan bir kimse olarak kabulü gerekmektedir. Böyle olunca 38. madde dikkate alınmak suretiyle pazar gününden başka Cumartesi günleri için de bir gündelik tutarında ücret ödenmek zorunluluğu vardır. Mahkemenin kararı bu nedenle doğru olmakla onanması gerekmiştir”, Y9HD., 25.12.1987, E. 1987/11510, K. 1987/11739, Tekstil İşveren Dergisi, S. 120, Mart1988, s. 17.

<sup>244</sup> Cevdet İlhan Günay, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 660.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun genel tatil ücreti başlıklı 43'üncü maddesinde kanun kapsamındaki gemi adamlarının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücretleri tutarında tatil ücreti ödeneceği öngörülmüş, gemi adamının gemide bulunup bulunmaması, maktu aylıklı çalışıp çalışmaması durumuna göre farklı bir düzenlemeye gidilmemiştir. Bu sebeple bütün gemi adamları ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücretine hak kazanacaktır<sup>245</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da, gazetecilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanacaklarına dair bir düzenleme yer almamaktadır. Bu konudaki boşluğun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47'nci maddesi ile doldurularak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan gazetecilerin de bu günün ücretini hak edeceği kabul edilmelidir<sup>246</sup>.

### **1. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretinin Kapsamı**

Ulusal bayram ve genel tatil günleri için ödenecek ücretin saptanmasında da İş Kanunu'nun 50'nci maddesi uygulanır ve hafta tatili ücretinde olduğu gibi fazla çalışma ücretleri, primler, sosyal yardımlar ve hazırlama, tamamlama, temizleme işleri için alınan ücretler hesaba katılmaz; çıplak ücret üzerinden hesaplama yapılır.

İş Kanunu m. 56/5 “Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz” hükmü gereği, yıllık ücretli izin süresine rastlayacak ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenecektir. Kullanılmayan yıllık ücretli izin süresine ait ücret ödenirken, izin süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri dahil edilmeyecek, izin süresi kaç iş günü ise sadece bu süreye ait ücret ödenecektir<sup>247</sup>.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi de çalıştığı günlere rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, çalışmadan o günlerin ücretlerini almaya hak kazanır<sup>248</sup>. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin bu ücrete hak kazanabilmesi için, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin, normalde işçinin

<sup>245</sup> Kar, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 169; Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 686, dpn. 224; Özcan, s. 154; M. D. Güner, s. 24; Bedük, s. 200.

<sup>246</sup> Sümer, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 247.

<sup>247</sup> Gökçen, s. 52.

<sup>248</sup> Sümer, İş Hukuku, s. 149; Yorulmaz, s. 89; Evren, s. 123.

çalışmak durumunda kaldığı günlere rastlaması gerekir<sup>249</sup>. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler de çalıştıkları günlere rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılmaları karşılığında, hem günlük yevmiyeye, hem de o güne ilişkin tatil ücretine hak kazanacaklardır<sup>250</sup>.

Yargıtay çağrı üzerine çalışan işçinin, işe ara verilen döneme rastlayan genel tatil günleri için ücret talep edemeyeceğine hükmetmiştir: “*Dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının davalıya ait işyerinde iş çıktıkça aralıklarla çalışmakla iken 6.5.1995 Cumartesi gün çalışmasından sonra gerçekleşen ücretleri ödenmek suretiyle işe ara verildiği görülmektedir. Davacı işçi açmış olduğu bu dava ile Kurban Bayramı öncesi İdare tarafından kamu görevlilerinin idari izinli sayıldığı 8.5.1995 Pazartesi ve 9.5.1995 Salı arife günü (yarım gün) ile ilgili ücret ile bayram günleri ücretinin tahsiline karar verilmesini istemiş, mahkemece de istek doğrultusunda hüküm kurulmuştur. Ancak belirtmek gerekir ki, aralıklı çalışma 6.15.1995 günü akşamı son bulmuş, bayramdan sonra da davacı ile birlikte aynı şekilde çalışan diğer işçiler çalıştırılmamışlardır. Bu durumda isteklerin hüküm altına alınması bu çalışma yöntemine ve iş hukuku kurallarına aykırıdır. Karar bu yönden bozulmalıdır*”<sup>251</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri ücreti kanunda sadece çalışan işçilere tanındığı için, greve rastlayan ulusal bayram ve genel tatil günleri için işçi ücret isteyemez<sup>252</sup>.

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram ve genel tatil, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir (m. 48/1).

4857 sayılı İş Kanunu’na paralel olarak 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 44’üncü maddesinde, fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücret ve primlerle sosyal yardımların, ulusal bayram ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmayacağı düzenlenmiştir. Gemi adamlarına, geçici iş göremezlik ödeneği ödenmesi gerektiği zamanlarda, geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal

<sup>249</sup> **Centel**, Kısmi Çalışma, s. 65; **İkizler**, s. 94.

<sup>250</sup> **Akyiğit**, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, s. 537; **Karaman**, s. 292.

<sup>251</sup> Y9HD., 23.09.1996, E. 1996/15976, K. 1996/17646, Münir **Ekonomi**, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal kararları, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1998, s. 202, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1996.pdf>, E.T. 13.02.2015.

<sup>252</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 173; **Günay**, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, s. 664.

bayram ve genel tatil ödenekleri, aynı ölçülerle ödeme yapan kurum ve sandıklar tarafından ödenecektir (m. 45).

## 2. Ücret Ödeme Şekillerine Göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücreti

Hafta tatili ücretinde olduğu gibi ulusal bayram ve genel tatil günü ücretleri de işçiye yapılan ödeme şekillerine göre değişiklik göstermektedir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri, yuzdelerden toplanan para dışında işverence ödenir (m. 47/2). Yuzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmeliğin 10'uncu maddesine göre, servis dışında çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek paraların hesabında, bu işçilere yuzdelerden düşen paylar da dikkate alınır. Bu hesaplama yüzde ile çalışan işçiler için İş Kanununda öngörülen esaslara göre yapılır.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (m. 49/2)<sup>253</sup>.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günü ücretleri, saat ücretlerinin yedi buçuk katıdır (m. 49/3).

Maktu aylıklı işçi hasta, izinli ve diğer sebeplerle devamsızlığı halinde de aylığı tam olarak ödenen işçidir (m. 49/4). Bu işçilerin yukarıda da değindiğimiz gibi ay hesabıyla ücret ödenen işçilerle karıştırılmaması gerekir. Maktu ücretin içinde, ulusal bayram ve genel tatil ücreti de bulunduğu için maktu aylıklı ücretle çalışan işçilere, çalışmadıkları ulusal bayram ve genel tatil için ayrıca ücret ödenmez<sup>254</sup>. Ancak bunun aksine sözleşme yapılarak işçiye anılan günlerde ücret ödeneceği

<sup>253</sup> “Buradaki ödeme dönemi, herhangi bir tarihteki ödeme dönemi değil, söz konusu tatilden önceki son ödeme dönemi/son hafta olarak algılanmalıdır. Çünkü tatil günü ücreti tatilden önceki son ücretten hesaplanır”, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1576.

<sup>254</sup> “1475 sayılı İş Kanununun 42. maddesinde, çalışılan genel tatil ücretlerinin işçiye bir kat fazlasıyla ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Davacı işçi aylık maktu ücretle çalıştığına göre aylık ücretinin içinde genel tatil ücretinin olduğu kabul edilir. Bu nedenle bayram ve genel tatil ücreti hesaplanırken bir katı dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekirken hesap bilirkişisince iki kat üzerinden hesaplanan alacağın hüküm altına alınması hatalıdır”, Y9HD., 12.10.2006, E. 2006/5032, K. 2006/26967, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 12, 2007/1, s. 198-199; “Maktu aylıkla çalışan işçiye, az önce bildirilen düşünce uyarınca, işverenin, çalışılmayan genel tatil günleri için, 5837 sayılı kanunun değişik 3'üncü maddesi hükmü gereğince, maktu aylık dışında bir gündelik ödemeye zorlanması mümkün değildir” Y9HD., 27.01.1964, 241/346, **Tunçomağ**, s. 253.

kararlaştırılabilir<sup>255</sup>. Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir (m. 48/2). Ücret bordrosunda işçinin ücretinin tümünün ödenmiş görünmesi, SGK ya işçinin aldığı geçici iş göremezlik ödeneğini geri istenme hakkı vermez. Ancak işçinin ödenek almaya hak kazandığı süre içinde çalışmış ve ücret almış olması halinde, SGK ödediği geçici iş göremezlik ödeneğini, geri isteyebilecektir<sup>256</sup>.

## **B. İş Hukukunda Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Ücreti**

### **1. Genel Olarak**

1475 sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesi ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın sözleşmelerle düzenleneceği öngörülmüş; ancak söz konusu günlerde işçinin çalışıp çalışmayacağına ilişkin sözleşmelerde hüküm bulunmaması durumunda nasıl hareket edileceği konusunda bir düzenleme yapılmamış idi<sup>257</sup>. Bu konudaki boşluk, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 44'üncü maddesinin "*Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir*" hükmü ile giderilmiştir<sup>258</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri için asıl olan işçilerin çalışmamasıdır. Sözleşmelerde o günlerde çalışılacağına dair bir hüküm bulunmuyorsa, çalışma konusunda işçinin onayı gereklidir; işveren tek taraflı bir talimatla işçileri çalışmaya zorlayamaz<sup>259</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde faaliyetine devam eden işyerinde, onayı olmayan işçiler çalışmaya gelmezlerse devamsızlık etmiş sayılmazlar ve bu durum işverenin sözleşmeyi feshetmesi için haklı neden oluşturmaz<sup>260</sup>.

<sup>255</sup> **Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan**, s. 261; **Günay**, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s. 182; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 694; **Tunçomağ**, s. 249; **Aktay/ Arıcı/ Senyen Kaplan**, s. 262; **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 441; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1577.

<sup>256</sup> **Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat**, s. 443.

<sup>257</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 686; **Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat**, s. 439.

<sup>258</sup> **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 260; **Kılıçoğlu/ Şenocak**, s. 640.

<sup>259</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 327; **Tunçomağ/Centel**, s. 173; **Eyrenci/ Taşkent/Ulucan**, s. 260; Mustafa **Kılıçoğlu**, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2009, s. 653; Y9HD., 17.01.1978, E. 1977/12530, K. 1978/531, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1598.

<sup>260</sup> **Güven/ Aydın**, s. 342; **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 327.

Buna karşın iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçilerin çalışacağı kararlaştırılmış olmasına rağmen işçi çalışmaktan imtina ederse, işveren işçinin sözleşmeden doğan iş görme borcunu yerine getirmemesi sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir<sup>261</sup>. Yargıtay'a göre de, "4857 sayılı İş Kanununun 44.maddesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına toplu iş sözleşmesi ya da iş sözleşmesiyle kararlaştırılabileceği, sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayının gerekli bulunduğu hükme bağlanmıştır. Taraflar arasındaki iş sözleşmesinin 5.maddesinde işyerinin kapanmasına kanunen zorunluluk bulunmayan bayram ve genel tatil günleri ile fazla çalışmayı gerektiren hallerde işveren veya yetkilileri çalışmasını istediği takdirde, işgören bu karara uyararak çalışmayı kabul etmiştir. Fazla çalışma konusunda İş Yasası hükümleri ve iç yönetmelik düzenlemeleri esas alınır denilmektedir. Tanık anlatımları ve dosya içeriğine göre dava konusu market işyerinde dini bayramların birinci günü hariç, diğer günlerinde çalışıldığı, devamsızlığın gerçekleştiği kurban bayramında, bayramın 2. gününden itibaren çalışma yapılacağına daha önceleri olduğu gibi yapılan duyuru ile işçilere bildirildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu günlerde çalışılması gerektiği davacının da bilgisi dahilinde olduğu savunmasındaki beyanıyla sabittir. Dini bayram günlerindeki çalışmaya ilişkin düzenleme ve uygulama İş Kanununun 44.maddesi hükmüne ve iş sözleşmesinin 5.maddesine uygun olduğu açıktır. Davacı çalışılan bayram günlerinde zamlı ücret ödenmediğini iddia ve ispat etmiş değildir. Bu durumda bayramın çalışma yapılan günlerinde üst üste üç gün işe gitmeme işverene sözleşmeyi derhal fesih hakkı verir"<sup>262</sup>.

Yargıtay, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağına iş sözleşmesinde kararlaştırılmasına rağmen, toplu iş sözleşmesinde buna dair bir hüküm bulunmadığı hallerde işçinin çalıştırılmayacağına karar vermiştir: "Davacının işverenle yaptığı ferdi iş sözleşmesinde işveren istediği takdirde genel tatil günlerinde çalışma zorunluluğu hükmüne yer verilmiş, ancak davacının bağlı bulunduğu sendika ile yapılan TİS'nde böyle bir zorunluluk hükmü öngörülmemiştir. Diğer yönden 2822 sayılı TİSGLK'nun 6'ncı maddesinde 275 sayılı evvelki kanunun

<sup>261</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 328.

<sup>262</sup> Y22HD., 01.12.2011, E. 2011/3427, K. 2011/6514., Sinerji; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y9HD., 31.01.1992, E. 1991/12798, K. 1992/815, Legal Bank Elektronik Hukuk Bankası.

3'üncü maddesine paralel olarak, hizmet akitlerinin TİS'ne aykırı hükümlerinin yerini TİS'ndeki hükümlerin alacağı ve genel ilke olarak her iki sözleşmenin çatışması halinde işçi lehindeki hükümlere itibar edileceği esasları benimsenmiştir. Bu hükümler özetlenecek olursa işçinin genel tatil ve ulusal bayram tatillerinde çalışması için mutlaka TİS'nde bu çalışmanın kabul edilmiş olması gerekir. Ferdi sözleşmedeki bu konudaki hükme TİS'nde aynı konuda bir hüküm bulunmadığından, az önce açıklanan yasal tercihe göre, itibar edilemez. Davacının hizmet akdi, 1985 Şeker Bayramı tatilinde çalışmadığı için davalı işveren tarafından bozulmuştur. Bu fesih hali yukarıda açıklaması yapılan hukuki kurallar içinde değerlendirildiğinde haklı bir fesih olarak kabul edilemez. Bu itibarla davacıya hak ettiği ihbar ve kıdem tazminatlarının hüküm altına alınması gerekirken reddedilmesi usul ve yasaya aykırıdır”<sup>263</sup>.

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışma yapılacağı kararlaştırılmasına rağmen, işveren işyerinde çalışma yaptırmayarak temerrüde düşerse, işçinin ulusal bayram ve genel tatil ücretini ödemek zorundadır<sup>264</sup>.

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun kapsamında kural olarak, ulusal bayram olan 29 Ekim’de tüm işyerlerinin faaliyetini tatil etmesi mecburiyeti bulunmasına karşın; 28 Ekim ve genel tatil günlerinde böyle bir zorunluluk söz konusu değildir. 29 Ekim günü işçinin çalıştırılıp çalıştırılmayacağı konusunda doktrinde farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Bir görüşe göre, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 44’üncü maddesi hükmü gereği ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışılan günlerden değildir; ancak bu Kanun’a tabi işyerlerinde toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmışsa veya işçinin onayı alınmışsa, 29 Ekim günü de dahil olmak üzere ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçiler çalıştırılabilir<sup>265</sup>.

---

<sup>263</sup> Y9HD., 26.02.1986, E. 1986/380, K. 1986/2216, Yargıtay Kararları Dergisi, C. 12, S. 2, Şubat 1987, s. 235-236.

<sup>264</sup> **Tunçomağ/ Centel**, s. 173; **Tulukçu**, s. 223; **Günay**, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, s. 664; **Aktay/ Arıcı/ Senyen Kaplan**, s. 261.

<sup>265</sup> **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1311; **Uşan**, s. 161; “Sözü edilen Kanun (Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun) ile İş Kanunu’nun 44. maddesi karşılaştırıldığında, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerinde çalışıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleriyle kararlaştırılacağı dendiğine göre sonraki kanun olan İş Kanunu geçerli olur”, **Kılıçoğlu/ Şenocak**, s. 641.



Bu görüşü eleştiren görüşe göre ise, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanması bu konuda İş Kanunu'na göre özel kanun olan 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2'nci maddesinde zorunlu tutulduğu için, 29 Ekim gününde sözleşmede hüküm olsa veya işçinin onayı bulursa da işçinin çalıştırılması mümkün olmamalıdır<sup>266</sup>.

İşin niteliği nedeniyle devamlı faaliyet göstermesi gereken işyerleri, İş Kanunu ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümlerine tabi olmaksızın ulusal bayram ve genel tatil günlerinde faaliyetlerini sürdürerek işçi çalıştırabilirler<sup>267</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışma fazla çalışma sayılmadığı için, işçilere artışı bir ödeme yapılmayıp sadece günlük ücreti ödenir. Ulusal bayram ve tatil günlerinde çalışan işçi, sözleşme ile daha fazlası kararlaştırılmamış ise<sup>268</sup>, çalışılan her gün için bir günlük ücrete daha hak kazanır; ancak bu çalışma, haftalık yasal çalışma süresini aşan bir çalışma ise, işçiye fazla çalışma ücreti ödenir<sup>269</sup>. Yargıtay'a göre de, "*Genel tatil günleri ilke olarak çalışılan iş günlerinden olduğu için, genel tatil günlerinde günde sekiz saati geçen bir çalışma söz konusu olmadıkça, genel tatil çalışmalarının fazla çalışma olarak kabul edilerek %25 ile %50 oranında bir zam ile ödetilmesi mümkün değildir*"<sup>270</sup>.

Maktu aylıklı çalışan işçiler, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmazlarsa ayrıca bir ücret almayacak; sadece çalıştıkları her gün için bir günlük ücret daha alacaklardır<sup>271</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da gazetecilerin ulusal bayram ve genel

<sup>266</sup> **Tulukçu**, s. 221; **Tunçomağ**, s. 253.

<sup>267</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1311; **Tulukçu**, s. 222; **Kurucu**, s. 182.

<sup>268</sup> "*Somut olayda davalı işyerinde uygulanan 11. dönem toplu iş sözleşmesinin 58.maddesinde genel tatil günlerinde yapılan çalışma karşılığında iş karşılığı olmayan tatil gündeliği dahil olmak üzere 3 gündelik üzerinden ödeme yapılacağı belirtilmiştir. Davacıya genel tatil gününde çalışması karşılığında 1 yevmiye ödenmiştir. Bu durumda davacının çalıştığı her genel tatil günü için 2 yevmiye alacağı bulunduğu halde her gün için 3 yevmiye üzerinden hesaplama yapılarak hüküm kurulması hatalıdır*", Y9HD., 25.02.2010, E. 2008/18995, K. 2010/4979, Sinerji.

<sup>269</sup> **Tunçomağ/Centel**, s. 174; **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 416; **Aktay/ Arıcı/ Senyen Kaplan**, s. 262.

<sup>270</sup> Y9HD., 22.10.1965, 8569/8648, **Tunçomağ**, s. 254.

<sup>271</sup> "*Davacı işçi aylık maktu ücretle çalıştığına göre aylık ücretinin içinde genel tatil ücretinin olduğu kabul edilir. Bu nedenle bayram ve genel tatil ücreti hesaplanırken bir katı dikkate alınarak hesaplama yapılması gerekirken hesap bilirkişisince iki kat üzerinden hesaplanan alacağın hüküm altına alınması da hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir*", Y9HD., 10.02.2005, E. 2004/13482, K. 2005/3782, Sinerji.

tatil günlerinde çalıştırılmasını yasaklayan bir hüküm bulunmamaktadır. Basın İş Kanunu ek madde-1'in ikinci fıkrasında eskiden, sadece sekiz saatlik normal çalışmanın üzerindeki çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilir iken; 212 sayılı Kanun ile ulusal bayram ve genel tatillerdeki çalışmanın maddeye eklenmesiyle bu günlerde yapılan bütün çalışmalar, süre sınırlaması olmaksızın, kanuni olarak fazla çalışma kabul edilmiştir<sup>272</sup>.

## 2. Köprü Günlerde Yapılan Çalışmalar

2429 sayılı Kanun'un 2'nci maddesi ile ulusal bayram veya herhangi bir genel tatil gününün Cuma günü akşamı sona ermesi durumunda, o günü takip eden Cumartesi gününün de tatil günü olacağı kabul edilmiştir. Bu şekilde tatil edilen günler köprü günler olarak adlandırılmaktadır<sup>273</sup>.

Kanun gereği tatil edilen ulusal bayram ve herhangi bir genel tatil gününün son gününü takip eden Cumartesi gününde yapılan çalışmanın, genel tatil gününde yapılan çalışma mı, yoksa bir Cumartesi günü çalışması mı olduğu doktrinde tartışmalıdır.

Yargıtay bu konuda “*Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/D maddesinde; “Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır...” hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayımlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir. Bugünün de normal cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca yukarıda belirtilen yasada genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücrette açıkça belirtilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde de cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı Yasanın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü cumaya gelen genel tatil gününü takip eden cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak*

<sup>272</sup> **Gökçek Karaca**, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, s. 211; **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 252.

<sup>273</sup> **Narmanhoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 677; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 290; **Danar**, s. 112.

verilmiş olan Mahkeme kararının bozulması gerekmiştir”<sup>274</sup> şeklinde hüküm tesis ederek, genel tatil olan Cuma gününün ertesindeki Cumartesi gününün kanun gereği tatil yapılmasının bu güne genel tatil niteliği vermeyeceğini, o günün yine Ulusal Bayram veya genel tatil olmayan Cumartesi günü niteliğini koruyacağını net bir biçimde ifade etmiştir. Yargıtay ve öğreti<sup>275</sup> tarafından benimsenen bu görüş, Kanun’un amir hükmünün yargı kararları ile değiştirilemeyeceği ve hükmün işçi yararına yorum ilkesi çerçevesinde değerlendirilerek 2429 sayılı Kanun gereği tatil yapılan Cumartesi gününün genel tatil günü hükümlerine tabi olması gerektiği gerekçesi ile eleştirilmektedir<sup>276</sup>.

Şu halde haftanın beş gününde kırk beş saatlik çalışma süresini tamamlayarak Cumartesi günü akdi tatil yapan işçilerin; ulusal bayram veya genel tatil olan bir Cuma gününde çalışmaları halinde o günün ücreti dışında bir de ulusal bayram ve genel tatil günü ücretine hak kazanacaklarını, ertesi Cumartesi günü kanunen genel tatil sayılmasına rağmen çalışmadıkları takdirde bu gün için ayrı bir genel tatil ücretine hak kazanamayacaklarını kabul etmek kanımızca isabetli görünmektedir. Çünkü bu durum tamamen bir takvim rastlantısı olup, işçinin herhangi bir maddi kaybı doğmamaktadır<sup>277</sup>.

Eğer işçi, kanunen genel tatil kabul edilen Cumartesi günü de çalışırsa, bu çalışması fazla çalışma ise zamlı ücrete; fazla çalışma değil ise sözleşme ile kararlaştırılan ücretine hak kazanacaktır<sup>278</sup>. Yargıtay kararları da bu doğrultudadır: *“Davacı genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/D maddesinde; "Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, kanunun yayımlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir.*

<sup>274</sup> Y9HD., 09.10.2003, E. 2003/15690, K. 2003/16489, Sinerji.

<sup>275</sup> Akyiğit, İş Hukuku, s. 290; Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 12.

<sup>276</sup> Tulukçu, s. 232; Danar, s. 113.

<sup>277</sup> Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 11.

<sup>278</sup> Tulukçu, s. 232; Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 12.

*Bugünün de normal Cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir. Ayrıca yukarıda belirtilen yasa da genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücrette açıkça belirtilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde de Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı Yasanın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü Cumaya gelen genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan Mahkeme kararının bozulması gerekmiştir”<sup>279</sup>.*

### **3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Hafta Tatiline Rastlaması**

Ulusal bayram ve genel tatil gününün hafta tatiline rastlaması durumunda çalışmayan işçiye her iki tatil için ayrı ayrı ücret ödenip ödenmeyeceği konusunda, yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde, işçinin iki tatil ücretini de talep edebilip edemeyeceği uygulamada ortaya çıkan bir sorundur.

Kanun koyucu, tatil ücretlerine ilişkin hükümler ile işçinin ücret kaybına uğramaksızın dinlenmesini sağlamayı amaçlamıştır. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hafta tatili gününe rastlaması halinde, işçiye çalışma karşılığı olmayan bir ücret ödeneceği için, hem hafta tatili hem de ulusal bayram ve genel tatil ücretinin bir arada ödenmesinin mantığı ve hukuki bir dayanağı yoktur.

Bu konuda doktrindeki ağırlıklı görüş, ulusal bayram veya genel tatil günlerinden birinin hafta tatili gününe rastlaması halinde, işçiye o gün için sadece bir gündelik tutarında ücret ödeneceği yönündedir<sup>280</sup>. Yargıtay da “Pazar günüyle 30

---

<sup>279</sup> Y9HD., 23.10.2003, E. 2003/17723, K. 2003/17653, Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 1, Ocak 2004, s. 45; Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 7; Çelik/Caniklioğlu/Canpolat, s. 438; Yargıtay kararının değerlendirilmesi ve eleştirisi için bkz. Danar, s. 110-117; Aynı yöndeki bir diğer karar için bkz. Y9HD., 09.10.2003, E. 2003/17269, K. 2003/16543, Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 12.

<sup>280</sup> Ekonomi, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 328; Şakar, İş Hukuku Uygulaması, s. 120; Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal, s. 1313; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, s. 261; Tunçomağ/ Centel, s. 171; Sümer, İş Hukuku, s. 149; Narmanhoğlu, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 696; Tulukçu, s. 229; Özcan, s. 154; Süzek, s. 836; Günay, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, s. 659; Aktay/ Arıcı/ Senyen Kaplan, s. 262; Çelik/ Caniklioğlu/ Canpolat, s. 438; Karaman, s. 291; Güven/ Aydın, s. 343; Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 10; Akyiğit, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1583; Demir, Yargıtay Kararları Işığında

*Ağustos Bayramı tedahül ettiği halde mükerrer ücret hesap edilmiş olması bozmayı gerektirir”<sup>281</sup>, hükmü ile bu görüşü desteklemektedir.*

Ulusal bayram ve genel tatil gününün hafta tatiline rastladığı gün çalışan işçiye, çalıştığı gün için ayrıca bir günlük ücreti ödenir; yaptığı çalışma fazla çalışma kapsamında ise yasal çalışma süresini aşan kısım için zamlı ücret ödenir<sup>282</sup>.

#### **4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinin Çalışılmayan Cumartesi Gününe Rastlaması**

Uygulamada ortaya çıkan bir diğer sorun ise, haftalık yasal çalışma süresinin beş güne dağıtılıp Cumartesi günü çalışma yapılmayan işyerlerinde, ulusal bayram veya genel tatil gününün çalışılmayan Cumartesi gününe rastlaması durumunda işçiye ödenecek ücretin nasıl belirleneceğidir.

Tamamen takvim rastlantısı olan böyle bir günde işçi, Cumartesi günleri zaten çalışmayıp, Cumartesi günü çalışmasının haftanın diğer iş günlerinde yapılmasının karşılığı olarak tatil yaptığı ve çalışılmayan Cumartesi günü için tatil ücreti aldığı için maddi bir kayba uğramamaktadır. Bu sebeple ulusal bayram ve genel tatil gününün çalışılmayan Cumartesi gününe rastlaması durumunda, işçiye ayrıca ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenmeyeceği doktrinde ileri sürülmektedir<sup>283</sup>.

Yargıtay, Cumartesi gününün bayrama rastlamasının tamamen bir takvim rastlantısı olduğunu belirterek, ayrıca ücret ödenmeyeceğini kabul etmiştir<sup>284</sup>. Bir diğer kararında da haftada beş gün çalıştırılan ve ücretini tam alan işçinin, bir genel tatil gününün çalışılmayan Cumartesi gününe rastlaması durumunda, o gün için ayrıca genel tatil ücreti isteyemeyeceğini hüküm altına almıştır<sup>285</sup>.

---

İş Hukuku ve Uygulaması, s. 117; Erol **Güner**, “Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Hakkında Önemli Hususlar”, İSMMMO Mali Çözüm Dergisi, S. 112, Temmuz-Ağustos 2012, s. 278.

<sup>281</sup> Y9HD., 18.12.1969, E. 1969/10027, K. 1969/11680, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1598.

<sup>282</sup> **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 414-415; **Günay**, İş Davaları, s. 956; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1313; **Esener**, s. 208; **Evren**, s. 78.

<sup>283</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 329; **Şakar**, İş Hukuku Uygulaması, s. 120; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1314; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan**, s. 261; **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 696; **Tunçomağ**, s. 252; **Güven/ Aydın**, s. 344; **Tulukçu**, s. 231; **Süzek**, s. 837; **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 438; **Günay**, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, s. 662; **Aktay/ Arıcı/ Senyen Kaplan**, s. 262; **Demir**, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, s. 117; **Tunçomağ/Centel**, s. 174; **Kurucu**, s. 182; E. **Güner**, s. 278.

<sup>284</sup> Y9HD., 30.03.1971, E. 1970/1760, K. 1971/5753, **Çelik/Caniklioğlu/Canpolat**, s. 438.

<sup>285</sup> Y9HD., 20.06.1974, E. 1973/30174, K. 1974/12817, <http://www.sendika.org/2007/01/calisma-sureleri-uygulama-kilavuzu-can-safak/>, E.T. 10.02.2015.

Ulusal bayram ve genel tatil günü ile çalışılmayan Cumartesi gününün çakıştığı günde çalışan işçi, tatil ücretinin yanında çalışmasının karşılığı olarak bir günlük ücrete daha hak kazanacaktır. İşçinin yaptığı bu çalışma, haftanın beş gününde yasal çalışma süresini doldurduğundan, fazla çalışma hükümlerince değerlendirilecek ve sözleşme ile daha fazla bir oran öngörülmemişse % 50 zamlı hesaplama yapılarak, işçiye bu gün için 2,5 günlük yevmiye ödenecektir<sup>286</sup>.

---

<sup>286</sup> **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 1314; **Tulukcu**, s. 231; **Şen**, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 11.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### TATİL ÜCRETLERİ VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI

#### I. TATİL VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENME ZAMANI

Hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günü ücretleri ve bu günlerde çalışma ücretlerine İş Kanunu'nun ücrete ilişkin 32'nci madde ve devamı hükümleri uygulanır.

İş Kanunu m. 32/5'e göre, "*Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir*". Tatil ve tatilde çalışma ücretleri de ücret ödeme şekline göre, asıl ücretin ödenme zamanında ödenmesi gerekir<sup>287</sup>.

Yargıtay esas ücretin hangi para birimi ile ödenmesi kararlaştırılmış ise, tatil ve tatilde çalışma ücretlerinin de aynı para birimi ile ödenmesi gerektiğine hükmetmiştir: "*Fazla mesai ücreti konusunda borç ve alacak, fazla mesainin yapıldığı anda doğmuş olur. Talep hakkı da alacak muaccel olduğu anda doğar. Öte yandan bir borç, B.K.'nun 76. maddesine göre ifa için bir müddet tayin edilmiş ise, bu müddetin son günü muaccel olur. Olayda davacıya ücretlerinin ay sonunda ödendiği anlaşılmaktadır. Şu durumda başkaca bir anlaşma mevcut olmadığına göre, fazla mesai ücretinin de ayın son günü ödenmesi gerekecektir. Böyle olunca fazla mesai ücreti, fazla mesainin yapıldığı ayın son günü, yani vadenin hululu günü muaccel olacaktır. B.K. 83 maddesinde, başkaca bir şart olmadığı takdirde, borcun vadenin hululu günündeki rayici üzerinden memleket parası ile ödeneceği yazılıdır. O halde, ücretin Mark olarak ödeneceğinin kararlaştırıldığı bu olayda, başkaca bir şart da olmadığına göre, davacının fazla mesai ücretlerinin fazla mesainin yapıldığı o ayın son günündeki kur karşılığı Türk parası ile ödenmesi icap edecektir. Hafta tatili, Ulusal Bayram ve Genel tatil günleri gibi çalışma ücretleri için de aynı esas söz konusudur. Buna rağmen dava tarihi vadenin hulul tarihi kabul edilerek, dava*

---

<sup>287</sup> **Narmanlıoğlu**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, s. 696; **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1582.

*tarihindeki kur üzerinden Türk parasıyla hesaplar yapılarak ona göre karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup bozmayı gerektirmiştir*<sup>288</sup>.

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin<sup>289</sup> 21'inci maddesi uyarınca yıllık izin süresine denk gelen tatil ücretleri, yıllık izne çıkmadan önce izin ücretiyle birlikte ödenmelidir.

Henüz asıl ücretin ödeme günü gelmeden sözleşmenin sona ermesi durumunda, tatil ve tatilde çalışma ücretleri asıl ücretle birlikte sözleşmenin sona erdiği tarihte ödenmelidir.

Ödenmemiş tatil ve tatilde çalışma ücretleri sözleşmenin sona erdiği andaki son ücret üzerinden değil; tatil hakkının doğduğu andaki ücret üzerinden hesaplanır<sup>290</sup>. Yargıtay da kararında bunu açıkça belirtmiştir, *“Fazla mesai, bayram ve genel tatil alacakları son ücret üzerinden hesaplanamaz. Dairemizin kararlılık kazanmış uygulamalarına göre bu tür alacaklar, gerçekleştiği dönemlerde davacıya ödenen ücretlere göre belirlenmelidir. Bu belirleme yapılırken gerekli görüldüğü takdirde o dönem ücretlerinin de meslek kuruluşundan sorularak hüküm kurulması yoluna gidilmelidir*<sup>291</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un Ek 1'inci maddesinin son fıkrasına göre, gazetecilerin tatil günlerinde yaptığı fazla çalışmaların ücretinin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburidir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 28'inci maddesinin son fıkrası hükmünce *“Fazla saatlerle çalışma ücretlerinin asıl ücretler için hizmet akdinde gösterilmiş bulunan zaman, yer ve devrelerde, işveren veya işveren vekili tarafından gemi adamlarına tam olarak ödenmesi zorunludur*”. Kanunun 29'uncu maddesinde ise iş sözleşmesinin sona ermesi veya bozulması halinde gemi adamının ücretinin derhal ve tam olarak ödeneceği düzenlenmiştir.

<sup>288</sup> Y9HD., 08.06.1990, E. 1990/3925, K. 1990/7031, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1588.

<sup>289</sup> RG., 03.03.2004, S. 25391.

<sup>290</sup> **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1582; **Süzek**, s. 838; **Celik/Caniklioglu/Canpolat**, s. 437; **Güven/ Aydın**, s. 343.

<sup>291</sup> Y9HD., 18.02.2002, E. 2002/101, K. 2002/2797, Sinerji; *“Hesap bilirkişisince bayram ve genel tatil alacaklarının tamamı son ücret üzerinden hesaplanmıştır. Halbuki geçmiş dönemlere ait bayram ve genel tatil ücretleri çalışılan ve ait oldukları eski dönem ücretleri üzerinden hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır*”, Y9HD., 10.02.2005, E. 2004/13482, K. 2005/3782, Sinerji; Aynı yöndeki bir diğer karar için bkz. Y9HD., 24.03.2005, E. 2004/18882, K. 2005/9550, **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1606.



## II. TATİL VE TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNE İLİŞKİN FAİZ

İş Kanunu m. 34/1'e göre gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Tatil ve tatilde çalışma ücretlerinin ödenmesinde işverenin temerrüde düştüğü hallerde de, temerrüt süresi için mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilmelidir. Ancak burada bir hususa dikkat edilmelidir. 10.06.2003 tarihinden önce doğan tatil ücretlerine 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun gereğince genel gecikme faizi uygulanmalı; 10.06.2003 tarihinden itibaren yaşanan gecikmelerde ise mevduata uygulanan en yüksek faiz işletilmelidir<sup>292</sup>. Yargıtay da "Davacı, 20.08.2003 tarihinde açtığı ek davada, ödenmeyen ücret alacaklarına 4857 Sayılı Yasa uyarınca temerrüt tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmasını talep etmiştir. Mahkemece bu talep nazara alınmadan tüm süre için 4857 Sayılı Yasadaki yeni düzenleme nazara alınmadan yasal faiz uygulanmasına karar verilmiştir. Davacı, davalıyı 17.06.2002 tarihinde ücret alacağı ile ilgili olarak temerrüde düşürmüştür. Temerrüt tarihinde 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faizin ücrete uygulanması gerektiği halde, bilahare 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı yasa da ücret alacağının ödenmesinde temerrüt halinde mevduata uygulanan en yüksek faizin yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Somut olayda ek davaya konu ve hüküm altına alınan ücret alacağına temerrüt tarihi olan 17.06.2002 tarihinden 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar 3095 Sayılı Yasa gereğince yasal faiz 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihinden itibaren ise bu tarihte henüz ücret alacağı ödenmediğinden mevduata uygulanan en yüksek faiz yürütülmesine karar verilmesi gerekir. Mahkemece buna aykırı şekilde, 4857 Sayılı Yasanın yürürlüğe girdiği tarihten sonra da 3095 Sayılı Yasada düzenlenen faiz uygulanacak şekilde hüküm kurulması hatalıdır"<sup>293</sup> demek suretiyle bu hususu kararında açıkça belirtmiştir.

Yargıtay'a göre, işçinin ücret alacaklarına ilişkin faiz talebini yasal faiz olarak adlandırması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34'üncü maddesinin "Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır" hükmünün uygulanmasına engel değildir; ancak bazı işçilik alacakları için mevduata uygulanan en yüksek faiz talep edilirken, bazı işçilik alacakları için yasal faiz

<sup>292</sup> Akyiğit, İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1582; Özcan, s. 126.

<sup>293</sup> Y9HD., 27.10.2004, E. 2004/8507, K. 2004/24281, Sinerji.

istenmesi durumunda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda düzenlenen talepte bağıllık ilkesi gereğince (m. 26) yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi gerekir: “4857 sayılı İş Kanununun çeşitli hükümlerinde faiz konusunda düzenlemelere yer verilmiştir. Anılan Yasanın 34'üncü maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. Ücret alacağına 1475 sayılı Yasa döneminde doğmuş olması durumunda, 10.6.2003 tarihine kadar yasal faiz, bu tarih sonrası ücretler bakımından ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. İşçinin faiz konusundaki talebini yasal faiz olarak adlandırmış olması 4857 sayılı Yasanın 34'üncü maddesinin uygulanmasına engel olmayıp, işçinin bu talebinin bahsi geçen özel faize yönelik olduğunun değerlendirilmesi gerekir.(...) Somut olayda, dava dilekçesinde, talep olunan işçilik alacaklarında uygulanması gereken faizin türü bakımından bir ayrıştırma yapılmıştır. Şöyle ki: Kıdem tazminatı için en yüksek banka mevduat faizi, ihbar tazminatı, fazla mesai, hafta tatili, yıllık izin ve ulusal bayram tatili ücretleri içinse yasal faiz istenmiştir. Şayet, böyle bir ayrıştırma yapılmadan tüm işçilik alacakları için yasal faiziyle ibaresi kullanılarak faiz isteminde bulunulsa idi, yukarıda belirtilen ilke karında da vurgulandığı üzere, işçinin bu talebinin 4857 sayılı Yasanın 34. maddesindeki özel faize yönelik olduğu kabul edilebilirdi. Ancak, dava dilekçesindeki faizin türü bakımından yapılan ayrıştırma karşısında, hüküm tarihinde yürürlükte olan 1086 sayılı HUMK'nun 74. maddesindeki taleple bağıllık kuralı uyarınca, fazla mesai, hafta tatili ve genel tatil ücretleri için yasal faizi aşmamak üzere bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmetmek gerekirken doğrudan bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize hükmedilmesi hatalı olup bozma sebebi ise de, bu yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı HMK'nun geçici 3/1.maddesi yollamasıyla 1086 sayılı HUMK'nun 438/7.maddesi uyarınca hükmün düzeltilerek onanmasına karar vermek gerekmiştir”<sup>294</sup>.

---

<sup>294</sup> Y9HD., 07.11.2013, E. 2011/31558, K. 2013/28651, Sinerji.

Hafta tatili ücreti alacağına, bankalarca bir yıllık mevduata fiilen uygulanan en yüksek mevduat faizi oranında faiz, işveren daha önce temerrüde düşürülmemiş ise, dava tarihinden itibaren işletilir.

İşçilik alacaklarına ilişkin açılan kısmi davalarda, ıslah edilen kısma ilişkin faizin dava tarihinden itibaren işletilmesi gerektiği Yargıtay tarafından benimsenmekte idi<sup>295</sup>. Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 03.07.2002 tarihli "*Yerel Mahkeme ile Yüksek Özel Daire arasındaki uyumsuzluk; arttırılan miktar için harcin yatırıldığı tarihten mi yoksa dava tarihinden mi faiz yürütüleceği noktasında toplanmaktadır.*

*04.11.2000 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan, Anayasa Mahkemesi'nin 20.7.1999 tarih 1999/1 E. 1999/33 K. Sayılı kararı ile HUMK'un 87. maddesinin son cümlesindeki "müddei ıslah suretiyle müddeabihi tezyit edemez" hükmü iptal edilmiştir.*

*Bilindiği gibi davacı, kısmi davada saklı tuttuğu fazlaya ilişkin haklarını, ek bir dava açarak isteyebileceği gibi, müddeabihin arttırılmasını önleyen yasal düzenlemenin yukarıda belirtilen Anayasa Mahkemesi kararı ile ortadan kalkmasından yararlanarak, müddeabihi aynı davada kısmi ıslah dilekçesi verip harcını yatırmak suretiyle arttırabilir.*

*HUMK'un 83. maddesinde ıslah, taraflardan birisinin yapmış olduğu bir usul işlemini tamamen veya kısmen düzeltmesi olarak tanımlanmıştır. İslah, davanın tamamen veya kısmen ıslahı şeklinde yapılabilir. Davanın tamamen ıslahı durumunda, dava dilekçesinden itibaren bütün usul işlemlerinin yapılmamış sayılması HUMK'nun 87. maddesi hükmü gereğidir. Gerek öğretide gerekse yargısal kararlarda tamamen (kamilen) ıslahta, yeni bir dava açılmış sayılmayacağı, ıslah edilen davanın ilk açılan davanın devamı niteliğinde olduğu, bunun doğal sonucu olarak zamanaşımının ve hak düşürücü sürenin ilk davanın açıldığı tarihte kesilmiş sayılacağı öteden beri yerleşik görüştür. (Y.HGK. 30.1.2002 gün E. 2002/2-63, K. 23)*

<sup>295</sup> "*Fazla mesai ücreti dışında kalan işçilik alacakları için fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak açılan dava dilekçesi ıslah edilerek ücret, ikramiye, hafta tatili, akdi tatil, gece zammı ve vardiya ücret alacağına ilişkin müddeabih arttırılmıştır. İslah yoluyla müddeabihin arttırılması sonucu dava dilekçesindeki talep edilen yukarıda belirtilen alacaklar için faize dava tarihinden itibaren karar verilmesi gerekirken bir usul işlemi olan ıslah tarihinden itibaren fazla mesai ücreti dışındaki alacaklara faiz yürütülmesi hatalıdır.*", Y9HD., 27.11.2001, E. 2001/14475, K. 2001/18693, Sinerji.

*Faiz konusuna geçmeden önce kısmi davada dava edilmeyen kesim ve fazlaya ilişkin hakların saklı tutulmasının ne anlama geldiği üzerinde durulması gerekir.*

*Yargı kararlarında ve öğretide kısmi davada dava edilmeyen alacak kesimi için, fazlaya ait hakkın saklı tutulmuş olmasının zamanaşımını kesmeyeceği kabul edilmektedir. Kısmi dava açılması halinde zamanaşımı alacağın yalnız kısmi dava konusu yapılan miktarı için kesilir. (Y.HGK. 20.3.1968 gün E. 9/210 K. 151, Y. HGK. 23.11.1966 E. T/593 K. 296)*

*Faiz sorununa gelince; ödeme günü yasa ya da sözleşme ile kararlaştırılmayan alacaklarda, borçlu alacaklının ihtarı ile temerrüde düşürülür. Eğer ihtar çekilmemişse açılan davanın tarihi temerrüt tarihi ve faizin başlangıcı olarak kabul edilir. Buradaki uyumsuzluk açılan ilk kısmi davadaki dava tarihi, fazlası saklı tutulan alacağın temerrüt tarihi yani faiz başlangıç tarihi kabul edilecek midir?*

*Kısmi davanın dava edilmeyen fakat saklı tutulan miktar bakımından borçluyu temerrüde düşürmeyeceği, yargısal kararlarda benimsenmektedir. Çünkü açılan dava ancak dava konusu edilen miktar kadar davalıyı temerrüde düşürür. Bilinmeyen ve yargılama aşamasında bilirkişi raporu ile ortaya çıkan kesim için kısmi davanın bu kesim için de borçluyu temerrüde düşüreceğinden söz etmeye yasal olanak bulunmamaktadır. (Y. 5. HD 4.5.1989 E. 23307, K. 9906)*

*HUMK.nun 87/son cümlesinin Anayasa Mahkemesince iptalinden önce fazlaya ilişkin haklar saklı tutularak açılan kısmi davada davalı önceden temerrüde düşürülmemişse, dava açılmakla oluşan temerrüdün ilk kısmi davaya konu alacaklarla ilgili olduğu daha sonra açılan ek davada istenen bakiye alacaklarla ilgili olarak ek dava tarihi itibarıyla borçlunun temerrüde düşürüldüğü, bunun sonucu olarak ek davaya konu alacaklara ek dava tarihinden itibaren faiz yürütüleceği Yargıtayca benimsenmekte idi. Anayasa Mahkemesinin iptal kararı sadece ek dava yerine kısmi ıslah yolu saklı tutulan alacakları aynı davada isteme kolaylığı getirmiş olup, zamanaşımı, temerrüde düşürme gibi usul ve yasa hükümlerini değiştirmiş değildir. Kısmen ıslahta, tamamen (kamilen) ıslahın aksine ıslah tarihine kadar yapılmış bütün usul işlemleri yapılmamış sayılmaz. Kısmi ıslah, yapıldığı tarihten ileriye yönelik olarak hüküm ifade eder.*

*Somut olayda, davacının dava dilekçesindeki müddeabihi aynı davada harcını yatırmak suretiyle kısmi ıslah yolu ile arttırdığı, harcin yatırıldığı tarihte arttırılan kalemler için temerrüt olduğu gözetilerek bu kalemler için 23.10.2001 tarihinden itibaren faize hükmeden yerel mahkemenin direnme kararı yerinde olup onanması gerekir.”<sup>296</sup> kararından sonra, ıslah edilen miktara dava tarihinden itibaren faiz işletileceğine ilişkin görüşten dönülmüştür.*

Sonuç olarak tatil ve tatilde çalışma ücretlerine ilişkin kısmi dava açarken davacı fazlaya ilişkin hakkını saklı tutmuş ve davasını ıslah etmişse, faiz talebinde bulunmuş olması şartıyla<sup>297</sup>, ıslah ile artırılan kısma ıslah harcının yatırıldığı<sup>298</sup> tarihten itibaren faiz uygulanmalıdır<sup>299</sup>.

Tatil gününün toplu iş sözleşmesi ile düzenlendiği hallerde temerrüde düşülen tatil ücretine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun<sup>300</sup> 53’üncü maddesinin 2’nci fıkrası uyarınca, işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalıdır. Nitekim Yargıtay içtihatları da bu doğrultudadır: “*Toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçilik alacaklarından ödeme günü açıkça kararlaştırılmış olanlar bakımından belirlenen ödeme tarihi, ödeme günü tespit edilmemiş olanlar yönünden ise işverenin temerrüde düşürüldüğü tarihten itibaren bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizine karar verilmelidir. Dava dilekçesinde yasal faiz istenmiş olması da bu bakımdan sonuca etkili değildir*”<sup>301</sup>.

854 sayılı Deniz İş Kanunu’nda ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nda faize ilişkin bir hüküm bulunmadığı için, bu boşluk 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile

<sup>296</sup> YHGK., 03.07.2002, E. 2002/9-564, K. 2002/572, Sinerji.

<sup>297</sup> “*Davacı dava dilekçesinde faiziyle birlikte 50’şer TL yıllık izin ücreti ve milli bayram çalışma ücreti talebinde bulunmuştur. 30.06.2009 harç tarihli ıslah dilekçesinde tüm talepleri yönünden davasını ıslah etmiş ancak faiz talebinde bulunmamıştır. Yerel mahkemece kısmi dava dilekçesiyle talep edilen miktarlara dava tarihinden itibaren faize hükmedilip, ıslah dilekçesiyle arttırılan miktarlar için faizsiz karar verilmesi gerekirken ıslahla arttırılan kısım için de faize hükmedilmesi HMK. nun 26. maddesinde belirtilen taleple bağlılık kuralına aykırı olup bozmayı gerektirmiştir*”, Y9HD., 15.12.2011, E. 2009/36188, K. 2011/48450, Sinerji.

<sup>298</sup> “*Açıklanan nedenlerle yerel mahkemenin ıslah ile arttırılan alacak kesimi için, davalının ıslah tarihinde temerrüde düşeceği ve faize de ıslah tarihinden itibaren hükmedilmesi gerektiği yönündeki direnme kararı usul ve yasaya uygundur. Ancak somut olayın özelliğine göre ıslah dilekçesinin havale tarihi ile ıslah harcının yatırılma tarihi arasında 1,5 ay kadar süre bulunduğundan, harcin yatırıldığı tarihte ıslahın yapıldığı ve temerrüdün olduğu kabul edilerek 5.12.2001 tarihinden itibaren faize hükmedilmesi yönünde hükmün düzeltilerek onanması gerekir.*”, YHGK., 09.10.2002, E. 2002/9-808, K. 2002/801, Sinerji.

<sup>299</sup> **Özcan**, s. 147.

<sup>300</sup> RG., 07.11.2012, S. 28460.

<sup>301</sup> Y7HD., 06.03.2014, E. 2013/8299, K. 2014/5441, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 44, 2015/1, s. 373-376.

doldurularak gazeteci ve gemi adamlarının hafta tatili ücreti alacakları için yasal faiz uygulanmalıdır<sup>302</sup>.

Gazetecilerin tatil günlerinde yaptığı fazla çalışmaların ücretinin, müteakip ücret tediyesiyle birlikte ödenmesi mecburidir. Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, gecikilen her gün için %5 fazlasıyla ödeme yapılır(BİK ek m. 1/8)<sup>303</sup>. Yargıtay, kanunen öngörülen %5’lik fazla ödemenin faiz niteliğinde olmadığını<sup>304</sup> ve % 5 fazla alacağın hükmedilecek asıl alacağın 4-5 katını geçemeyeceği gerekçesi ile hesaplanan tutardan hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini kararlarında belirtmektedir<sup>305</sup>: “5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanunun 14’üncü maddesinde bahsedilen ücret ile Ek 1’inci maddesinde sözü edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerle yapılan çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır. Anılan düzenlemelerde sözü edilen alacaklar için ödeme tarihi de belirlenmiş olmakla, yüzde beş fazla ödemeye hak kazanmak için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi de gerekmez. 5953 sayılı Yasada bir kısım işçilik alacakları için öngörülen günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının mahiyeti tartışmalara neden olmuş ve özellikle indirim uygulanıp uygulanamayacağı sorunu ortaya çıkmıştır. Konu, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kuruluna intikal ettirilmiş ve 1973/4-6 sayılı içtihadı birleştirme kararında yüzde beş fazla ödeme parasının önce niteliği üzerinde durulmuş, faiz ya da tazminat olmadığı, uyulması zorunlu bir kamu hükmü olduğu kararda belirtilmiştir. Bahsi Geçen Yargıtay İçtihadı Birleştirme

<sup>302</sup> **Özcan**, s. 147; **Bedük**, s. 192; “854 sayılı Deniz İş Kanununda faiz türüne yönelik olarak 4857 sayılı İş Kanunundaki gibi özel bir düzenleme olmadığı halde kabul edilen kıdem tazminatı, fazla çalışma, bayram günleri ve hafta sonu çalışma ücretlerinin yasal faiz yerine en yüksek mevduat faizi yürütülmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”, Y9HD., 26.10.2010, E. 2009/37062, K. 2010/30739, Sinerji; “Basın İş Kanunu’nda, ödenmeyen işçilik alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanacağına dair bir hüküm bulunmadığından bu Kanundan doğan alacaklara temerrüt tarihinden itibaren yasal faiz uygulanmalıdır. Mahkemece, Basın İş Kanunu’ndan doğan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti, genel tatil ücreti ve % 5 fazla alacaklarına en yüksek mevduat faizi uygulanması usul ve yasaya aykırıdır”, Y9HD., 10.11.2014, E. 2013/3590, K. 2014/33270, Sinerji.

<sup>303</sup> Nuray **Gökçek Karaca**, Medyada Bireysel İş İlişkilerinden Doğan Borçlar, Medyada Çalışma Hayatı, (Ed. Nuray Gökçek Karaca), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013, s. 81; Tuba **Karahisar**, “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, s. 71, <http://e-dergi.marmara.edu.tr/maruid/article/viewFile/5000013310/5000013627>, E.T. 26.05.2015.

<sup>304</sup> “Somut olayda, Basın İş Kanununun 14. maddesinde belirtilen ve ücretlerin geç ödenmesinden kaynaklanan %5 fazlalık faiz niteliğinde olmayıp ayrı bir alacak kalemidir. Dava dilekçesinde, harcı yatırılmadığı sürece davacının %5 fazlalık talep etme imkanı bulunmamaktadır”, Y9HD., 26.04.2012, E. 2010/7282, K. 2012/14515, Sinerji.

<sup>305</sup> **Özcan**, s. 129.

*Büyük Genel Kurulu Kararında, günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının yüksek oran bir oran içermesi sebebiyle vaktinde ödenmeyen ücretler bakımından karşılıklı kusur durumları gözetilerek 818 sayılı Borçlar Kanununun 44'üncü maddesi uyarınca bir indirimle gidilmesi gerektiği kabul edilmiştir. (...)*

*5953 sayılı Kanunda öngörülen bazı alacakların gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceğine dair kuralın Anayasa'ya aykırılığı itiraz olarak ileri sürülmüştür. Anayasa Mahkemesinin 12.8.2008 gün ve 2005/28 E, 2008/122 K. sayılı kararında, ücret ve fazla çalışma ücretlerin gününde ödenmeme koşuluna bağlı olan söz konusu yaptırımın, kamuoyunu doğru bilgilendirme görevi olan gazetecileri işverene karşı koruma amacını taşıdığı ve gazetecilerin basın özgürlüğünün sağlanması noktasında önemli bir işlev gördüğü açıklanmış ve aykırılık istemi oybirliği ile reddedilmiştir.*

*Fazla saatlerde çalışma karşılığı olan asıl alacaklardan yapılan indirim oranında günlük yüzde beş fazla ödeme miktarlarının da indirilmesi gerektiği açıktır. Günlük yüzde beş fazla ödeme miktarları, gerçekleşen ve kabulü gereken asıl alacak miktarlarının gününde ödenmemesinden kaynaklanmış olmakla, günlük yüzde beş fazlasının da doğrudan hüküm altına alınan asıl alacak miktarlarına göre tespiti gerekir. Bundan başka yukarıda sözü edilen gerekçelerle günlük yüzde beş fazla ödeme tutarlarından oransal indirimle gidilmelidir.*

*Ayrıca belirtmek gerekir ki, yüzde beş fazla ödeme tutarlarından yapılan indirim sonucu reddine karar verilen miktar bakımından davalının kendisini vekille temsil ettirmesi durumunda davalı yararına vekalet ücretine hükmedilmemelidir (Yargıtay 18.11. 2008 gün 2007/32530 E, 2008/31205 K.).*

*Yine Dairemizce, mahkemece hüküm altına alınan % 5 fazla alacağının, hükmedilecek asıl alacağın 4-5 katını geçemeyeceği kabul edilmektedir.*

*Somut olayda, davacının % 5 fazla alacakları hesaplanırken asıl alacak miktarı hesaplanmış ve asıl alacak üzerinden hakkaniyet indirimi yapılmadan çıkan sonuç üzerinden %5 fazla alacağı hesaplanmıştır. Yine bulunan bu %5 fazla alacağı üzerinden %70 hakkaniyet indirimi yapılarak hüküm kurulmuştur.*

*Dairemizin yerleşik kararlarında belirtildiği gibi %5 fazla alacakları hesaplanırken önce asıl alacak tutarı hesaplanmalı, bu tutar üzerinden 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 43,44. maddeleri uyarınca makul oranda hakkaniyet indirimi*

yapılmalı, kalan tutar üzerinden %5 fazla alacağı tutarı bulunmalı ve bu şekilde çıkan sonuç üzerinden %70-90 arasında hakkaniyet indirimi yapılarak %5 fazla alacağı hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece, %5 fazla alacağını yanlış hesaplayan bilirkişi raporuna itibar edilmesi hatalıdır.

Yine mahkemece hüküm altına alınan % 5 fazla alacağında % 70 oranında hakkaniyet indirimi uygulanmış ise de, uygulanan indirim oranı azdır. Mahkemece daha yüksek bir oranda hakkaniyet indirimi uygulanmaması hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir<sup>306</sup>.

### III. TATİL ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI

Kanun ile düzenlenen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ödenmemesi, tatil gününde işçinin çalışmaya zorlanması konusunda İş Kanunu'nda doğrudan bir idari para cezası öngörülmemiştir. Ancak tatil ücretlerinin de işçinin normal ücreti gibi değerlendirilmesi ve buna ilişkin “Ücretle ilgili hükümlere aykırılık” başlığını taşıyan 102’inci maddede yer alan ücret ve ücret eklerine ilişkin (a) bendi hükmü gereğince işveren, işveren vekili ve üçüncü kişiye ücreti ödenmeyen her işçi ve her ay için 125 TL idari para cezası verilmesi gerektiği kabul edilmelidir<sup>307</sup>.

İş Kanunu m. 34 e göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Buradaki ücret kavramının hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerini de kapsadığı öğretisi ve uygulamada kabul edilmektedir. Bu nedenle tatil ücreti ödenmeyen işçi de çalışmaktan kaçınabilir<sup>308</sup>. Tatil ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin bu eylemi, sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu işçilerin bu nedenle iş sözleşmeleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz<sup>309</sup>.

<sup>306</sup> Y9HD., 27.05.2013, E. 2011/13524, K. 2013/15828; Aynı yöndeki diğer kararlar için bkz. YHGK., 23.06.2010, E. 2010/9-305, K. 2010/336, Sinerji; YHGK., 15.06.2005, E. 2005/9-339, K. 2005/388, Kılıçoğlu/Şenocak, s. 641-643.

<sup>307</sup> Tulukçu, s. 216. 2015 yılı itibariyle uygulanacak idari para cezası 153 TL’dir.

<sup>308</sup> Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 47.

<sup>309</sup> Ünal Narmanlıoğlu, “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, 2010, s. 614-615.



İşçiye Anayasal hakkı olan tatil hakkının kullandırılmaması veya ücretinin ödenmemesi, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına gelir ve bu durumda işçi sözleşmeyi haklı olarak feshedebilir<sup>310</sup>. Yargıtay, çok düşük miktardaki tatil ücretinin ödenmemesi durumunda dahi, işçinin haklı nedenle fesihle bulunabileceğini kabul etmiştir: “Mahkemenin "davalı iş yerinde çalışan bir işçinin normal şartlarda ülkemizde iş bulma sıkıntısının yaşandığı bir dönemde 154 TL için iş akdinin feshinin normal olmadığı, zaten bu miktarın da son aya ilişkin bir ücret olduğu, dolayısıyla davacının gerçekte fazla mesai ücretinin ödenmemesi nedeni ile iş akdini feshettiği beyanının doğru olmadığı, hayatın olağan akışına da uygun olmadığı, dolayısıyla davacının iş akdini haksız olarak feshettiği" şeklindeki gerekçesi dosya kapsamına uygun düşmemektedir.

Mahkemece hükme esas alındığı bildirilen 10.03.2014 tarihli bilirkişi raporuna göre davacı işçinin Mart ve Mayıs 2008 ve Ekim 2009 ayları fazla çalışma ücretleri ile Mayıs ve Ekim 2008 ayları ulusal bayram genel tatil ücretlerinin ödenmediği sabittir.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabileceğinden işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir. Geniş anlamda ücrete dahil olan fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda fesihden çok önceki döneme ait ödenmemiş fazla çalışma ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacağının varlığı karşısında davacının eylemli haklı feshinin kabulü yerine ücret miktarının düşüklüğü gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddine karar verilmesi hatalı olup hükmün bu nedenle bozulması gerekmiştir<sup>311</sup>.

Gemi adamına hafta tatili hakkını kullandırmayan, hafta tatili ve genel tatil ücretini ödemeyen işveren ve işveren vekilinin cezai sorumluluğu bulunmaktadır<sup>312</sup>.

<sup>310</sup> Murat Şen, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005, s. 70; Göktas, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 47.

<sup>311</sup> Y9HD., 03.09.2014, E. 2014/21349, K. 2014/25245, Sinerji.

<sup>312</sup> Bedük, s. 197-200.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 53'üncü maddesi uyarınca gemi adamlarına tatil hakkını kullandırmayan ve bu günlerin ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında beşyüz Türk Lirası idari para cezası uygulanır (m. 53/ç,d,e)<sup>313</sup>.

#### IV. TATİLDE ÇALIŞMA ÜCRETLERİNİN ÖDENMEMESİNİN SONUÇLARI

##### A. Hafta Tatili Günlerinde Çalıştırılma Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları

Hafta tatilinde çalıştırılan işçiye zamlı bir şekilde çalışma ücretinin ödenmemesi durumunda, İş Kanun'da açık bir yaptırım öngörülmemiştir. Ancak işçinin hafta tatili gününde yaptığı çalışması fazla çalışma ise, bu fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya vekiline İş Kanunu m. 102/c'nin "41'inci maddesinde belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödemeyen, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her işçi için iki yüz yirmi Türk Lirası idari para cezası verilir" hükmü gereğince idari para cezası verilmelidir<sup>314</sup>.

İşçinin hafta tatilinde çalıştırılmasına rağmen ücretinin verilmemesi halinde, işçi aynı zamanda hafta tatilinde çalıştırılmasından dolayı Hafta Tatili Hakkında Kanun'a aykırı olduğu gerekçesiyle çalıştırmayı yapan işyeri ve işveren hakkında ilgili Belediyelere ihbarda bulunabilir. Hafta tatilinde çalışma yapılması Belediyeler tarafından işyerlerine izin verilmesine bağlı olup, işyerlerinin bu izni almaması kapatılmasına ve idari para cezası verilmesine yol açar<sup>315</sup>. 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun hükümlerine aykırı hareket edenler hakkında işyeri kapatma ve idari para cezası uygulama yetkisi Kanun ile belediyelere verildiği için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı iş müfettişlerinin bu Kanun hükümlerince ceza uygulama yetkisi bulunmamaktadır.

İşçinin, hafta tatilinde çalışmaya zorlanması ve çalışmasının karşılığı olan ücretin işverence ödenmemesi halinde, ayrıca İş Kanunu m. 24/2 gereği haklı sebeple iş sözleşmesini derhal feshetme hakkı vardır. Bir diğer anlatımla, işveren hafta tatilinde çalışmayı kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesini, haklı nedenle tazminatsız

<sup>313</sup> 2015 yılı itibariyle uygulanacak idari para cezası 835 TL'dir.

<sup>314</sup> Tulukçu, s. 216. 2015 yılı itibariyle uygulanacak idari para cezası 270 TL'dir.

<sup>315</sup> Tulukçu, s. 216.

olarak feshedemez<sup>316</sup>. Yargıtay'ın kararına göre de “4857 Sayılı İş Kanunu 41/7. maddesine göre fazla saatlerde çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir. İşçi onayı alınmadan fazla çalışmaya zorlanamaz. Somut olayda davacının Pazar günü yapılan fazla çalışmaya gelmediği anlaşılmaktadır. Ancak fazla çalışma işçinin iznine tabidir ve davacının izin vermediği kişisel dosyasından anlaşılmaktadır. Bu izin olmadığına göre fazla çalışmaya gelmemesi fesih nedeni yapılamaz. İşverenin oğlunun fazla çalışma yapmaya gelmedin, o halde işe niye geldin ifadesi işyerinde çalışma barışını bozucu nitelikte bir davranıştır. Olayın gelişim süreci, davacı tanıkları ve davalı tanıklarının kısmen ifadeleri ile iş sözleşmesinin işverence feshedildiğini kuşkuyla yer vermeyecek şekilde belirlenmiştir. Bu durumda kıdem ve ihbar tazminatının kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”<sup>317</sup>.

Hafta tatilinde çalışma ücreti ödenmeyen işçi de, İş Kanunu m. 34 gereği çalışmaktan kaçınabilir<sup>318</sup>. Tatilde çalışma ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin bu eylemi, sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Bu nedenle çalışmayan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz<sup>319</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a göre hafta tatili gününde yapılan çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, gecikilen her gün için %5 fazlasıyla ödeme yapılır. Ayrıca gazetecinin hafta tatilinde çalışma ücretlerini ödemeyen veya Kanunda belirlenen asgari zam oranından (%50) daha düşük bir zam hesap etmek suretiyle ödeyen işverene, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının beş katı kadar idarî para cezası verilir (BİK ek madde 3).

Gemi adamının hafta tatili gününde yaptığı çalışması fazla çalışma ise 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 28'inci maddesi gereğince gemi adamının fazla çalışma ücretini ödemeyen işveren veya işveren vekili hakkında, bu durumda olan her gemi

<sup>316</sup> **Ekonomi**, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, s. 322; **Demir**, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, s. 115; **Tulukçu**, s. 216.

<sup>317</sup> Y9HD., 01.10.2010, E. 2008/35338, K. 2010/26673, Sinerji.

<sup>318</sup> **Göktaş**, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 47.

<sup>319</sup> **Narmanlıoğlu**, “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı)”, s. 632.

adamına karşılık, ödemediği meblağ veya temin ile mükellef olduğu iaşenin tekabül ettiği bedelin, bin Türk Lirasından aşağı olmamak üzere iki katı tutarında idarî para cezası verilir (m. 51/b)<sup>320</sup>.

### **B. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalıştırılma Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları**

İşçinin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya zorlanması ve çalışmasının karşılığı olan ücretin işverence ödenmemesi halinde, işçinin m. 24/2 gereği haklı sebeple iş sözleşmesini bildirimsiz ve teminatsız olarak feshetme hakkı vardır. Yargıtay da ulusal bayramlarda yapılan çalışma karşılığı olan ücretin ödenmemesini, işçi yönünden haklı fesih nedeni kabul etmiştir<sup>321</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırılma ücreti ödenmeyen işçi de İş Kanunu m. 34 hükmü gereği çalışmaktan kaçınabilir<sup>322</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'a göre ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, gecikilen her gün için %5 fazlasıyla ödeme yapılır. Ayrıca gazetecinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma ücretlerini ödemeyen veya Kanunda belirlenen asgari zam oranından (%50) daha düşük bir zam hesap etmek suretiyle ödeyen işverene, ödemediği fazla saat ücretleri tutarının veya eksik ödediği ücretler tutarının beş katı kadar idarî para cezası verilir (BİK ek madde 3).

### **V. ZAMANAŞIMI**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinin son fıkrası uyarınca tatil ve tatilde çalışma ücreti alacakları için uygulanacak zamanaşımı süresi 5 yıldır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ve 5953 Sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da işçinin ücret alacaklarına ilişkin bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir. Bu sebeple tatil ücreti ve tatilde çalışma ücreti alacakları için, genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 127'nci maddesinin 1'inci fıkrası gereğince beş yıllık zamanaşımı süresi uygulanacaktır.

<sup>320</sup> 2015 yılı itibariyle uygulanacak idari para cezası 1,673 TL'den aşağı olmamak üzere iki katı tutarındadır.

<sup>321</sup> Y9HD., 14.12.2011, E. 2009/31090, K. 2011/48218, Seracettin **Göktaş**, "İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012, s. 53.

<sup>322</sup> **Göktaş**, "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", s. 47.

Tatil ücretine ilişkin alacaklar, feshe bağlı bir alacak değildir. İş ilişkisi içinde veya sözleşme sona erdikten sonra, 5 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde her zaman istenebilir<sup>323</sup>.

Yargıtay zamanaşımı def'inin ileri sürülme usulünü kararlarında ayrıntılı bir şekilde izah etmektedir: *“Taraflar arasında davacının işçilik alacaklarının zamanaşımına uğrayıp uğramadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.*

*Zamanaşımı, alacak hakkının belli bir süre kullanılmaması yüzünden dava edilebilme niteliğinden yoksun kalmasını ifade eder. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere zamanaşımı, alacak hakkını sona erdirmeyip sadece onu eksik bir borç haline dönüştürür ve alacağın dava edilebilme özelliğini ortadan kaldırır.*

*Bu itibarla zamanaşımı savunması ileri sürüldüğünde, eğer savunma gerçekleşirse hakkın dava edilebilme niteliği ortadan kalkacağından, artık mahkemenin işin esasına girip onu incelemesi mümkün değildir.*

*4857 s. Kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı Yasada ücret alacaklarıyla ilgili olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanununun 32/8 maddesinde, işçi ücretinin beş yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu Kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacakları, Borçlar Kanununun 126/1 maddesi (6098 Sayılı TBK 147) uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir.*

*5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7'nci maddesinde, iş mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Ancak 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 447'inci maddesiyle sözlü yargılama usulü kaldırılmış, aynı yasanın 316 ve devamı maddeleri gereğince iş davaları için basit yargılama usulü benimsenmiştir.*

*Sözlü yargılama usulünün uygulandığı dönemde zamanaşımı def'i ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir. Ancak 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlükte olduğu dönemde 319'uncu madde hükmü uyarınca savunmanın değiştirilmesi yasağı cevap dilekçesinin verilmesiyle başlayacağından, zamanaşımı def'i cevap dilekçesiyle ileri sürülmelidir. 01.10.2011 tarihinden sonraki dönemde ilk oturuma kadar zamanaşımı def'inin iler sürülmesi ve hatta ilk oturumda sözlü olarak bildirilmesi mümkün değildir.*

---

<sup>323</sup> **Göktaş**, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 47; **Özcan**, s. 147.

*Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda, 1086 sayılı HUMK hükümlerinin uygulandığı dönemde, ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı def'i de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder. Ancak Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun yürürlüğe girdiği 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamada, 317/2 ve 319'uncu maddeler uyarınca ıslah dilekçesinin davalı tarafa tebliği üzerine iki haftalık süre içinde ıslaha konu kısımlar için zamanaşımı def'inde bulunulabileceği kabul edilmelidir.*

*Cevap dilekçesinde zamanaşımı def'i ileri sürülmemiş ya da süresi içinde cevap dilekçesi verilmemişse ilerleyen aşamalarda 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 141/2 maddesi uyarınca zamanaşımı def'i davacının açık muvafakatiyle yapılabilir.*

*1086 sayılı HUMK yürürlükte iken süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı def'ine davacı taraf süre yönünden hemen ve açıkça karşı çıkmamışsa (suskun kalınmışsa) zamanaşımı def'i geçerli sayılmakta iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı dönemde süre geçtikten sonra yapılan zamanaşımı def'inin geçerli sayılabilmesi için davacının açıkça muvafakat etmesi gerekir. Başka bir anlatımla 01.10.2011 tarihinden sonraki uygulamalar bakımından süre geçtikten sonra ileri sürülen zamanaşımı def'ine davacı taraf muvafakat etmez ise zamanaşımı def'i dikkate alınmaz.*

*Zamanaşımı def'inin, cevap dilekçesinin ıslahı yoluyla ileri sürülmesi de mümkündür.*

*Somut olayda, davacı, bilirkişi raporu üzerine, 12.2.2013 tarihinde miktar yönünden dava dilekçesini ıslah etmiş, davalı vekili, ıslah dilekçesine karşı süresi içinde 20.02.2013 tarihinde, ıslah edilen miktarlar yönünden zamanaşımı def'inde bulunmuştur. Mahkemece, özellikle dava dilekçesindeki miktarlar itibariyle, hafta tatili alacağı yönünden bu savunmaya değer verilerek ek rapor alınarak çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken bilirkişi raporunda hesaplanan hafta tatili alacağının kabulüne karar verilmiş olması hatalı olup bozma nedenidir”<sup>324</sup>.*

## **VI. İSPAT YÜKÜ**

*İşveren karşısında güçsüz konumda bulunan işçiler, iş ilişkisinin devamı sırasında işi kaybetme korkusu ile tatil ücretlerini ve bu günlerde yaptıkları*

---

<sup>324</sup> Y7HD., 27.10.2014, E. 2014/14028, K. 2014/19565, Sinerji.

çalışmalarının karşılığını talep edememekte; bu sebeple de iş sözleşmesinin feshinden sonra açılan davaların büyük çoğunluğunun talep konusunu, tatil ve tatilde yapılan çalışmalar oluşturmaktadır. Bu davaların çalışmalar gerçekleşikten yıllar sonra açılması, ispat açısından güçlük oluşturmaktadır.

İş Kanunu'nda tatil günlerinde çalışıldığının ispatı ile ilgili olarak özel bir düzenleme bulunmadığından, bu durumun ispatında genel hükümler geçerli olacaktır.

Tatil günlerinde çalıştırıldığını ispat külfeti işçiye, tatil günlerinde çalışma yapıldığının sabit olması durumunda ise, tatilde çalışma ücretinin ödendiğinin ispat külfeti işverene aittir<sup>325</sup>. Yargıtay kararlarında da bu husus açıkça ifade edilmektedir: “Fazla mesai ve ulusal bayram genel tatil çalışması yaptığını ispat yükü işçiye, çalışma olgusunun ispatlanması halinde ücretlerinin ödendiğini ispat yükü ise işverene düşmektedir”<sup>326</sup>.

## VII. İSPAT ARAÇLARI

### A. Genel Olarak

Tatil günlerinde çalışma yapıldığı tanık dahil, ücret hesap pusulası, bordro, puantaj kayıtları ve işyeri kayıtları gibi her türlü delille ispatlanabilir. Önemli olan, işçinin tatil günlerinde çalışma yapıp yapmadığını ispatlayacak delillerin somut ve inandırıcı nitelikte olmasıdır.

Yargıtay “Hafta tatili ulusal bayram genel tatil günlerinde çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir”<sup>327</sup> kararı ile tatil günlerinde yapılan çalışmaların her türlü delille ispatlanabileceği ortaya koymaktadır.

### B. Yazılı Delil İle İspat

İşçilerin tatil günlerinde çalışma yapıp yapmadıkları ve yaptıkları çalışmaların ücretlerinin ödenip ödenmediği konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, ücret bordroları yazılı delil niteliğindedir. Tatil günlerinde çalışıldığının bu tür yazılı belgelerle

<sup>325</sup> **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 412; **Günay**, İş Davaları, s. 957; **Köseoğlu/ Kabul**, s. 256-257; **Karacan**, s. 79; **Göktaş**, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 46; Murat **Şen**, “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, Kayseri 2008, s. 171.

<sup>326</sup> Y7HD., 15.05.2014, E. 2013/16650, K. 2014/10954, Sinerji.

<sup>327</sup> Y7HD., 22.01.2015, E. 2014/15023, K. 2015/364, Sinerji.

kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekecektir<sup>328</sup>.

Yargıtay yazılı delillerin mevcut olduğu durumlarda tanık beyanları neticesinde hüküm kurulamayacağını “*Fazla çalışma ile bayram tatili hesabı yönünden davacının işyerine giriş çıkış saatlerini gösteren puantaj kayıtları yerine tanık beyanlarına göre sonuca gidilmesi de doğru değildir*”<sup>329</sup> kararı ile belirtmiştir.

Zaman esasına dayanmayan, götürü şekilde yürütülen işlerde tatil günlerinde çalışma ücreti talep edilmesi durumunda yalnızca tanık delili ile sonuca gidilmemeli, yazılı delil niteliğindeki belgeler aranmalıdır<sup>330</sup>. Çünkü bu iş sözleşmelerinde çalışma sürelerini belirlemek konusunda karar verme yetkisi işverenden ziyade işçidedir. Yargıtay da “*...çalışma şekli itibariyle davacının hafta tatili günlerinde çalıştığının ve fazla mesai yaptığını kesin ve inandırıcı belgelerle ispatı gerekir. Sadece tanık sözleriyle yetinilmek doğru olmaz. Davacı fazla mesai yaptığını ve hafta tatili günlerinde çalıştığını belgelerle ispat etmiş değildir. Kaldı ki işin tamamen kendi inisiyatifinde olduğu da anlaşılmaktadır. Ve yaptığı işlerin karşılığı olarak ücretten başka prim de ödenmektedir. Yapılan iş, işçiliği gerektirmekte ise de, bunun zaman esasına dayanmadan bir nevi götürü şekilde yürütüldüğü görülmektedir. Bütün bu durumlar birlikte değerlendirildiğinde hafta tatili çalışma ücreti ile, fazla mesai ücretinin kabulünde isabet olamaz. Bu isteklerin reddi gerekir*”<sup>331</sup> hükmü ile bu hususa değinmiştir.

### 1. Ücret Bordroları

İmzalı ücret bordrolarından tatil ve tatilde çalışma ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, ücret bordrosunun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yazılı bulunan ücretin ödendiği varsayılır<sup>332</sup>.

Bordroda ilgili bölümün boş bırakılması ya da bordronun imza taşınamaması halinde işçi, tatil günlerinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir<sup>333</sup>: “*Davalı işveren tarafından dosyaya, 2005 yılı Haziran- Temmuz ve Ağustos aylarına*

<sup>328</sup> YHGK., 04.05.2011, E. 2011/9-193, K. 2011/269, Sinerji.

<sup>329</sup> Y9HD., 301.01.2007, E. 2006/27359, K. 2007/1254, Sinerji.

<sup>330</sup> Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 413-414.

<sup>331</sup> Y9HD., 27.06.1989, E. 1989/3388, K. 1989/6079, Sinerji.

<sup>332</sup> “*İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır*”, Y22HD., 20.11.2014, E. 2013/21622, K. 2014/32800, Sinerji.

<sup>333</sup> Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, s. 10.



*ait imzalı bordrolar ibraz edilmiştir. Bu bordrolar hafta tatili alacağı yönünden tahakkuk içermekte ise de, fazla mesai ve genel tatil alacak sütunlarında sıfır yazmakta olup, fazla mesai ve genel tatil alacakları yönünden bir tahakkuk içermemektedir. Dairemizin yerleşik uygulamasına göre, fazla mesai ve genel tatil alacaklarının bu şekilde bordrolarda sıfır olarak gösterilmesi, herhangi bir tahakkuk ve ödeme içermemesi halinde davacı işçi, bu alacaklarla ilgili çalışmasını ispatlaması durumunda alacağa hak kazanır”<sup>334</sup>.*

Bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunu bulunduğu halde bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez<sup>335</sup>. Yargıtay’a göre de, “Mahkemece karara dayanak yapılan bilirkişi raporunda ücret bordrolarının ihtirazi kayıtsız imzalanmış olduğu gerekçesiyle davacının hafta tatili ücreti hakkında hesaplama yapılmamıştır. İmzalı bordroların hafta tatili yönünden işçiyi bağlaması ancak o bordroda hafta tatili ücretine ilişkin tahakkuka yer verilmiş olması halinde mümkündür. Dosyada mevcut ücret bordrolarında anılan şekilde bir tahakkuka yer verilmiş değildir. Bu nedenle tanık anlatımları bir değerlendirmeye tabi tutularak davacının hafta tatili çalışma süresi belirlenmeli ve sonucuna göre alacak hakkında hüküm kurulmalıdır”<sup>336</sup>.

İşçiler, tatil ve tatilde çalışma ücretlerinin bir kısmının ödendiğini gösteren ücret bordrolarını ihtirazi kayıt koymadan imzaladıktan sonra, daha fazla tatil çalışması yaptığını ancak yazılı delillerle kanıtlayabilirler<sup>337</sup>. Yargıtay da “Somut olayda, davacının imzasını taşıyan ücret bordrolarında tatil ücreti adı altında her ay değişen rakamlarda ödeme yapılmış, davacı işçi haklarının tam olarak ödenmediğine dair itirazda bulunmamıştır. Davacı işçi tarafından bordrolarda tahakkuku yapılandırılan daha fazla çalışıldığı yöntemince kanıtlanabilmiş değildir. Bu konuda davacı tanıkları bazı hafta tatilleri ile bayram ve genel tatil günlerinin bazılarında çalışıldığını açıklamışlar, davalı tanığı ise yapılan çalışmaların bordrolara yansıtıldığı yönünde anlatımda bulunmuşlardır. Böyle olunca davacı işçinin çalışılan

---

<sup>334</sup> Y9HD., 21.02.2008, E. 2007/10432, K. 2008/1595, Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2008-2009, s. 701-702.

<sup>335</sup> Kar, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 170.

<sup>336</sup> YHGK., 09.03.2005, E. 2005/9-117, K. 2005/151, Şakar, Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu, s. 646-650; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y9HD., 06.03.2008, E. 2007/11473, K. 2008/3925, Kılçoğlu/Şenocak, s. 650.

<sup>337</sup> Günay, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 415; Kar, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 170.

sürelere dair hafta tatili ücreti ile bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği kabul edilmelidir. Mahkemece davacının hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücreti isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir<sup>338</sup> hükmü ile bordroya ihtirazi kayıt koymadan imzalayan işçinin hafta tatili ücreti talebinin kabul edilemeyeceğine hükmetmiştir. Ancak işçi, alacağıın bordroda görünenden fazla olduğu yönünde ihtirazi kayıt ileri sürerek imzalamış ise, tatil gününde yapılan çalışmalar her türlü delille ispatlanabilecektir<sup>339</sup>.

Keza bordrolarda davacı imzası olmasa bile, ücret banka hesabına yatırılarak ödenmiş ve hesap çekilirken ihtirazi kayıt konulmamış ise, banka yoluyla yapılan tatil ve tatilde çalışma ücreti ödemelerinin de dikkate alınması gerekir ve ödenen miktarın üzerinde çalışma yapıldığı ancak yazılı delil ile ispat edilebilir<sup>340</sup>. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da “İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır”<sup>341</sup> hükmü ile bu hususa değinmiştir.

## 2. Puantaj Kayıtları ve Tutanaklar

Güvenlik veya benzeri nedenlerle işyerinde tutulan işyeri giriş ve çıkışlarını gösteren puantaj kayıtları da tatil günlerinde yapılan çalışmanın ispatında değerlendirilecektir<sup>342</sup>.

İş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar da tatil günlerinde yapılan çalışmanın ispatı bakımından aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir: “Dosyada bir kısım puantaj kayıtları mevcut olup sözü edilen kayıtlara göre de fazla çalışma ile hafta tatili çalışmasının tespiti mümkün olamamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 92. maddesine göre iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Somut olayda davacı işçi yönünden haftalık 45 saatin aşılmadığı ve hafta tatillerinin kullanıldığı dosya içeriği ile sabit olmuştur. Böyle olunca fazla

<sup>338</sup> Y9HD., 26.10.2009, E. 2009/2937, K. 2009/29087, **Günay**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, s. 413, dñn. 41; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y22HD., 25.06.2014, E. 2013/7687, K. 2014/19171, Sinerji.

<sup>339</sup> **Tulukçu**, s. 228.

<sup>340</sup> **Kar**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 170.

<sup>341</sup> YHGK., 14.11.2012, E. 2012/9-844, K. 2012/794, Sinerji.

<sup>342</sup> **Köseoğlu/ Kabul**, s. 257.

*çalışma ile hafta tatili ücreti isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*<sup>343</sup>.

### 3. İbra Sözleşmesi

İbra ve ibra sözleşmesi, İsviçre Borçlar Kanunu'nun 115'inci maddesinde düzenlenmesine rağmen 818 sayılı Borçlar Kanunu'nda<sup>344</sup> ve İş Kanunlarında yer almamış; ancak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ibraya ilişkin hükümler düzenlenmiştir<sup>345</sup>.

Borçlar Hukuku açısından ibra sözleşmesi, alacaklı ile borçlu arasında düzenlenen, borçluyu borcu ifa etmeden borcundan kısmen veya tamamen kurtarmaya yönelik olan sözleşmedir<sup>346</sup>. İbra sözleşmesi ödeme yönünde borç doğuran bir sözleşme değil, borcu sona erdiren bir işlemdir. Tam ibrada borcun tamamı, kısmi ibrada ise borcun ibra edilen kısmı sona erer.<sup>347</sup>

İş Hukukunda ise ibra sözleşmesi, işçinin tek taraflı olarak imzalayıp işverene verdiği ve tatil ve tatilde çalışma ücreti gibi işçilik alacaklarının tamamen aldığını ve herhangi bir alacağı kalmadığını gösteren bir belge olarak tanzim edilmekte ve genelde ibraname olarak adlandırılmaktadır<sup>348</sup>.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 132'nci maddesinde ibra genel olarak düzenlenmiş, 420'nci maddesinde ise iş ilişkisinde borcun ibra yoluyla sona ermesi hali düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun iş ilişkisi bakımından ibrayı düzenleyen hükmü (m. 420), genel kanun-özel kanun ilişkisi kapsamında, bu konuda

<sup>343</sup> Y9HD., 23.12.2008, E. 2008/32702, K. 2008/35182, **Göktaş**, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 48, dph. 19.

<sup>344</sup> RG., 29.04.1926, S. 359.

<sup>345</sup> M. Kemal **Oğuzman**/ M. Turgut **Öz**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013, s. 554; Safa **Reisoğlu**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011, s. 401; **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 225; Murat **Şen**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 74;

<sup>346</sup> Fikret **Eren**, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2013, s. 1270; **Reisoğlu**, s. 400; **Şen**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 74.

<sup>347</sup> **Reisoğlu**, s. 400; **Şen**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 75; “*Bununla birlikte ibraname, bir borcun tam ya da kısmen ifa edilmeden sona ermesini sağlayan özel sukut nedeni olarak kabul edilmelidir. Bu noktada ibra sözleşmesinin ödeme yönünde bir anlaşma olmadığı, borcun sona erme şekillerinden biri olduğu belirtilmelidir*”, Y9HD., 12.04.2012, E. 2010/3782, K. 2012/12556, Sinerji.

<sup>348</sup> **Şen**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 74-75.

hüküm içermeyen yürürlükteki iş kanunları bakımından da uygulama alanı bulacaktır<sup>349</sup>.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420'inci maddesinde, işçinin işverenden alacağına ilişkin ibra sözleşmesinin yazılı olması, ibra tarihi itibarıyla sözleşmenin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık sürenin geçmiş bulunması<sup>350</sup>, ibra konusu alacağın türünün ve miktarının açıkça belirtilmesi<sup>351</sup>, ödemenin hak tutarına nazaran noksansız ve banka aracılığıyla yapılması şart olarak öngörülmüş ve bu unsurları taşımayan ibra sözleşmeleri veya ibranamelerin kesin olarak hükümsüz olacağı düzenlenmiştir.

Türk Borçlar Kanunu'nun 420'inci maddesi gereğince ibra sözleşmesinin yazılı olması bir geçerlilik şartıdır. İbra sözleşmesi el yazısı ile düzenlenebileceği gibi, matbu olarak düzenlenip boşlukların daha sonra doldurulması şeklinde de olabilir<sup>352</sup>. Ancak uygulamada matbu olarak düzenlenmiş ibra sözleşmelerinin işe giriş anında veya ibra yasağı kapsamındaki bir zaman diliminde boş olarak imzalatılıp, daha sonra işveren tarafından doldurularak işçiye karşı ileri sürülmesi durumu ile karşılaşılmaktadır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları, ibra sözleşmesinin bu

<sup>349</sup> **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 225; **Mollamahmutoglu/Astarlı/Baysal**, s. 1189; **Şen**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 75.

<sup>350</sup> “Somut olayda, davacının iş akdi, 7.5.2013 tarihinde sona ermiş ve ibraname de 7.5.2013 tarihinde imzalanarak verilmiştir. 6098 sayılı Yasa hükümlerine göre bu geçersiz bir ibranamedir. Bu nedenle bu ibranamenin varlığı gerekçe gösterilerek davanın reddi hatalıdır”, Y7HD., 03.11.2014, E. 2014/12566, K. 2014/19963, Sinerji; “Davacı iş akdi devam etmekte iken 30.6.2004 tarihli ibranameyle bu tarihe kadar fazla mesai alacağının ödendiğini belirterek işvereni ibra etmiştir. İş akdi 15.9.2004 tarihine kadar devam etmiş, iş akdi devamı müddetince bazı aylara ait fazla mesai ücretlerinin ödendiği bordrolardan da anlaşılmalıdır. Bu durumda ibranamenin makbuz niteliğinde olduğu kabul edilerek ödeme yapılan fazla mesai ücretlerinin tenzili ile bakiye fazla mesai ücretinin hüküm altına alınması gerekir”, Y9HD., 19.06.2006, E. 2005/38056, K. 2006/17458, Sinerji; “İş ilişkisinin devamı sırasında düzenlenen ibra sözleşmeleri geçerli değildir. İşçi bu dönemde tamamen işverene bağımlı durumdadır ve iş güvencesi hükümlerine rağmen iş ilişkisinin devamını sağlamak ya da bir kısım işçilik alacaklarına bir an önce kavuşabilmek için iradesi dışında ibra sözleşmesi imzalamaya yönelmiş sayılmalıdır. (...) Miktar içeren ibra sözleşmelerinde ise, alacağın tamamen ödenmiş durumda borç ifa yoluyla sona ermiş olur. Buna karşın kısmi ödeme hallerinde Dairemizin kökleşmiş içtihatlarında ibraya değer verilmemekte ve yapılan ödemenin makbuz hükmünde olduğu kabul edilmektedir”, Y9HD., 25.10.2010, E. 2009/21164, K. 2010/1029, Sinerji.

<sup>351</sup> “Miktar içermeyen ibra sözleşmelerinde ise, geçerlilik sorunu titizlikle ele alınmalıdır. İrade fesadı denetimi yapılmalı ve somut olayın özelliklerine göre ibranamenin geçerliliği konusunda çözümler aranmalıdır (Yargıtay 9.HD. 27.06.2008 gün 2007/23861 E, 2008/17735 K.). Fesihten sonra düzenlenen ve alacak kalemlerinin tek tek sayıldığı ibranamede, irade fesadı halleri ileri sürülüp kanatlanmadığı sürece ibra iradesi geçerli sayılmalıdır (Yargıtay HGK. 21.10.2009 gün, 2009/396 E, 2009/441 K), Y9HD., 18.12.2014, E. 2013/5328, K. 2014/38700, Sinerji.

<sup>352</sup> **Sümer**, Bireysel Basın İş Hukuku, s. 227; **Şen**, “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, s. 187; **Şen**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 78.

şekilde sonradan doldurulduğunun ispat edilmesi halinde, İbra sözleşmesine İtibar edilmemesi gerektiği yönündedir<sup>353</sup>.

İşçinin işverenden alacağına İlişkin İbra sözleşmesinin geçerli olabilmesi için, iş sözleşmesinin sona ermesinden başlayarak en az bir aylık süreden sonra imzalanmış olması gerekir. Yargıtay kararlarında da belirtildiği üzere, “Bir aylık bekleme süresi kısmi İbra açısından işçinin bir kısım işçilik alacaklarının ödenmesinin bir ay süreyle gecikmesi anlamına gelse de temelde işçi yararına bir durumdur. Hemen belirtelim ki bir aylık bekleme süresi İbra sözleşmelerinin düzenlenme zamanıyla ilgili olup ifayı ilgilendiren bir durum değildir. Başka bir anlatımla işçinin fesihle muaccel hale gelen kıdem tazminatı, İhbar tazminatı ve İzin ücreti gibi haklarının ödeme tarihi bir ay süreyle ertelenmiş değildir”<sup>354</sup>.

Türk Borçlar Kanunu m. 420/3 hükmü “Hakkın gerçek tutarda ödendiğini İhtiva etmeyen İbra sözleşmeleri veya İbra beyanını muhtevi diğer ödeme belgeleri, içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz hükmündedir. Bu halde dahi, ödemelerin banka aracılığıyla yapılmış olması zorunludur” şeklinde düzenlenmiştir. Borcun tamamen ödenmiş olması halinde borç İfa ile sone erer; bir kısmının ödenmiş olması halinde düzenlenen İbraname borcu sona erdirmez, banka aracılığıyla ödenmiş olması şartıyla içerdikleri miktarla sınırlı olarak makbuz etkisi gösterir<sup>355</sup>.

### C. Tanık Beyanları İle İspat

Tatil günlerinde yapılan çalışmaların yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir.

<sup>353</sup> “İbranamedeki imzanın davacıya ait olduğu anlaşılmakta ise de boşlukların değişik yazularla bilahare doldurulduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeplerle bu İbranameye değer verilerek kıdem, İhbar tazminatı ve İzin ücret alacağının reddi hatalıdır”, Şen, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 85; “Davalı taraf, işverence sunulan ayrılma dilekçesi ve İbranamenin matbu olarak imzalandığını ve fesih tarihinde doldurularak kullanıldığını İddia etmiş ve bu İddiasını tanık beyanları ile doğrulamıştır. Ayrılma dilekçesi ve İbraname incelendiğinde, davacı adı, işe giriş ve ayrılma tarihlerinin kalemle yazıldığı, ayrılma dilekçesi ile işverence tutulan tutanağın çeliştiği, somut bu maddi olgulara ve özellikle tanık anlatımlarına göre 05.04.2004 tarihinde davacının iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından Pazar çalışmasına gelmemesi nedeni ile feshedildiği ve fesih için işe girerken matbu olarak alınan ayrılma dilekçesi ve İbranamenin kullanıldığı anlaşılmaktadır, işveren iş sözleşmesini geçerli nedenle feshettiğini kanıtlamış değildir. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır”, Y9HD., 11.06.2007, E. 2006/28891, K. 2007/18344, Sinerji.

<sup>354</sup> Y9HD., 13.07.2011, E. 2009/32873, K. 23974, Sinerji.

<sup>355</sup> Şen, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, s. 82.

Ancak Yargıtay'ın kararlarında sıklıkla vurguladığı gibi işyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez<sup>356</sup>.

İşçinin dinlettiği tanıkların davacı ile aynı dönemde çalışmış olması gerekmektedir<sup>357</sup>. Yargıtay işyerinde çalışma düzenini bilmeyen işçinin arkadaşı, akrabası gibi tanıkların tatil günlerinde yapılan çalışmaya ilişkin beyanlarına itibar edilmemesi gerektiğine hükmetmiştir: “*Davacı işçi fazla çalışma, bayram ve resmi tatil ücretleri ile hafta tatili ücretleri yönünden isteklerde bulunmuştur. Mahkemece davacının eşi ve işyerinde çalışması olmayan diğer bir davacı tanığının beyanlarına göre anılan isteklerin kabulüne karar verilmiştir. Anılan tanıkların işyerindeki çalışma saatlerini bilmeleri mümkün değildir. Bu itibarla somut olayda davacının fazla çalışma yaptığı yine hafta tatilleriyle bayram ve genel tatillerde çalıştığı kanıtlanabilmiş değildir. Anılan istekler yönünden itirazın iptali isteğinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulüne dair hüküm kurulması hatalı olmuştur*”<sup>358</sup>.

Buna karşın Yargıtay, işyerinde çalışma şeklini gözleme imkanı olan komşu işyeri sahibi ve çalışanları gibi tanıkların beyanlarının dikkate alınması gerektiğini kabul etmiştir: “*Somut olayda komşu iş yeri çalışanları olan davacı tanıkları genel tatillerde davacının çalışmasının devam ettiği yönünde beyanda bulunmuşlardır. Davacının ulusal bayram genel tatil günleri çalışma iddiasının tanık beyanları ile ispatlandığı dikkate alınmaksızın bu talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*”<sup>359</sup>.

İşçinin uzun süredir çalıştığı işyerlerinde, hiçbir tatil hakkını kullanmaksızın yıllarca her gün çalışması hayatın olağan akışına ve insanın doğasına uygun değildir. Bu sebeple işçinin tatil günleri çalışma süresi hesaplanırken; bu husus göz önünde

---

<sup>356</sup> “*Hafta tatillerinde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez*”, Y9HD., 08.09.2014, E. 2012/26531, K. 2014/25565, Sinerji.

<sup>357</sup> Y9HD., 07.03.2012, E. 2009/46814, K. 2012/7495, Sinerji.

<sup>358</sup> Y9HD., 12.12.2006, E. 2006/28869, K. 2006/32756; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y22HD., 25.06.2014, E. 2013/7687, K. 2014/19171, Sinerji.

<sup>359</sup> Y9HD., 30.06.2011, E. 2009/17822, K. 2011/19819; “*Dinlenen tanıklarında tarafsız, bordro tanığı veya komşu işyerinde çalışanlardan olması önemlidir. Taraflarla ihtilaf ve husumet içinde olanların tanıklığına itibar edilmemelidir*”, Y9HD., 04.07.2011, E. 2009/46893, K. 2011/21834, Sinerji.

tutulmalı ve işçinin tatil günü çalışmalarını yazılı bir delil olmaksızın sadece şahitle ispatladığı durumlarda, hesap edilen tatilde çalışma süresinde hakkaniyet indiriminin yapılıp yapılmayacağı değerlendirilmelidir<sup>360</sup>. Yargıtay, hafta tatilinde çalışmış veya çalıştırılmış olma iddialarının “hayatın olağan akışı ve gerçeğe uygun olması” esasları içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini; “*Fazla çalışma ücretinden indirimini öngören bir yasal düzenleme olmasa da, bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer*” şeklinde dile getirmiştir<sup>361</sup>.

Tatil günlerinde çalışma ücreti alacağının, hayatın olağana akışına aykırılık gerekçesi ile yapılan indirim sebebiyle reddedilen kısmı için, davalı lehine vekalet ücretine hükmedilemeyecektir<sup>362</sup>. Yargıtay bu hususta önceleri aksi kanaatte olsa da<sup>363</sup>, son dönemde verdiği kararlarında içtihat değişikliğine gitmiştir: “*Dairemizin önceki kararlarında; fazla çalışma ücretlerinden yapılan indirim, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davalı tarafın kendisini avukatla temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerektiği kabul edilmekteydi (Yargıtay 9.HD. 11.02.2010 gün, 2008/17722 E, 2010/3192 K.). Ancak, işçinin davasını açtığı veya ıslah yoluyla dava konusunu arttırdığı aşamada, mahkemece ne miktarda indirim yapılacağı işçi tarafından bilenemeyeceğinden, Dairemizce maktu ve nispi vekâlet ücretlerinin yüksek oluşu da dikkate alınarak konunun yeniden ve etraflıca değerlendirilmesine gidilmiş, bu tür indirimden kaynaklanan ret sebebiyle davalı yararına avukatlık ücretine karar verilmesinin adaletsizliğe yol açtığı sonucuna varılmıştır. Özellikle seri davalarda indirim sebebiyle kısmen reddine karar verilen az bir miktar için dahi her bir dosyada zaman zaman işçinin alacak miktarını da aşan maktu avukatlık*

<sup>360</sup> **Güven/ Aydın**, s. 340; **Akyiğit**, İş Hukuku, s. 291; **Göktaş**, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, s. 46; **Şahin Çil**, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, İÜHFM, C. 72, S. 2, İstanbul 2014, s. 90.

<sup>361</sup> YHGK., 27.04.2011, E. 2011/9-41, K. 2011/237; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. YHGK., 17.10.2012, E. 2012/9-838, K. 2012/715, Sinerji.

<sup>362</sup> **Özcan**, s. 154.

<sup>363</sup> “*Fazla çalışma ücretinden indirim, takdiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir*”, YHGK., 20.02.2013, E. 2012/9-843, K. 2013/253, Sinerji.

ücretleri ödetilmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Yine daha önceki kararlarımızda, yukarıda değinildiği üzere fazla çalışma alacağından yapılan indirim sebebiyle ret vekâlet ücretine hükmedilmekle birlikte, Borçlar Kanununun 161/son, 325/son, 43 ve 44'üncü maddelerine göre, yine 5953 sayılı Yasada öngörülen yüzde beş fazla ödemelerden yapılan indirim sebebiyle reddine karar verilen miktar için avukatlık ücretine hükmedilmemekteydi. Bu durum uygulamada hakkaniyete aykırı sonuçlara neden olduğundan ve konuyla ilgili olarak Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'nde de herhangi bir kurala yer verilmediğinden, Dairemizce eski görüşümüzden dönülmüş ve fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir<sup>364</sup>.

“Hayatın olağan akışına uygunluk” veya “hakkaniyete uygun indirim” ifadelerinin somut bir açıklaması ve kıstası yoktur. Burada Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nde belirlenen 270 saatlik azami fazla çalışma süresinin dikkate alınıp alınmayacağı da net değildir. Yargıtay işçinin tatil günlerindeki çalışmasının, kanuni 270 saatlik fazla çalışma sınırını aşan kısmının da fazla çalışma hükümlerince değerlendirilmesinin işçinin korunması ilkesine uygun düşeceği kanaatindedir: “Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanununun 41'inci maddesindeki, fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir<sup>365</sup>.”

Ancak işçinin, hiç hafta tatili kullanmadan çalıştığına herhangi bir belge ile ispatlanması durumunda, yasal fazla çalışma süresini aşsa dahi, hayatın olağan akışına itibar edilmez ve takdiri indirime de gidilemez<sup>366</sup>: “Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır

<sup>364</sup> Y9HD., 13.01.2014, E. 2011/51145, K. 2014/34, Sinerji; Aynı yönde bir diğer karar için bkz. Y9HD., 13.06.2011, E. 2009/14700, K. 2011/17358, **Çil**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), s. 729-730.

<sup>365</sup> Y9HD., 16.04.2012, E. 2010/5786, K. 2012/12955, Çimento İşveren Dergisi, C. 7, S. 4, Temmuz 1993, s. 23.

<sup>366</sup> **Akyiğit**, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, s. 1584.



*(Yargıtay 9.HD. 11.2.2010 gün, 2008/17722 E, 2010/3192 K; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün, 2007/25857 E, 2008/20636 K.). Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirimle gidilmemelidir (Yargıtay 9.HD. 21.03.2012 gün, 2009/48913 E, 2012/9400 K)»<sup>367</sup>.*

Yargıtay, fazla çalışma ücretine ilişkin takdiri indirim uygulamasını 854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında çalışanlara da yansıtmaktadır<sup>368</sup>. Ancak takdiri indirimin iç sularda çalışan gemi işyerleri dışında, özellikle uzun süreli sefer yapan gemilerde çalışan işçiler için uygulanması pek mümkün değildir. Çünkü uzun süreli sefer halindeki gemilerde çalışan gemi adamlarının, rahatsızlık hali hariç izinli olması düşünülemez. Kaldı ki Deniz İş Kanunu'nun 28'inci maddesi uyarınca fazla saatlerle çalışmaları belgelemek üzere işveren veya işveren vekili noterden tasdikli ayrı bir defter tutmak zorundadır. İşverenin, kanuni yükümlülüğünü ihlal ederek gerekli belgeleri düzenlemekten kaçınması durumunda, yazılı delil bulunmadığı gerekçesi ile gemi adamının fazla çalışma ücreti üzerinden takdiri indirim yaparak, yasanın düzenleyici hükümlerine uymayan işverene, yasaya aykırı davranma yoluyla hukuki yarar sağlayan konumuna düşürmemek gerektiği de unutulmamalıdır<sup>369</sup>.

---

<sup>367</sup> Y9HD., 13.01.2014, E. 2011/51145, K. 2014/34, Sinerji.

<sup>368</sup> Y9HD., 16.09.2013, E. 2013/4621, K. 2013/22557, Sinerji.

<sup>369</sup> **Kar**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), s. 171; **Bedük**, s. 190-191.

## SONUÇ

İşçilerin sahip olması gereken en temel sosyal hak tatil hakkıdır. Tatil hakkı hukukumuzda öncelikli olarak 1982 tarihli Anayasa'nın 50'nci maddesi ile güvence altına alınmış ve mevcut yasal düzenlemeler ile işçi yararına geliştirilmiştir. Uluslararası alanda da özellikle ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları ile tatil hakkının özünü koruyucu hükümlere yer verilmiştir.

Tatil hakkı tanınan işçinin maddi ve manevi açıdan rahat olabilmesi ve gerçek anlamda dinlenebilmesi için, ona ücretini kaybetmeden tatil hakkı sağlanması gerekmektedir. Bu sebeple iş hukukunda tatil, iş ilişkisinin devamı sırasında belirli günlerde işçinin çalışmışçasına ücret alarak dinlenmesini ifade etmektedir.

Dini gereksinimden doğan hafta tatili, iş hukukunun gelişmesi sonucu işçinin korunması ilkesinin ağırlık kazanması ve işçilerin haftada bir gün dinlenmelerinin sosyokültürel gelişime etkileri neticesinde sosyal bir gereksinim haline gelmiştir. Müslümanlar için önceleri Cuma günü hafta tatili kabul edilmişken, yurt dışı ile yapılan ticari faaliyetlerde hafta tatili günlerinin farklı olmasından kaynaklı aksaklıklar yaşanınca 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile hafta tatilinin Pazar günü olması benimsenmiştir. Kanunda işçiye her hafta kural olarak Pazar günü hafta tatili verilmesi öngörülmüş; ancak hafta tatilinin Pazar günü verilmesine durum ve koşullar imkan vermezse haftanın bir başka gününde bir tam çalışma günü tatil verileceği de düzenlenmiştir.

394 Sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'a göre hafta tatili uygulamasının iki temel esası vardır. Birincisi, nüfusu onbin veya daha fazla olan şehirlerde kural olarak her türlü fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sanayi ve ticari tüm işyerlerinin ve bunlara bağlı yerlerin hafta bir gün faaliyetinin tatil edilmesidir. İkincisi ise, resmi daireler ile genel, özel, ticari ve sınai işyerlerinde çalışanların haftada altı günden fazla çalıştırılmamasıdır. İşçinin haftada altı günden fazla çalıştırılmayacağına ilişkin bu kural genel ve mutlak nitelikte bir kuraldır.

İş Kanunu'nda düzenlenen ücretli hafta tatili hakkından yararlanabilmek için İş Kanunu kapsamında bulunan bir işte ya da işyerinde çalışmanın yanı sıra, işçinin tatilden önceki günlerde kanunda belirtilen iş süresine uygun olarak çalışmış olması da gerekir. 1475 sayılı İş Kanunu'nda işçinin hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, tatilden önceki altı iş gününde, günlük çalışma sürelerine uygun olarak çalışmış

olması koşulu aranmaktaydı. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, çalışma sürelerine ilişkin getirdiği sistemle tutarlı olarak bu koşul aranmamış ve işçinin tatil gününden önce "63'üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde" çalışmış olması koşulu getirilmiştir. Böylece yoğunlaştırılmış iş haftasından sonraki haftalarda, denkleştirme gereği normal haftalık sürenin altında çalışan işçilerin de hafta tatili ücretine hak kazanması sağlanmıştır. İş Kanunu m. 46/2 gereğince hafta tatili gününde çalışmayan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

İş Kanunu'nda kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağına ilişkin açık bir hüküm bulunmamaktadır. Doktrinde de bu konuda bir görüş birliği sağlanamamıştır. Kanımızca kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin, hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışarak sözleşmede belirlenen iş süresini tamamlanmaları koşulu ile ücretli hafta tatiline hak kazanacaklarını kabul etmek, işçinin korunması ilkesi gereğince daha isabetli görünmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, çalışma süresinin haftalık toplam uzunluğu bakımından hafta tatiline gereksinim duyup duymayacağı dikkate alınarak, açık bir yasal düzenleme yapılması yerinde olacaktır.

İşçinin haftada altı günden fazla çalıştırılması kanunen engellemesine rağmen, uygulamada hafta tatilinde işçilerin çalıştırılması ile karşılaşmaktadır. Hafta tatilinde yapılan bu çalışmayı yasak olduğu için geçersiz saymak, işçinin korunması ilkesine uygun olmayacağı için, sosyal adaletin gereği olarak hukuka aykırı olan bu çalışmalara da sonuç bağlamak gerekecektir. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu tarafından bu konu ele alınmış ve haftanın altı günü çalışmış işçinin tatil gününde de çalışması durumunda, hem hafta tatili ücreti hem de fazla çalışma ücreti olmak üzere 2,5 günlük yevmiyeye hak kazanacağı kabul edilmiştir. İşçinin hafta tatilinde çalıştırılabilmesi için her yıl yenilenecek yazılı rızasının alınması gereklidir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda hafta tatili düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş sözleşmeleri bakımından, Hafta Tatili Hakkında Kanun kapsamına giren bir işyerinin varlığı aranmayacağı gibi, İş Kanunu'nda yer alan belirli bir süre çalışma şartı da aranmayacaktır.

Tatil hakkının tek kaynağı kanun değildir; bu sebeple iş sözleşmesi ve toplu iş sözleşmeleriyle işçilere, kanuni hafta tatili yanında akdi hafta tatili hakkı da

tanınabilir. Haftalık çalışma sürelerinin beş güne dağıtılması suretiyle çalışma yapılmayan ve sözleşme ile de açıkça tatil olacağı kararlaştırılan Cumartesi günü akdi hafta tatilidir.

Ulusal bayram ve genel tatil günleri, işçilerin sosyal ve dini görevlerini aileleri ile birlikte yerine getirmelerini sağlamak amacıyla Anayasa'nın 50'nci maddesinde ve diğer yasal düzenlemelerde işçinin ücretli tatil hakkı kapsamında sosyal hak olarak kabul edilmiştir. Kanun koyucu özel günlerin amacına uygun olarak herkesçe yaşanabilmesi için ilk olarak 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile tatil imkanı sunmuştur. Kanunun 1'inci maddesinde *"1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayramdır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bugün tören yapılır. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder"* denilerek ülkemiz açısından sadece Cumhuriyet Bayramı ulusal bayram olarak kabul edilmiştir. Kanun'un 2'inci maddesinde de 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı Tatili, 19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı Tatili, 30 Ağustos günü Zafer Bayramı Tatili, Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün olan Ramazan Bayramı Tatili, Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün olan Kurban Bayramı Tatili, 1 Ocak günü Yılbaşı Tatili ve 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü Tatili genel tatil günleri olarak kabul edilmiştir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde, hafta tatilinden farklı olarak belirli bir süre çalışmış olma koşulu yoktur; kanunda belirlenen günlerin gelmesi ve bu günlerde işçinin sözleşmesinin devam etmesi, bu hakkın kullanılabilmesi için yeterlidir. Kanunda belirtilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir. Ancak özel işyerlerinin sadece 29 Ekim günü kapanması zorunludur. 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğu Kanunla getirilmiş olmasına karşın, bu zorunluluğa uymayanlara herhangi bir yaptırım öngörülmediği için bu hüküm bir temenni hükmü olarak kalmaktadır.

İş Kanunu m. 47/1 uyarınca, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın o günlerin ücretleri tam olarak ödenir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışma fazla çalışma sayılmadığı için, işçilere artışı bir ödeme yapılmayıp sadece günlük ücreti ödenir.

İşçiye Anayasal hakkı olan tatil hakkının kullandırılmaması, ücretinin ödenmemesi, tatil günlerinde çalışmaya zorlanması veya çalışmasının karşılığı olan ücretin işverence ödenmemesi halleri, çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına gelir ve bu durumda işçi sözleşmeyi haklı sebeple bildirimsiz ve teminatsız olarak derhal feshetme hakkına sahiptir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da izin gününden önceki günlerde çalışması koşuluyla, sürekli gündüz çalışan gazeteciye haftada bir günlük tatil hakkı, sürekli gece çalışan gazeteciye ise haftada iki günlük tatil hakkı tanınmıştır. Kanun'da gazetecilerin hafta tatilinde yapacağı çalışmalar, süre sınırlaması olmaksızın fazla çalışma olarak kabul edilmiştir. Hafta tatilinde çalışan gazeteciye hem hafta tatili ücreti, hem de normal çalışma ücretinden %50 zamlı fazla çalışma ücreti ödenecektir. Kanun'un ek 1'inci maddesinin beşinci fıkrası gereğince gazetecilerin yapacağı fazla çalışmanın saat 24:00 dan sonraya rastlayan saatlerinin ücreti %100 zamlı olarak ödenecektir. Fazla çalışma ücretlerinin gününde verilmemesi halinde, gecikilen her gün için %5 fazlasıyla ödeme yapılır. Yargıtay, kanunen öngörülen yüzde 5'lik fazla ödemenin, faiz niteliğinde olmadığına hükmetmektedir.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un, dini bayram günlerinin ilk günlerinin haricinde gazete yayınlanmasını yasaklayarak, gazetecilere tatil imkanı veren 20'inci maddesi Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla yürürlükten kaldırılmıştır. Anayasa Mahkemesi'nin iptal kararıyla gazetecilerin, Ramazan Bayramının son iki, Kurban Bayramının da son üç günü gazetelerin yayınlanmamasıyla sahip oldukları tatil hakları ellerinden alınmış olmaktadır. Bu sebeple Basın İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil günlerine dair bir düzenleme bulunmadığı için 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun hükümleri uygulanmalıdır. 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da, gazetecilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde bir iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanacaklarına dair bir düzenleme yer

almamaktadır. Bu konudaki boşluğun, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47'nci maddesi ile doldurularak, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan gazetecilerin de bu günün ücretini hak edeceği kabul edilmelidir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan gazetecilerin bu günlerde yaptıkları çalışmanın tamamı Basın İş Kanunu ek-1 maddesinin ikinci fıkrası uyarınca fazla çalışma olarak kabul edilmiştir.

854 sayılı Deniz İş Kanunu kapsamında hafta tatili uygulaması, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları ile kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları arasında farklılık göstermektedir. Deniz İş Kanunu'nun 41'inci maddesi uyarınca *“Liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla çalıştırılması yasaktır. Bunlardan hafta tatili günü çalıştırılanlara, haftanın diğer bir gününde nöbetleşe izin verilir”*. Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları uzun bir süre gemide buldukları için genelde hafta tatili günleri seferde geçmektedir. Bu sebeple Deniz İş Kanunu'nun hafta tatilini düzenleyen 41'inci maddesi liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları için uygulama alanı bulacaktır.

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun 42'nci maddesinde gemiadamlarına, hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödeneceği düzenlenmiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'na paralel olarak gemi adamının hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için, hafta tatilinden önceki günlerde çalışmış olması koşulu aranmıştır. Kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamlarına, seferde bulunma halinin özellikleri ve güçlükleri dikkate alınarak, liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde çalışan gemi adamları göre ayrıcalık tanınmıştır. Deniz İş Kanunu'nun 42'nci maddesi gereğince kısa, yakın ve uzak sefer yapan gemilerde çalışan gemi adamları, geminin seferde bulunduğu süredeki hafta tatili günlerinde, hafta tatilinden önceki günlerde sürekli çalışmış olmasalar dahi, bir iş karşılığı olmaksızın, ayrıca bir gündelik tutarında hafta tatili ücretine hak kazanacaklardır.

Deniz İş Kanunu'nun 28'inci maddesine göre gemi adamının hafta tatili gününde çalışmasının haftalık çalışma süresini aşan kısmı fazla çalışma sayılır ve fazla çalışma ücreti en az % 25 zamlı ödenir. Fazla çalışma ücreti, İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda normal çalışma saat ücretinin % 50'si oranında öngörülürken, Deniz İş Kanunu'na tabi çalışanlar için bu oranın % 25 olarak belirlenmesi eşitlik

ilkesine aykırıdır. Deniz İş Kanunu'nun 48'inci maddesi “*Bu kanun hükümleri, gemi adamına daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, hizmet akti, örf ve adetlerden doğan haklara halel getirmez. Bu kanunun uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlülükler, gemi adamlarının ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep tutulamaz*” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun'un 48'inci maddesindeki düzenleme ile genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu uygulama alanı bulacaktır. Türk Borçlar Kanunu'nun 402'nci maddesinin “*İşveren, fazla çalışma için işçiye normal çalışma ücretini en az yüzde elli fazlasıyla ödemekle yükümlüdür*” hükmü uyarınca gemi adamlarının 01.07.2012 tarihinden itibaren doğan fazla çalışma ücreti alacakları, sözleşme ile daha fazlası kararlaştırılmadığı sürece, %50 zamlı ödenecektir

Deniz İş Kanunu'nun genel tatil ücreti başlıklı 43'üncü maddesinde kanun kapsamındaki gemi adamlarının ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücretleri tutarında tatil ücreti ödeneceği öngörülmüştür.

2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da sayılan herhangi bir tatil gününün Cuma günü akşamı sona ermesi durumunda, o günü takip eden Cumartesi günü de tatil günü kabul edilmiştir (m.2/D/2). Tatil edilen Cuma günü ile Pazar günü arasında kalan günlere “köprü günler” denilmektedir. Köprü günlerde yapılan çalışmanın, genel tatil gününde yapılan çalışma mı, yoksa bir Cumartesi günü çalışması mı olduğu doktrinde tartışmalıdır. Yargıtay'ın yerleşik içtihatları genel tatil olan Cuma gününün ertesindeki Cumartesi gününün kanun gereği tatil yapılmasının bu güne genel tatil niteliği vermeyeceği, o günün yine Ulusal Bayram veya genel tatil olmayan Cumartesi günü niteliğini koruyacağı yönündedir.

Ulusal bayram veya genel tatil günlerinden birinin hafta tatili gününe rastlaması halinde, Yargıtay'ın uygulaması ve doktrinindeki ağırlıklı görüş işçiye o gün için sadece bir gündelik tutarında ücret ödenmesi gerektiği yönündedir. Haftalık yasal çalışma süresinin beş güne dağıtılıp Cumartesi günü çalışma yapılmayan işyerlerinde, ulusal bayram veya genel tatil gününün çalışılmayan Cumartesi gününe

rastlaması durumunda, işçiye ayrıca ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödenmeyeceği öğreti görüşlerinde ve Yargıtay kararlarında genel olarak kabul görmektedir.

Tatilde işçiye ödenecek ücret, işçinin asıl ücretidir ve ücret ödeme şekline göre asıl ücretin ödenme zamanında ödenmesi gerekir. Ödenmemiş tatil ve tatilde çalışma ücretleri sözleşmenin sona erdiği andaki son ücret üzerinden değil; tatil hakkının doğduğu andaki ücret üzerinden hesaplanır. İş Kanunu m. 34/1'e göre gününde ödenmeyen tatil ve tatilde çalışma ücretleri için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır. Tatil gününün toplu iş sözleşmesi ile düzenlendiği hallerde, temerrüde düşülen tatil ücretine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 53'üncü maddesinin 2'nci fıkrası uyarınca, işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalıdır.

Tatil ücretine ilişkin alacaklar, feshe bağlı bir alacak değildir. İş ilişkisi içinde veya sözleşme sona erdikten sonra, 5 yıllık zamanaşımı süresi içerisinde, her zaman istenebilir.

Tatil günlerinde çalıştırıldığını ispat külfeti işçiye, tatil günlerinde çalışma yapıldığının sabit olması durumunda ise tatilde çalışma ücretinin ödendiğinin ispat külfeti işverene aittir. İşçilerin tatil günlerinde çalışma yapıp yapmadıkları ve yaptıkları çalışmaların ücretlerinin ödenip ödenmediği konusunda puantaj kayıtları, ibraname, işyeri iç yazışmaları, ücret hesap pusulası, ücret bordroları yazılı delil niteliğindedir. Tatil günlerinde çalışıldığının bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekecektir.

Tatile ilişkin mevzuat hükümleri kamu düzenine ilişkin olduğu için işçi muvafakat etse, rıza gösterse de aleyhine sonuçlar doğuracak aksine bir düzenleme ya da uygulama hukuken geçersizdir. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine işçilerin tatil haklarını sınırlayan hükümler konulması durumunda, sözleşmenin tamamı değil, işçinin tatil haklarını sınırlandıran hükümler geçersiz olacak (kısmi butlan) ve onların yerine yasalarda belirlenen asgari şartlar uygulanacaktır. Buna karşılık işçi yararına düzenleme yapılmasına, sözleşmelerle kanundaki haklardan daha fazlasının işçiye tanınmasına bir engel yoktur.



## KAYNAKÇA

- Aktay A.** Nizamettin/ **Arıcı Kadir/ Senyen Kaplan E.** Tuncay, İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, Ankara 2009.
- Akyiğit Ercan,** İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 1, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006.
- Akyiğit Ercan,** İctihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, C. 2, Seçkin Yayınevi, Ankara 2006.
- Akyiğit Ercan,** İş Hukuku, Seçkin Yayınevi, İstanbul 2013.
- Akyiğit Ercan,** “Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar”, TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 19, S. 4, Mayıs 2005.
- Arslan Ertürk Arzu,** “Yeni Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına ve Tarafların Borçlarına İlişkin Esasları”,6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Hükümlerinin Değerlendirilmesi Sempozyumu (3-4 Haziran 2011), Sempozyum No: III, Prof. Dr. Cevdet Yavuz’a Armağan, İstanbul 2011.
- Başterzi Fatma,** “Telafi Çalışması Yapılabilecek Haller ve “Tatil” Günlerinde Telafi Çalışması Üzerine Bir Karar İncelemesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 12, Aralık 2008.
- Bedük Mehmet Nusret,** Deniz İş Sözleşmesi, Ekin Yayınevi, Bursa 2012.
- Can Osman/ Çakmak İhsan,** İş Davaları, Bilge Yayınevi, Ankara 2011.
- Centel Tankut,** “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 2, Haziran 2006.
- Centel Tankut,** Kısmi Çalışma, Kazancı Hukuk Yayınları, İstanbul 1992.
- Çakır Özlem,** Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2006.
- Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 1990-1995, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1996, [http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990\\_1995.pdf](http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1990_1995.pdf), E.T. 13.02.2015.
- Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları 2008-2009, Kamu-İş Yayınları, Ankara 2010.
- Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 12, 2007/1.
- Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 44, 2015/1.

- Çelik** Nuri/ **Caniklioğlu** Nurşen/ **Canpolat** Talat, İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.
- Çenberci** Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Olgaç Matbaası, Ankara 1984.
- Çil Şahin**, “6100 sayılı HMK’ya Göre İş Yargısında İspat Yükü ve Deliller”, İÜHFİM, C. 72, S. 2, İstanbul 2014.
- Çil Şahin**, “Avrupa Sosyal Şartı ve Yargıtay Kararları”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010.
- Çil Şahin**, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (9. Hukuk Dairesi 2010-2011 Yılları), Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2011.
- Çimento İşveren Dergisi, C. 17, S. 4, Temmuz 2003.
- Çimento İşveren Dergisi, C. 18, S. 1, Ocak 2004.
- Çimento İşveren Dergisi, C. 2, S. 6, Kasım 1988.
- Çimento İşveren Dergisi, C. 4, S. 3, Mayıs 1990.
- Çimento İşveren Dergisi, C. 7, S. 4, Temmuz 1993.
- Danar** Cüneyt, “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Gereği Tatil Edilen Cumartesi Günü Genel Tatil Günü Müdür?”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 3, Eylül 2006.
- Demir** Fevzi, “Atatürk Dönemi Çalışma Hayatımız”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TUHİS, Ankara 2000.
- Demir** Fevzi, Sorularla Bireysel İş Hukuku, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, C. 1, Ankara 2006.
- Demir** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayını, İzmir 2003.
- Demircioğlu** A. Murat/ **Centel** Tankut, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Deniz** Önder, “Cumhuriyet Döneminde Tatil Kavramı ve 1935 Tarihli Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu”, Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi, C. 11, S. 23, 2011/Güz.
- Doğan** D. Mehmet, Büyük Türkçe Sözlük, Birlik Yayınları, Ankara 1986.
- Dündar** Esra, Uluslararası Düzenlemeler ve Avrupa Birliği Çerçevesinde Deniz İş Hukukunda Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.

- Ekonomi** Münir, İş Hukuku Cilt I Ferdi İş Hukuku, İstanbul Teknik Üniversite Matbaası, Gümüşsuyu 1984.
- Ekonomi** Münir, Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1996 Yılı Emsal kararları, Kamu-İş Yayınları, Ankara 1998, s. 202, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1996.pdf>, E.T. 13.02.2015.
- Erdoğan** Gürbüz, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, Detay Yayıncılık, Ankara 2011.
- Eren** Fikret, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.
- Esener** Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1978.
- Evren** Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Seçkin Yayınevi, Ankara 2011.
- Eyrenci** Öner, “4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, Özel Sayı, 2007.
- Eyrenci** Öner/ **Taşkent** Savaş/ **Ulucan** Devrim, Bireysel İş Hukuku, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Gökçek Karaca** Nuray, “Basın İş Kanunu'na Göre İş Süresi Ve Fazla Çalışma”, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 7, S. 2, 2003, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7224.pdf>, E.T. 13.02.2015.
- Gökçek Karaca** Nuray, Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2010.
- Gökçek Karaca** Nuray, Medyada Bireysel İş İlişkilerinden Doğan Borçlar, Medyada Çalışma Hayatı, (Ed. Nuray Gökçek Karaca), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013, <http://tv.anadolu.edu.tr/eKitap/MEI205U.pdf>, E.T. 27.11.2014.
- Gökçek Karaca** Nuray, Medyada İş İlişkisinin Zaman Bakımından Düzenlenmesi, Medyada Çalışma Hayatı, (Ed. Nuray Gökçek Karaca), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2013, <http://tv.anadolu.edu.tr/eKitap/MEI205U.pdf>, E.T. 27.11.2014.
- Gökçen** Füsün, “İki Soruda Ücretli İzin Hakkı”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 5, Mart 2007.

- Göktaş** Seracettin, “İşçinin Günlük Dinlenme Hakkı ve Yargıtay Uygulaması”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 28, Aralık 2012.
- Göktaş** Seracettin, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 30, Aralık 2013.
- Görmüş** Ayhan, “Basın İş Sözleşmesi”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008.
- Günay** Cevdet İlhan, İş Davaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2014.
- Günay** Cevdet İlhan, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Yeni İş ve Sosyal Güvenlik Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2010.
- Günay** Cevdet İlhan, İş Hukuku Yeni İş Yasaları, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.
- Günay** Cevdet İlhan, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Yetkin Yayınları, Ankara 2013.
- Güner** Erol, “Ulusal Bayram Ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma Hakkında Önemli Hususlar”, İSMMMO Mali Çözüm Dergisi, S. 112, Temmuz-Ağustos 2012.
- Güner** M. Deniz, “Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri”, Çimento İşveren Dergisi, C. 15, S. 6, Kasım 2001.
- Güreşçi** Ertuğrul, “İş Hukuku Kapsamında Tarımda Çalışanlar”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, S. 7, Ocak 2013, <http://sbedergi.gumushane.edu.tr/belgeler/sbe-cilt4-sayi7/sbecilt4sayi7.pdf>, E.T. 12.01.2015.
- Güven** Ercan/ **Aydın** Ufuk, Bireysel İş Hukuku, Nisan Kitabevi, Eskişehir 2013.
- Güzel** Ali, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023013381>, E.T. 17.05.2015.
- <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/index.htm>, E.T. 25.02.2015.
- [http://www.kararlar.anayasa.gov.tr/kararYeni.php?l=manage\\_karar&ref=show&action=karar&id=358&content=](http://www.kararlar.anayasa.gov.tr/kararYeni.php?l=manage_karar&ref=show&action=karar&id=358&content=), E.T. 11.03.2014.
- <http://www.sendika.org/2007/01/calisma-sureleri-uygulama-kilavuzu-can-safak/>, E.T. 10.02.2015.
- İşıklı** Alpaslan, İş Hukuku, İmaj Yayınevi, Ankara 2010.
- İkizler** Murat, Türk Hukukunda Esnek Çalışma, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.

**İnciroğlu** Lütfi, Sorulu-Cevaplı Yeni İş Hukuku Uygulaması, Legal Yayıncılık, İstanbul 2004.

**Kar Bektaş**, “6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 854 sayılı Deniz İş Kanunu’na Etkisi”, İÜHFM, C. 72, S. 2, İstanbul 2014.

**Kar Bektaş**, Deniz İş Hukuku (Ders Kitabı), Yetkin Yayınları, Ankara 2012.

**Karacan** Hatice, 4857 sayılı İş Kanunu’na Göre Fazla Çalışma, Seçkin Yayınevi, Ankara 2012.

**Karahisar** Tuba, “Basın İş Kanunu’na Göre Gazetecilerin Yasal Hakları”, s. 71, <http://e-dergi.marmara.edu.tr/maruid/article/viewFile/5000013310/5000013627>, E.T. 26.05.2015.

**Karaman** Mehmet Halis, “4857 Sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasası, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili (Karar İncelemesi)”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 25, 2010/2.

Kazancı Mevzuat ve İctihat Bilgi Bankası.

**Keskin** Özlem, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2008.

**Kılıçoğlu** Mustafa, İlke Kararları Işığında İş Hukukunda Temel Kavramlar, Turhan Kitabevi Yayınları, Ankara 2009.

**Kılıçoğlu** Mustafa/ **Şenocak** Kemal, İş Kanunu Şerhi, C. 2, Legal Yayıncılık, İstanbul 2008.

**Köseoğlu** Ali Cengiz/ **Kabul** Sibel, “4857 Sayılı İş Kanunu Bağlamında Çalışma Süresinin Aşılması: Fazla Çalışma”, İÜHFM, C. 72, S. 2, İstanbul 2014.

**Kurucu** Oğuz, İş Süreleri Dinlenmeler Fazla Çalışma, Kadioğlu Matbaası, Ankara 1987.

Legal Bank Elektronik Hukuk Bankası.

**Mollamahmutoğlu** Hamdi/ **Astarlı** Muhittin/ **Baysal** Ulaş, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, Ankara 2014.

**Narmanhoğlu** Ünal, “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 12, Özel Sayı, 2010.

- Narmanlıoğlu Ünal**, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Beta Yayıncılık, İstanbul 2012.
- Oğuzman M. Kemal/ Öz M. Turgut**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, C. 1, Vedat Kitapçılık, İstanbul 2013.
- Özcan Durmuş**, İş Hukukunda İşçilik Alacakları, Adalet Yayınevi, Ankara 2013.
- Özek Çetin**, “Basın Hukukumuzda Göre Fikir İşçileri İle İşverenler Arasındaki Hukuki Münasebet”, İÜHFM, C. 28, S. 1, İstanbul 1962.
- Reisoğlu Safa**, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.
- Saymen Ferit H.**, “Türk İş Hukukunda Çalışma Müddetleri”, İÜHFM, C. 25, S. 1-4, İstanbul 1960.
- Saymen Ferit H.**, Türk İş Hukuku, İstanbul 1984.
- Sinerji Mevzuat ve İctihat Programları.
- Sümer Halük Hâdi**, Bireysel Basın İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2013.
- Sümer Halük Hâdi**, İş Hukuku, Mimoza Yayınları, Konya 2014.
- Süzek Sarper**, İş Hukuku ( Genel Esaslar - Bireysel İş Hukuku ), Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.
- Şafak Can**, Birleşik Metal-İş Sendikası Çalışma Süreleri Kılavuzu, (Ara Dinlenmeleri, Fazla Çalışma, Hafta Tatili, Genel Tatiller ve Yıllık Ücretli İzin Uygulamaları), s. 13, [http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap\\_07/sureler.pdf](http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_07/sureler.pdf), E.T. 31.01.2015.
- Şakar Müjdat**, Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara 2011.
- Şakar Müjdat**, İş Hukuku Uygulaması, Beta Yayıncılık, İstanbul 2011.
- Şen Murat**, (İctihatlı, Gerekçeli ve Kısa Açıklamalı) İş Kanunları Sosyal Güvenlik Kanunları, Detay Yayıncılık, Ankara 2013.
- Şen Murat**, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’na Göre İş Hukukunda İbra Sözleşmesi”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011.
- Şen Murat**, “Cumhuriyet Öncesi Türk Hukukunda Hizmet Akdine Genel Bakış”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 1-2, Erzincan 2000.
- Şen Murat**, “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği Yeniliklere Genel Bir Bakış”, E-Akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler

Aylık İnternet Dergisi, S. 26, Nisan 2004, <http://www.e-akademi.org/>, E.T. 16.05.2015.

**Şen** Murat, “Hizmet Sözleşmesinde Haftalık 45 Saatin Üzerinde Bir Çalışma Süresinin Kararlaştırılması Durumunda Fazla Çalışma”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Prof. Dr. Fahiman Tekil’in Anısına Armağan, İstanbul, 2003.

**Şen** Murat, “İşverenin Ücret Ödeme Borcunu İspat Vasıtaları”, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 3, S. 1, Kayseri 2008.

**Şen** Murat, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma”, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 18, Haziran 2010.

**Şen** Murat, İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, Seçkin Yayınevi, Ankara 2005.

**Şen** Murat, Türkiye Cumhuriyeti’nin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No: 41, Ankara 2003.

Tekstil İşveren Dergisi, S. 120, Mart 1988, s. 17.

**Tulukçu** N. Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Adalet Yayınevi, Ankara 2012.

**Tuncay** A. Can, Karar İncelemesi, Çimento İşveren Dergisi, C. 3, S. 1, Ocak 1989.

**Tunçomağ** Kenan, Türk İş Hukuku, C. 1, İstanbul 1971.

**Tunçomağ** Kenan/ **Centel** Tankut, İş Hukukunun Esasları, Beta Yayıncılık, İstanbul 2013.

**Uşan** Muhammed Fatih, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Cilt-1 İş Hukuku, Gazi Kitabevi, Ankara 2009.

**Vardar** Celal, “İşçilere Hafta Tatili ve Genel Tatil Günlerinde Ücret Ödenmesi Hakkında 5837 Sayılı Kanun Hükümleri ve Tatbikat”, Ankara Barosu Dergisi, S. 97-98, 1952.

Yargıtay Kararları Dergisi, C. 11, S. 11, Kasım 1985.

Yargıtay Kararları Dergisi, C. 12, S. 2, Şubat 1987.

Yargıtay Kararları Dergisi, C. 12, S. 6, Haziran 1986.

Yargıtay Kararları Dergisi, C. 22, S. 6, Haziran 1996.

**Yorulmaz** Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Yetkin Yayınları, Ankara 2008.

**Yuvalı** Ertuğrul, “Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış”, Kamu-İş Dergisi, C. 10, S. 4/2009.

**Zeytinoğlu** Emin, “İş Hukukunda Esneklik Ve 4857 Sayılı İş Kanunu’na Çeşitli Yansımaları”, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 10, Güz 2006/2.



## ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

**Adı, Soyadı:** Tuğba ÇİÇEK USTA

**Uyruğu:** Türkiye (TC)

**Doğum Tarihi ve Yeri:** 22 Ocak 1989, Kocasinan/KAYSERİ

**Medeni Durumu:** Evli

**Tel:** +90 352 220 01 99/ +90 552 327 51 96

**e-posta:** av.tugbacicek@hotmail.com

**Yazışma Adresi:** Gevher Nesibe Mah. İstasyon Cad. İncetan İş Mrk. No:31/9 38010  
Kocasinan/KAYSERİ

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	Melikşah Üniversitesi SBE	2015
Lisans	Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi	2012
Lise	N. Mehmet Küçükçalık Anadolu Lisesi	2006

### YABANCI DİL

İngilizce

### YAYINLAR

“Azerbaycan Hukukuyla Mukayeseli Olarak Türk Hukukunda Çekin İbrazi ve Ödenmesi” - Azerbaycan Kafkas Üniversitesi Genç Araştırmacıların 1. Uluslararası Bilimsel Konferansı, 26-27 Nisan 2013, Azerbaycan.