

İŞ HUKUKUNDA ARA DİNLENMESİ VE HAFTA TATİLİ
(Yarg. 9. HD. 13.01.2021 E.2020/8435 K.2021/593)

** Hakemli Makale*

Büşra KAPLAN*
ORCID: 0000-0003-2380-9024

ÖZET

İş Kanunu 68. Maddesi ile ara dinlenmesi düzenlenmiş, hafta tatili de İş Kanunu madde 46'da yerini almıştır. Ara dinlenmesi ve hafta tatili yaş grupları ve meslek dallarına göre özellik gösterdiği haller bulunmaktadır. Başka kanunlar ve yönetmeliklerde de bu iki konu hüküm altına alınarak işçinin anayasal hakkının güvence altına alınması hedeflenmiştir. Zira ülkemizde işçiler ağır koşullarda çalışmakta, çalışmalarının karşılığını bazen alamadıkları gibi kendilerine yasal olarak tanınan, yasa ile güvence altına alınan dinlenme hakları ve hafta tatillerini kullanamamaktadırlar.

Anahtar Kelimeler:

Hafta tatili, dinlenme süresi, izin, ara dinlenmesi, çalışma süresi, İş Kanunu madde 68, İş Kanunu madde 46

1. GİRİŞ

Günümüzde insanoğlu, ihtiyaçlarını karşılayabilmek, hayatını devam ettirebilmek için hayatının büyük bölümünü çalışma hayatında geçirmektedir. Fakat sınırsız bir çalışmadan da bahsedilemeyecektir. İnsanın tabiatı sürekli çalışmasını mümkün kılmamakta, bu nedenle zaman zaman çalışırken ara vermeleri

-
- Avukat- Nevşehir Barosu.

gerekmektedir. Ara dinlenmesi ve hafta tatili de çalışan işçinin kendisine, sosyal hayatına vakit ayırması için tanınmış, kanunlarla koruma altına alınmış haklardandır. Bu çalışmamız üç bölümden oluşup ilk bölümünde ara dinlenmesinden bahsedilecek, koşulları İş Kanunu kapsamı bakımından uygulanması anlatılacaktır. İkinci bölüm de ise hafta tatilinden oluşmaktadır. İkinci bölümde İş Kanunu kapsamı bakımından uygulanması, koşulları, ispatı gibi konulara değinilecektir.

Üçüncü bölümde ise Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 13.01.2021 tarihli ve 2020/8435 E. 2021/593 K. Sayılı kararının incelemesi bulunmaktadır. Bu karar hafta tatiline ilişkin olup, hafta tatilinde çalışılması durumunda söz konusu ücretin nasıl hesaplanacağı hususuna ilişkindir. Bu bölümde son olarak da kararın değerlendirilmesi yapılacaktır.

2. ARA DİNLENMESİ

2.1. Genel Bilgiler

İşçinin tatil ve dinlenme hakları hem ulusal metinlerde hem de uluslararası metinlerde apaçık düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemelerle hedeflenen asıl amaç, işçiye ücretinden hiçbir kesinti yapmadan tatil ve dinlenme olanağı sunmaktır. Bu sayede işçinin ücretli izinler ile birlikte çalışma hayatındaki stresi ve yorgunluğu üzerinden atması, ailesi ve sosyal çevresi ile daha sıkı biçimde bütünleşmesi hedeflenmektedir¹. İşçinin çalışma süresi azami olarak belirlenerek günlük, haftalık, yıllık dinlenme zamanlarının tanınması, sosyal bir hak olduğu kadar işçinin sağlığı ile de alakalıdır. İşçilere günlük çalışma sürelerinin içinde, zorunlu ihtiyaçlarını gidermeleri sebebiyle verilen dinlenme sürelerine ara dinlenmesi adı verilir². Çalışma süresinin ayrılmaz bir parçası olan "ara dinlenme" hem işçi

¹ **KORKMAZ**, Fahreddin / **ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, Ankara 2019, s.261

² **SÜMER**, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25.Baskı, Ankara 2020, s.156

sağlığı ve güvenliği noktasında önem arz etmekte hem de işletmenin korunmasını sağlamaktadır³.

Ara dinlenmesi uygulamada, yemek molası, çay molası, kahve molası şeklinde de ifade edilmektedir. Ancak sadece bu amaçlarla değil, diğer kişisel ihtiyaçları karşılamak, ibadet etmek, ebeveynin çocuğunu okuldan alması gibi amaçlarla da kullanılabilir. Türk Hukuku açısından verilen isimden ziyade ara dinlenmede önemli olan husus, işçinin dinlenmesinin sağlanması ve günlük çalışmanın belli bir süre de olsa durmasıdır⁴.

2.2. 4857 Sayılı İş Kanunundaki Hükümün Niteliği ve Uygulaması

Ara dinlenmesi, işçinin günlük çalışma süresinin ortalama bir diliminde, o yerdeki gelenek ve işin gereğine göre uygun zamanda işverence verilmelidir. Fakat işçilerin günlük çalışma süreleri birbirinden farklı olabileceği için (mesela kısmi süreli çalışma olabilir) onlara tanınacak ara dinlenme süresi de farklı olabilecektir⁵. İş Kanunu⁶ madde 68'e göre;

Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle işçilere;

- a. 4 saat veya daha kısa süreli çalışmada 15 dakika,
- b. 4 saatten fazla - 7,5 (dahil) süreli çalışmada yarım saat,

³ **TULUKÇU**, Nezih Binnur, İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı, Ankara, 2012, s.180 vd.; **DOĞAN** Sevil, İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, s.1179-1202, 2020 <https://dergipark.org.tr/> (E.T.18.03.2022)

⁴ **DOĞAN**, s.1180

⁵ **AKYİĞİT**, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara 2021, s.421

⁶ RG., 22.05.2013, S.25134

c. 7,5 saatten fazla süren işlerdeyse bir saat ara dinlenmesi verilir.

Bu dinlenme süreleri en az olup aralıksız verilir. Kanunda belirlenen bu süreler asgari olmakla birlikte sözleşmelerle uzatılabilir⁷. Ara dinlenmesi işçiye fiilen kullanılmalıdır. Ara dinlenmesini bertaraf edici hükümler sözleşmelerle konulamaz, bu hakkı kısıtlayan veya engelleyen hükümler toplu iş sözleşmeleri veyahut iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmaz, konulan bu tür hükümler geçersiz olacaktır. Sözleşmelerde ara dinlenmesini tamamen kaldıran bir hüküm söz konusu olsa da işveren işçiye ara dinlenmesini sağlamakla yükümlüdür; işçi de ara dinlenmesini talep etme hakkına sahiptir. Sözleşmenin hükmünde açıkça ara dinlenmesini kaldırmayıp, fakat içerdiği hükümlerle ara dinlenmesinin fiilen kullanımını engelleyen hükümler de geçersiz sayılacaktır⁸.

68.maddenin özelliğinden dolayı işçi lehine, toplu iş sözleşmeleri veya bireysel iş sözleşmeleri ile işçiye daha uzun ara dinlenme süreleri belirlenebilir. Ayrıca İş Kanunu'nun 63. Maddesine göre çıkarılan İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği 3. Maddesinde "Ara dinlenmeleri, iklim, mevsim, yöredeki gelenekler ve işin niteliği göz önünde tutularak, yirmi dört saat içinde kesintisiz on iki saat dinlenme süresi dikkate alınarak düzenlenir." şeklinde hüküm getirilerek daha geniş düzenlenmiştir. İşçinin gece veya gündüz çalışması,

-
- 7 **KESKİN**, Özlem, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s.9, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (E.T. 18.03.2022); **SÜZEK**, Sarper, İş Hukuku (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), 19. Baskı, İstanbul 2020, s.834
- 8 **NARMANLIOĞLU**, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İzmir, 1998, s.514; **TUNCA**, Merda Elvan, İşçinin Dinlenme Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013, s.154, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (E.T. 26.03.2022); **ULUSOY**, Yasin, 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, 2015, s.383-408; **EKONOMİ**, Münir, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m.64 (No.1), s.2

vardiyalı veya denkleştirme esasıyla çalışması günlük çalışma süresi bakımından farklılık yaratmadığından işçiye yasanın düzenlediği şekilde ara dinlenmesi verilmesi zorunludur⁹.

Yasal düzenlemede 7,5 saat ve daha uzun süreli çalışmalarda ara dinlenmesinin bir saat olacağı düzenlenmiş ancak çalışma süresinin artmasına göre bir ayrıma gidilmemiştir¹⁰. İşçinin günde 11 saatten fazla hatta 14, 15 saat çalışması durumunda işçinin ara dinlenme süresinin ne kadar olacağı kanunda düzenlenmediği için Yargıtay, işçinin günlük çalışma süresini on bir saat ile sınırlandırıldığı dile getirerek yasanın getirdiği bir saatlik ara dinlenmesi süresini yedi

⁹ **DOĞAN**, s.1181; **EKONOMİ**, Münir, Ara Dinlemesine İlişkin İş Kanunu'nda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.42, 2014, s.21-40

¹⁰ **YILMAZ** Orhun, Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021, s.111, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (E.T.20.03.2022); **DOĞAN**, s.1181; 22.HD. 23.12.2019, E.2017/26183, K.2019/24127 "Ara dinlenmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre 4 saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az 15 dakika, 4 saatten fazla ve 7,5 saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük 7,5 saati aşan çalışmalar bakımından ise en az 1 saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada 7,5 saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesi hükmüne göre günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği 7,5 saati aşan çalışmalar yönünden en az 1 saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok 11 saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde 11 saate kadar olan çalışmalar için ara dinlenmesi en az 1 saat, 11 saati aşan çalışmalarda ise en az 1,5 saat olarak verilmelidir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda işyeri giriş çıkış kayıtlarına göre yapılan fazla çalışma süresi hesaplamasında 11 saati aşan çalışmalarda ara dinlenme sürelerinin yukarıdaki ilkeler doğrultusunda dikkate alınmaması doğru olmamıştır." <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, (E.T. 20.03.2022)

buçuk saat ile 11 saatlik çalışma süreleri için uygulamaktadır¹¹. Yargıtay, işçinin günde 11 saatten daha fazla çalıştırıldığı durumlarda en az bir buçuk saat ara dinlenmesi verileceğini kabul etmektedir¹². On bir saat ile on dört saat arasında çalışan işçi için bir buçuk saat; on dört saat ve daha fazla çalışmalarda iki saat ara dinlenmesi verileceği yönünde kararları bulunmaktadır¹³. Başka bir kararında işçinin 08.30-23.00 saatleri arasında on dört buçuk saat çalıştığını, bunun karşılığında üç saat ara dinlenmesi verilmesi gerektiğini kararında

-
- ¹¹ **EKONOMİ**, s.33; **DOĞAN**, s.1181; **KORKMAZ/ ALP**, s.288
¹² **AKYİĞİT**, 2021a, s.422, **SÜZEK**, s.835
¹³ 9 HD. 15.06.2020, E.2017/16818, K.2020/5618 “Dosyadaki bilgi ve belgeler tanık anlatımları ve özellikle davacının fazla mesaisine ilişkin davalı vekilinin dava dilekçesindeki açıklamaları hep birlikte değerlendirildiğinde davalı işverene ait bankada çalıştığı anlaşılan davacının 01.08.2011 tarihinden önceki dönemde haftada beş gün 09.00-20.30 saatleri arasında günde 1 saat ara dinlenmesi düşüldüğünde günde 10,5 saat ve haftada 52,5 saat çalıştığı, bu dönem için davacının toplam fazla mesaisinin haftada 7,5 saat üzerinden hesaplanması gerektiği, 01.08.2011-11.11.2012 tarihleri arasında ise yine haftada 5 gün 09.00-21.00 saatleri arasında günde 1,5 saat ara dinlenme ile günde 10,5 saat ve haftada 52,5 saat çalıştığı ve bu dönem için de davacının toplam fazla mesaisinin haftada 7,5 saat üzerinden hesaplanması gerektiği kabul edilmelidir.”, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, (E.T. 20.03.2022) ; 9 HD. 14.11.2019, E.2017/12454, K.2019/19950 “Somut uyuşmazlıkta, salt davalı tanık ifadelerine itibar edilerek, yaz sezonu için günlük 14 saat olarak belirlenen çalışma süresinden 2 saat yerine 4 saat, kış sezonu için günlük 10 saat olarak belirlenen çalışma süresinden 1 saat yerine 2,5 saat ara dinlenme süresi düşülerek yapılan fazla çalışma hesabı hatalıdır.” <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, (E.T. 20.03.2022)

belirtmiştir¹⁴. Bir kararında ise on altı saat çalışan bir işçinin ara dinlenmesinin iki saat olması gerektiğini kabul etmiştir¹⁵.

Ara dinlenmesinin nasıl uygulanacağına ilişkin dikkat edilecek ilk nokta İş Kanunu 68/2' ye göre ara dinlenmenin kural olarak aralıksız kullanılmasıdır. Ara dinlenmesinin aralıksız kullanılması işçinin dinlenme hakkı bakımından önem arz etmektedir. Zira kesintisiz, daha uzun sürelerle dinlenme işçinin lehinedir, dinlenme hakkının amacına da uygundur¹⁶. Esas olan aralıksız kullanma ise de işin niteliği, iş yerinin durumu, sektördeki, yöredeki gelenekler, iklim ve mevsim gibi ara dinlenmenin aralıklı kullanılmasını gerektirecek durumların olması halinde, ara dinlenme aralıklı olarak kullanılabilir. Ara dinlenmesinin aralıksız veya parçalı şekilde kullanılmasına yönetim hakkı çerçevesinde mevcut koşullar da dikkate alınarak, işveren tarafından karar verilecektir¹⁷. İşveren işçinin iş görme borcundan beklediği menfaati elde edebilmek amacıyla

¹⁴ 9 HD. 12.09.2019, E.2017/11892, K.2019/15793, “Somut uyuşmazlıkta, fazla mesai süresinin hesaplanmasında 15 saatlik günlük çalışmalardan 3 saat ara dinlenmesi düşülmesi yerinde ise de kabul edilen günlük 11 saat çalışmalardan 1,5 saat ara dinlenmesi düşülmesi hatalıdır.” <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, (E.T.20.03.2022)

¹⁵ 22. HD. 16.05.2019, E.2017/22381, K.2019/11010 “Somut olayda, davacı hafta içi vardiyalı olarak 08.00-16.00, 16.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını, hafta sonları ise 16 saat aralıksız çalıştığını iddia ederek fazla çalışma ücret alacağı talebinde bulunmuştur. Tüm tanık beyanlarına göre davacının davalı iş yerinde haftanın 5 günü 8 saat, 1 günü ise 16 saat çalıştığı anlaşılmaktadır. 8 saat çalışmalarda yarım saat, 16 saat çalıştığı çalışmalarda ise 2 saat ara dinlenmesi düşülerek davacının haftalık çalışma süresi ve buna bağlı olarak da fazla çalışma süresi ve ücretinin hesaplanması gerekirken ara dinlenme düşülmeden hesaplama yapan bilirkişi raporuna itibarla hüküm kurulmuş olması doğru olmamıştır.” <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, (E.T.20.03.2022)

¹⁶ TUNCA, s.162

¹⁷ YILMAZ, 2021, s.115; ANDAÇ, Faruk, İş Hukuku-Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Ankara 2008, s.128-129

yönetim hakkı çerçevesinde çalışma sürelerini belirleyebilmektedir¹⁸. Bu doğrultuda işveren ara dinlenmesinin ne şekilde kullanılacağını belirleyecektir.

İkinci nokta ise, ara dinlenmenin çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilmesi durumudur. Esas itibariyle ara dinlenmesi ile günlük olarak iş görme borcunu yerine getiren işçinin belirli bir süre dinlendirilmesi, işe belirli bir süre ara vermesi, sonrasında tekrardan işe başlaması hedeflendiğinden işveren işçinin ara dinlenme hakkını çalışma süresinin ortalama bir zamanında kullandırmalıdır; işçinin işe geç gelmesi veya işten erken çıkması şeklinde kullanılan süreler, ara dinlenmenin amacı ile çelişir¹⁹.

İş Kanunu'nun 68.maddesi 4. Fıkrası gereğince, işveren yönetim hakkı çerçevesinde ara dinlenmesini tüm işçilere aynı anda kullandırabileceği gibi, nöbetleşe²⁰ veya gruplar halinde veyahut sırayla kullandırabilir. Örnek verecek olursak; iş yeri öğle arası

¹⁸ **ARITÜRK**, Nuh, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2017, s.102, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> , (E.T. 20.03.2022); **ADINIR**, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkının İşçinin Çalışma ve Dinlenme Sürelerine Etkisi, <https://blog.lexpera.com.tr/isverenin-yonetim-hakkinin/> (E.T. 20.03.2022)

¹⁹ **DOĞAN**, s.1184; Y9HD, T:28.10.2009, E:2008\11139, K:2009\29544; "Ara dinlenme süreleri kural olarak aralıksız olarak kullandırılır. Ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu isede, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir. İşçilerin tamamı aynı anda ara dinlenme zamanını kullanılabileceği gibi, belli bir plan dahilinde sırayla kullanmaları da mümkündür. Ancak ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun kullandırılması gerekir." <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T.20.03.2022)

²⁰ **ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nurşen/ **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31.Baskı, İstanbul 2018, s.714

kapatılmıyorsa, öğlen saatlerinde de açıksa, işçiler öğle yemeklerini yemek için dönüşümlü olarak ara dinlenme haklarını kullanacaklardır²¹. Ara dinlenmesinin topluca kullanılması halinde özellik arz eden bir durum söz konusu olmasa bile, nöbetleşe olarak farklı zamanlarda kullandırılması halinde çalışan işçilerin dinlenen işçileri rahatsız etmemesine dikkat etmek, dinlenen işçilerin de çalışma ortamını ve çalışan işçileri olumsuz etkileyecek hal ve hareketlerden kaçınmalarını sağlamak gibi birtakım durumlara özen gösterilmesi gerekmektedir²². Özellikle 24 saat çalışmanın durmadığı iş yerlerinde o postadaki bütün işçilerin aynı anda ara dinlenmesi mümkün olmayacağından Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği 10/2. Maddesi gereğince; “İşin niteliği, bir işyerinin aynı bölümündeki bütün işçilere aynı saatte ara dinlenmesi verilmesine olanak bırakmıyorsa, bu dinlenme, işçilere, gruplar halinde arka arkaya çalışma süresinin ortalarından başlayarak İş Kanunu ve bu Yönetmelikteki esaslara göre verilir.” düzenlemesi getirilmiştir²³.

Kural olarak işçi ara dinlenmesi süresinde serbesttir. Bu süreyi isterse iş yerinde, isterse iş yeri dışında kullanabilir. İşveren işçiyi ara dinlenmesi sırasında çalışması için zorlayamayacağı gibi, iş yerinden ayrılmasına da engel olamaz²⁴. Buna rağmen işçinin onayı alınarak, işin ve iş yerinin özelliği nedeniyle çalıştırılması veya çalıştırılmamakla işverenin talimatı doğrultusunda iş yerinde hazır vaziyette bekletilmesi durumunda, bu süre çalışma süresinden

²¹ DOĞAN, s.1184

²² EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul 2010, s.254-255

²³ DOĞAN, s.1184; EMİROĞLU, Nevsal, Türk İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014, s.10, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>, (E.T. 20.03.2022)

²⁴ KAPLAN, Emine Tuncay Senyen, Bireysel İş Hukuku, 10.Baskı, Ankara 2019, s.395; YILMAZ, 2021, s.121; SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7.Baskı, Konya 2019, s.428; ULUSOY, s.393

sayılacaktır²⁵. İşçi ara dinlenme süresi içinde işyerinde veya işinin başında kalarak çalıştırılıyor; işverenin talimatıyla işin başında bekletiliyor, çıkması muhtemel iş için hazır olarak bekliyor, işgücünü işverenin emrine hazır tutuyorsa işçinin geçirdiği bu süreler çalışma süresinden sayılacaktır, çünkü bu şekilde geçen süreler ara dinlenmesi niteliği taşımayacaktır. İşçi ara dinlenmesinde serbest olmalı, bir işle karşılaşma ihtimali olmamalıdır. Örnek verecek olunursa; gerektiğinde işlemeye hazır halde bulunan araç içinde veya bu aracın yanında çalışmaksızın duran, ancak oradan ayrılmaması gereken belediye otobüs şoförünün veya işvereni bir yere götürmüş olup da orada bekleyen özel araba şoförünün durumunda beklemeye geçen süreler ara dinlenmesi değildir²⁶. İşçinin ara dinlenmesini iş yeri dışında kullanması, işin ve iş yerinin gereklerine aykırı düşüyor ve bu durum tehlike oluşturuyorsa işveren yönetim hakkı çerçevesinde işçinin ara dinlenme süresini iş yerinde kullanmasını emredebilir, bu durum işçinin ara dinlenmesi yapmadığı anlamına gelmeyecektir²⁷. İşçi ara dinlenmesi sırasında iş yerinde kalıyor, yemek yiyor, zamanını serbestçe kullanıyor yani fiilen çalışmıyor veyahut işverenin emrinde olmuyorsa bu süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır²⁸.

İşveren tarafından işçinin ara dinlenmesini kullandığı sırada, işçiye emir ve talimat vermesi durumunda işçi bu talimatları yerine getirmek zorunda değildir. Zira işverenin ara dinlenme sırasında talimat vermesi kanuna aykırıdır. İşçinin ara dinlenmesi sırasında talimatlara uymaması halinde işverence iş sözleşmesi haklı nedenle veya bildirim sürelerine uyularak feshedilemeyecektir²⁹.

²⁵ **KAPLAN**, s.395; **ULUSOY**, s.398; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, Hamdi, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara 2008, s.927

²⁶ **TUNCA**, s.165

²⁷ **KORKMAZ / ALP**, s.288; **SÜZEK**, s. 836; **MOLLAMAHMUTOĞLU**, s.927

²⁸ **SÜZEK**, s.836

²⁹ **TUNCA**, s.164; **ÜNAL**, Tuğba, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019, s.120

Kanun maddesinin uygulanmasına dair diğer nokta ise ara dinlenmesinde geçen sürelerin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı ve bu sürelerde işçilerin çalıştırılması durumunda fazla çalışma, ilave ücret gibi hususların ortaya çıkıp çıkmayacağıdır. İş Kanunu'nun 68.maddesinin son fıkrası "Ara dinlenmeleri çalışma süresinden sayılmaz." şeklinde düzenlenmiştir. Fakat bu madde mutlak emredici değildir. Bireysel iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ara dinlenme süreleri günlük çalışma süresinden sayılabilecektir³⁰. Çalışılmış süre olarak kabul edilen ara dinlenme sürelerinde çalışmadığı halde ücret alabileceği yönünde düzenlemeler getirilebilecektir³¹. Bu durumda işçi ara dinlenme süresinde çalıştırılmışsa çalışmadan hak kazanacağı ücrete ek olarak çalıştığı süreyle orantılı olarak ilave ücret hakkı olacaktır. Burada süt iznine benzer bir durum ortaya çıkacaktır. Süt izinleri de çalışma süresinden sayıldığından süt izni kullanması gereken işçinin bunu kullanmayıp çalışması durumunda Yargıtay genel olarak fazla çalışma yaptığı düşüncesiyle zamlı ücret ödenmesine karar vermektedir³². Çalışma süresinden sayılan ara dinlenme süresi ile haftalık çalışma süresinin üzerine çıkılırsa işçi fazla çalışma ücretini hak edecektir³³. Ancak bir

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(E.T.27.03.2022)

³⁰ ULUSOY, s.387; YILMAZ, 2021, s.116

³¹ SÜMER, 2019, s.427; EMİROĞLU, s.18

³² DOĞAN, s.1185; 9.HD. 02.04.2018 E.2017/5607, K.2018/7152, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T.27.03.2022)

³³ YILMAZ, 2021, s.116; 9.HD. 01.03.2012 E. 2012/7306, K.2012/6557, "İşçi, ara dinlenme saatinde tamamen serbesttir. Bu süreyi işyeri içinde ya da dışında geçirebilir. İşyerinde geçirmesi ve bu süre içinde çalışmaya devam etmesi durumunda ara dinlenmesi verilmemiş sayılır. Ancak işçi işyerinde kalsa bile, ara dinlenmesi süresini serbestçe kullanabilir, bu süre içinde çalışmaya zorlanamaz. Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamamı olarak tanınmamışsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir." <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T.27.03.2022)

işçinin hiç mola vermeden çalışma yapması hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir³⁴.

Ayrıca işveren tarafından İş Kanunu madde 68/1 dışında işçilere sağlanacak çay molası, sigara arası vb. şekildeki ara dinlenmelerinin de çalışma süresinden sayılması, işçinin normal ücreti üzerinden ücret verilmesi uygun olacaktır³⁵.

2.3. Ara Dinlenmesinin Özellik Gösterdiği Haller

2.3.1. Ara Dinlenmesi Hakkından İş yerinde Çalışan Bütün İşçilerin Yararlanması

Ara dinlenmesi hakkında iş yerinde çalışan bütün işçiler yararlanacaktır; sadece iş yerinin belli bir kesiminde çalışan veyahut belli bir işi yapan işçilere ara dinlenmesi verileceği kararlaştırılmaz. İşveren iş yerinde çalışan tüm işçilere bu hakkı tanıyacaktır. Ancak hangi işçi veya işçilerin ne zaman ara dinlenmesi yapacağına da İş

³⁴ **GÜÇ**, Tekin, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 1.Baskı, Ankara 2014, s.132; YHGK 09.06.2020, E. 2016/824, K.2020/355, “Somut olayda, davacı görevlendirildiği süre içerisinde 7/24 çalışmasına rağmen toplu iş sözleşmesi gereği fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, çalıştığı yerin deprem bölgesi, acil kurtarma çalışmaları olması sebebiyle ara dinlenmesi olmadığını iddia etmiş, davalı ise davacıya Van iline 1. görevlendirilmesi için toplam 1.775,89TL, 2. görevlendirilmesi için ise 2.121,35TL ödeme yapıldığını savunmuştur. Her ne kadar mahkemece, davacının geçici görevlendirildiği tarihlerde 7/24 çalıştığı kabul edilerek yapılan fazla mesai hesabından ara dinlenme süresi düşülmemişse de, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararlarına göre 24 saatin tamamının işyerinde geçirildiği günlerde fiili çalışmanın en fazla 14 saat olabileceği, bunun dışında kalan zaman yemek, tuvalet, uyku ve benzeri ihtiyaçlar için ayrılmasının söz konusu olabileceği dikkate alınmadan, tüm çalışma dönemi için, 24 saat kesintisiz çalıştığı kabulü hayatın olağan akışına ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ilkelere aykırıdır.” <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>, (E.T. 27.03.2022)

³⁵ **EMİROĞLU**, s.18

Kanunu'nun 68. Maddesi doğrultusunda işveren yönetim hakkı kapsamında karar verecektir³⁶.

2.3.2. Çocuk ve Genç İşçiler

İş Kanunu'nun 71. Maddesi ile bu maddeyi dayanak alarak çıkarılan Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik³⁷ hükümlerine göre, temel eğitimi tamamlamış ve okula gitmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saatten fazla olamaz. Ancak 15 yaşını tamamlamış olan çocuklar için bu süre günde 8 saat ve haftada 40 saate kadar artırılabilir. Okula devam eden çocukların eğitim dönemindeki çalışma süreleri, eğitim saatleri dışında olmak üzere, en fazla günde 2 saat ve haftada 10 saat olabilir³⁸.

Söz konusu yönetmelik, çocuk ve genç işçilerin ara dinlenme zamanlarına ilişkin olarak, İş Kanunundan daha uzun dinlenme süreleri öngörmüştür ve ara dinlenmenin çalışmanın tam ortasında kullandırılması gerektiğini düzenlemiştir. İlgili yönetmeliğin 6/IV maddesine göre çocuk ve genç işçiler için, "İki saatten fazla dört saatten az süren işlerde otuz dakika, dört saatten yedi buçuk saate kadar olan işlerde çalışma süresinin ortasında bir saat olmak üzere ara dinlenmesi zorunludur."

Çalışma Bakanlığınca, "Sanat, Kültür ve Reklam Faaliyetlerinde Çocukların Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" çıkarılmıştır. Yönetmelik, 14 yaşını doldurmamış çocuk işçilerin ilgili faaliyetlerde çalışmasına yönelik azami çalışma sürelerini günde beş haftada 30 saat olarak düzenlemiş; yine çocukların yaş grubuna göre günlük çalışma süresini de sınırlandırmıştır. İlgili yönetmeliğin 8. Maddesinin 1.fıkrasında ise ara dinlenmeye yer verilmiştir. "Çocuğa, her bir saatlik çalışmanın ardından

³⁶ TUNCA, s.170

³⁷ RG., 06.04.2004, S.25425

³⁸ USTA, Osman/ ÜK, Mesut, İş Kanunlarından Doğan Fazla Çalışma Ücreti, 1.Baskı, Ankara 2014

on beş dakikalık mola verilmesi zorunludur. Çocuğun veya yasal temsilcisinin talebi halinde bu süre uzatılabilir." Ayrıca söz konusu yönetmeliğin 7.maddesinde "...Faaliyet alanında geçirilecek, yemek molası ve çocuğun talebi ile verilmiş dinlenme saatleri ile yolda geçen süreler dışındaki her türlü süre çalışma süresinde dahildir." şeklinde düzenleme yapılmıştır. 8. Madde de mola kavramından bahsedilirken, 7. Maddede yemek molası ve dinlenme sürelerinden bahsetmiş ve söz konusu terimler de her ne kadar anlam karmaşası varmış gibi görülse de ara dinlenmesini ifade etmektedir³⁹.

2.3.3. Gece Vardiyasında Çalışan İşçiler

Ara dinlenmesi süresi verilmesi açısından gündüz vardiyası ile gece vardiyasında çalışan işçiler arasında herhangi bir farklılık yoktur. Gece vardiyasında çalışan işçiler de çalıştıkları süreye göre ara dinlenmesi hakkına sahip olacaklardır. Gece vardiyasında çalışan işçiler ile gündüz vardiyasında çalışan işçilerin ihtiyaçları arasında bir fark olmayıp, aksine gece vardiyasında çalışan işçiler gündüz vardiyasında çalışan işçilerin çalışmasına göre daha dikkatli ve özenli olmaları gerektiği için gece vardiyasında çalışanlara özellikle ara dinlenmesi hakkı tanınması gerekecektir. İş Kanunu'nun 69.maddesinin 3. Fıkrasında gece çalışmasının 7,5 saati geçemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu hüküm doğrultusunda gece çalışması yapan işçi en fazla yedi buçuk saat çalışabileceğinden ara dinlenme süresi de yedi buçuk saatin karşılığı olan yarım saat olacaktır⁴⁰.

2.3.4. Hazırlama, Tamamlama ve Temizlik İşlerini Yapacak Olan İşçiler

Hazırlama, Tamamlama ve Temizlik İşleri Yönetmeliğinin "Dinlenme Zorunluluğu" başlıklı 10. maddesinde, "İş Kanunu'nun 68.maddesinde belirtilen ara dinlenmeleri hakkındaki hükümler saklı kalmak

³⁹ DOĞAN, s.1188-1189

⁴⁰ TUNCA, s.173; YILMAZ, Orhun, Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 2018, s.83-110

kaydıyla iş yerinde yürütülen asıl işin bitmesinden sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçilerin, bu işlere başlamadan önce yarım saatten az olmamak üzere dinlenmeleri zorunludur. Ancak, işçilerin bu dinlenme hakkını kullanmaları, asıl işin bitmesinden sonra böyle bir çalışma aralığı bırakılmasının herhangi bir teknik sakınca doğurmaması koşuluna bağlıdır. Sözü edilen dinlenmeler, çalışma süresinden sayılmaz" şeklinde hüküm konulmuştur. Hükme göre, yarım saatten az olmamak üzere dinlenme hakkı tanınmıştır.

2.3.5. Konut Kapıcıları

Ara dinlenmelerinin yer aldığı diğer bir yönetmelik de Konut Kapıcıları Yönetmeliğidir. İlgili yönetmeliğin ara dinlenmesine ilişkin "Çalışma Süresi ve Ara Dinlenmesi" başlıklı 7. maddesinde "Çalışma süresi genel olarak haftalık kırk beş saattir. Bu süre çalışma biçimine göre sözleşme ile azaltılabilir. Ayrıca, İş Kanunu'nun 63. maddesindeki süreyi aksatmamak koşuluyla yoğunlaştırılmış çalışma ilişkisi de kurulabilir. Çalışma süresi, kapıcının işte geçirdiği zamandır. Kapıcı konutu tahsis edilmiş işyerinde çalışma biçimine göre günlük çalışma süresi en çok dörde bölünebilir. Ara dinlenmesi çalışma süresinden sayılmaz. Çalışma saatleri, yaz ve kış saat uygulamaları ve iklim şartları dikkate alınarak düzenlenebilir." şeklinde hüküm bulunmaktadır.

2.3.6. Karayolları Taşımacılık Hizmetlerinde Çalışan İşçiler

Bazı işler niteliği gereği günlük çalışma ve dinlenme sürelerinin katı bir şekilde uygulanmasına imkân vermemektedir. Buna örnek olarak uzun yol taşımacılığı işinde çalışan işçiler gösterilebilir. Bu ve benzeri çalışmalar için Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği yürürlüğe girmiştir. Yönetmeliğin amacı, karayollarında, demiryollarında ve deniz, göl ve akarsularda hareket halindeki taşıtlarda yapılan ve 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na tabi olmayan taşıma işlerinde olduğu gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından olanak bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemektir.

Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 7.maddesi gereğince ise; *“Hareket halindeki taşıtlarda çalışan işçilerin ara dinlenmeleri, genel olarak duraklama yerlerinde verilir. Kalkış-varış yerleri arasında duraklama yeri bulunmayan veya duraklama yerleri bulunmakla birlikte işin niteliğinin gereği olarak bu yerlerde ara dinlenmesi verilemeyen durumlarda ara dinlenmesi taşıt içerisinde verilir.”* şeklinde düzenlenmiştir.

2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu’na göre çıkarılan Karayolları Trafik Yönetmeliği de yük ve yolcu taşımacılığı yapan şoförlerin ara dinlenmesi noktasında düzenleme getirmiştir. Yönetmeliğin 98. Maddesine göre; *“Ticari amaçla yük taşımacılığı yapan ve azami ağırlığı 3,5 tonu geçen araçların şoförleri ile ticari amaçla yolcu taşımacılığı yapan ve taşıma kapasitesi şoförü dahil 9 kişiyi geçen araçların şoförlerinin 24 saatlik herhangi bir süre içinde; toplam olarak 9 saatten ve devamlı olarak 4,5 saatten fazla araç sürmeleri yasaktır. Bu şoförler en fazla 6 günlük araç kullanma süresinden sonra 1 günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Hafta tatili en az 24 saattir. Düzenli seferler haricindeki uluslararası yolcu taşımacılığı söz konusu olduğunda şoförler 12 gün süreyle araç kullanabilirler, araç kullanma süresinden sonra 2 günlük hafta tatilini kullanmak zorundadırlar. Birleşik 2 hafta içinde toplam araç kullanma süresi 90 saati aşamaz. Bu şoförler sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süresi sonunda, eğer istirahat çekilmiyor ise en az 45 dakika mola almaları mecburidir. Bu molalar sürekli 4,5 saatlik araç kullanma süreleri içerisinde en az 15 dakikalık molalar şeklinde de kullanılabilir.”* şeklinde özel düzenleme getirilmiştir. Şoförün bu şekilde ara dinlenmesinde geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılmayacaktır.

Yargıtay bir kararında kargo aktarma merkezinde uzun yol şoförü olarak çalışan işçinin günlük on iki saat çalıştığını bu durumda bir buçuk saat ara dinlenmesi kullandığını kabul etmiştir⁴¹.

⁴¹ Yargıtay 9. HD. T. 15.01.2020 E. 2016/25362 K.2020/345 *“Davacı işçi, tanık olarak dinlendiği İstanbul Anadolu 13. İş Mahkemesi'nin 2014/92 esas sayılı dosyasında çalışma düzenini hafta içi beş gün 19:00-07:00 saatleri arası, cumartesi günü ise 15:00-24:00*

2.3.7. Diğer Hal

Ayrı bir yönetmelikle düzenlenmiş olmamakla birlikte, diğer bir çalışma türü de 24 saat çalışma, 24 saat veya 48 saat dinlenme şeklinde yapılan çalışmalardır. Bu çalışma tipinde ara dinlenmesi farklı işletilecektir. Yargıtay verdiği kararlarda "işçinin zorunlu ihtiyaçları nedeniyle on saat ara dinlenmesi yaptığını ve on dört saat çalıştığını" kabul etmektedir. Her gün çalışılmaması nedeniyle haftalık 45 saat çalışma sınırı aşılmamış olsa da 14 saat çalışmanın kabulü ile 11 saatlik günlük çalışma sınırı aşılmış olmakta ve çalışılan günler açısından üç saatlik fazla çalışma yapıldığı kabul edilmektedir⁴². Ancak Yargıtay bu çalışma tipinde çalışırken on saat ara dinlenmesi yapılması mümkün olmayan güvenlik görevlileri, bekçiler, sağlık personelleri vb. çalışma grupları açısından ayrıma gitmekte ve 2-6 saat arası kısa süreli ara dinlenmeleri kabul etmektedir⁴³.

3. HAFTA TATİLİ

3.1. Genel Bilgiler

Hafta tatili, haftanın beş veya altıncı gününde çalışma sebebiyle yorulan, sosyal hayatına ve kendisine zaman ayıramayan çalışanlara, yorgunluğunu giderebilmesi, çalışma hayatının stresli, bağımlı, programlı durumundan kurtulabilmesi için genelde haftada

saatleri arası olarak açıklamış olup 12 saatlik çalışmada 1.5saat, 9 saatlik çalışmada 1 saat ara dinlenmesi düşüldüğünde davacının haftalık çalışması 60.5saat olup haftalık fazla mesaisi 15.5 saattir. Hal böyleyken davacının haftada 24 saat fazla mesai yaptığı şeklindeki kabul yerinde değildir."

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 27.03.2022)

⁴² YILMAZ, 2021, s.128; 9. H.D. 05.10.2021 E. 2021/9973 K. 2021/13695, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 27.03.2022)

⁴³ YILMAZ, 2021, s.128; 9. H.D. 08.02.2016 E. 2016/2543 K. 2016/2024, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 27.03.2022)

bir gün ve hafta sonunda tanınan ücretli tatildir⁴⁴. Hafta tatili işçinin dinlenmesine fayda sağladığı kadar sosyalleşmesine de fırsat sağlamaktadır⁴⁵.

Hafta tatili, mevzuatımızda farklı metinlerde düzenlenmiştir. İş Kanunu, yürürlükten kaldırılan 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun⁴⁶, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da⁴⁷ hafta tatili hakkı yer almıştır. Ayrıca Deniz İş Kanunu⁴⁸ ve Basın İş Kanunu⁴⁹ kapsamına giren işçiler açısından da hafta tatili hakkı düzenlenmiştir⁵⁰.

Borçlar Kanunu'nun 421. Maddesinin 1.fıkrasına göre; *"işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür."* şeklinde düzenleme getirilmiştir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanununda ise *"Hafta tatili pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere cumartesi günü en geç 13.00'ten itibaren başlar."* şeklinde hüküm kurulmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda hafta tatilinin hangi gün olacağına dair açık bir düzenleme bulunmazken, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ve Borçlar kanununda hafta tatilinin pazar günü olduğu hüküm altına alınmıştır⁵¹.

3.2. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Hükümün Niteliği ve Uygulaması

İş Kanunu'nun 46. Maddesinin 1.fıkrası uyarınca *"Bu kanun kapsamına giren iş yerlerinde işçilere tatil gününden önce 63.maddeye göre*

44 **GÖKTAŞ**, Seracettin, Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S.30, s.43-49

45 **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT**, s.717

46 RG., 21.01.1924, S.54

47 RG., 19.03.1924, S.17284

48 RG., 29.04.1967, S.12686

49 RG., 20.06.1952, S.8140

50 **TUNCA**, s.280

51 **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT**, s.717; **AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara 2021, s.415

belirlenen iş günlerinde çalışılmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilir. Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Şu kadar ki; a) Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, b) Ek 2. maddede sayılan izin süreleri, c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, Çalışılmış günler gibi hesaba katılır. 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. Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24. ve 25. maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir." şeklinde ifade edilmiştir. Söz konusu maddenin b bendinde belirtilen ek 2. Maddedeki izin süreleri mazeret izni başlığıyla, "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 süregelen 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." şeklinde belirtilmektedir. Bu sürelerde de hafta tatili ücretine hak kazanmak için çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Söz konusu bu hüküm de tıpkı ara dinlenmesinde olduğu gibi nispi emredicidir. Nispi emredici nitelikte olmasından ötürü de hafta tatili konusunda düzenleme yaparken 46. Maddede çizilen sınırlar altına inmeyecekler ancak üstüne çıkabileceklerdir. İlgili hükümde çizilen sınırların altındaki düzenlemeler kararlaştırılsa dahi geçersiz sayılacaktır. Mesela, önceki beş gün çalışan bir işçiye 48 saat hafta tatili kullanması kararlaştırılabilecekken, on iki saat hafta tatili kullandırılması kararlaştırılamayacak, kararlaştırılsa da geçersiz olacaktır. Zira taraflar hafta tatilinin iki eşit parça şeklinde kesintili

olarak kullanılacağını da kararlaştıramayacaklar, kararlaştırılırsa da geçersiz olacaktır⁵².

Hafta tatilinin uygulanmasına dair ele alınacak ilk nokta ücretli hafta tatiline hangi koşullarda hak kazanılacağıdır. Kanun maddesine göre İş Kanunu kapsamındaki iş yerlerinde çalışan işçiler, hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışmış olmak kaydıyla hafta tatiline hak kazanacaklardır.

Hafta tatili iş Kanununun 46. Maddesinde düzenlense de madde metninden anlaşılacağı üzere hafta tatiline hak kazanıp kazanmama koşulunun tespit edilmesinde kanunun 63. Maddesinden yararlanılacaktır. 63. Maddeye göre; *“Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırk beş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir.”* ifadelerine yer verilmiştir.

Bu doğrultuda hafta tatiline hak kazanmaya ilişkin maddenin lafzı incelendiğinde hafta tatili ücretine hak kazanabilmek için tatil günlerinden önceki iş günlerinde çalışmak veyahut çalışılmış sayılmak gerektiği anlaşılmaktadır. Dolayısıyla işçinin o hafta izinsiz ve mazeretsiz bir gün veyahut daha fazla işe gelmemesi durumunda hafta tatili ücretine hak kazanması söz konusu olmayacaktır⁵³.

Haftanın altı günü eşit sürelerle çalışma yapıldığı hallerde günlük çalışma süresi yedi buçuk saat olacak, altı iş günü boyunca yedi buçuk saat çalışan işçi yirmi dört saat kesintisiz hafta tatilini hak edecektir. Haftanın beş günü çalışma yapılan iş yerlerinde, hafta tatiline hak kazanma açısından önceki altı iş gününde çalışma şartı aranmayacak, beş gün boyunca çalışan işçi hafta tatilini hak edecektir.

⁵² YILMAZ, 2021, s.132; SÜZEK, s.841; TULUKÇU, s.200

⁵³ ÇELİK/ CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s.719

Mesela, cumartesi günü çalışma yapılmayan iş yerlerinde hafta içi beş gün çalışan işçi pazar günü hafta tatiline hak kazanmış olacaktır. Yoğunlaştırılmış iş haftalarının denkleştirilmesi haftalık çalışma süresinin altında çalışma yapılan haftalarda hafta tatiline hak kazanma açısından 45 saatin doldurulması şartı aranmayacak, denkleştirilme kapsamında doldurulması gereken çalışma süresini tamamlayan işçi hafta tatiline hak kazanmış olacaktır. Mesela yoğunlaştırılmış iş haftasında elli beş saat çalışma yapılan bir iş yerinde, denkleştirilme gereği haftalık otuz beş saat çalışma yapılacak haftalarda, işçinin hafta tatiline hak kazanması için kırk beş saatlik çalışma süresini doldurması aranmayıp, otuz beş saat çalışan işçi hafta tatilini hak edecektir⁵⁴.

İşçinin gerekli çalışma sürelerini doldurup ücretli hafta tatilini hak etmesinden sonra, işveren işçiye yirmi dört saatten az olmamak kaydıyla ve kesintisiz şekilde hafta tatili kullandırmakla yükümlü olacaktır⁵⁵. Bu zorunluluk iş sağlığının korunması ve iş gücünün yenilenmesi amacıyla anayasanın 50. Maddesinden kaynaklanan bir zorunluluktur⁵⁶.

Hafta tatilinin amacı dikkate alındığında işçiye kesintisiz olarak verilmesi gerekmektedir. Aksi suretle haftanın birkaç gününde saatlere bölünmüş şekilde hafta tatili verilmiş olması halinde verilecek süre kanunda öngörülen süreden daha fazla bile olsa kanunun amacına aykırılık teşkil edecektir. Asgari 24 saatlik bu dinlenme süresi aralıksız olmalıdır⁵⁷. 24 saatlik süre 00.00'da başlayıp 24.00'da bitecek zaman dilimini ifade etmektedir⁵⁸.

⁵⁴ **YILMAZ**, 2021, s.133

⁵⁵ **USTA**, Tuğba Çiçek, Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri, Melikşah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015, s.12 <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> (E.T.31.03.2022); **YILMAZ**, 2021, s.135

⁵⁶ **SÜZEK**, s.841

⁵⁷ **KESKİN**, s.22; **USTA**, Tuğba Çiçek, s.13

⁵⁸ **KORKMAZ / ALP**, s.290

Uygulamada bazen işçiler hafta tatilindeyken yalnızca bir veya birkaç saatlik iş için iş yerine çağırılmakta ve çalıştırılabilmektedir. Yargıtay böyle bir durumda işçinin hiç tatil yapmamış sayılacağını kabul etmiştir⁵⁹. Hafta tatilinin işveren tarafından her hafta en az 24 saat ve kesintisiz şekilde kullanılması yerine hafta tatillerinin toplu olarak kullanılması da kanunun amacına aykırılık teşkil edecektir⁶⁰. Bu durumda da hafta tatilinin kullanılmadığı kabul edilmelidir.

İşçi hafta tatilinde çalışmaya zorlanamayacağı gibi, hafta tatilinde çalışmamış olması da bildirimsiz fesih sebebi teşkil etmeyecektir⁶¹.

Genel kural hafta tatilinin pazar günü yapılmasıdır. Kesintisiz hizmet vermenin zorunlu olduğu hastane, su, elektrik, gaz vs. dağıtım şirketleri ile eğlence sektörlerinde veya postalar halinde çalışmanın yapıldığı iş yerlerinde pazar günü de açık olduğu hallerde işçiye pazar günü yerine başka bir gün hafta tatili verilebilecektir⁶². Pazar günü çalıştırılan işçiye haftanın başka bir günü tatil verilirse, o gün hafta tatili kabul edilecektir ve pazar günü için fazla çalışma ve zamlı ücret söz konusu olmayacaktır. Fakat taraflar bireysel veya toplu iş sözleşmesi aracılığıyla bunun aksini kararlaştırıp pazar günü çalışılması durumunda zamlı ücret ödeneceği yönünde düzenleme yapabileceklerdir⁶³.

Hafta içerisinde istirahat raporu alan veya izin kullanan işçinin hafta tatili izni kullanıp kullanamayacağı, hafta tatili ücretine hak kazanıp kazanamayacağı hususu da açıklığa kavuşturulması gereken noktalardandır. İş kanununun 46. Maddesine göre; bir haftalık süre

⁵⁹ ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.719; Yargıtay 9. HD. 06.04.2016, E. 2014/36973 K. 2016/8527 <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 30.03.2022)

⁶⁰ YILMAZ, 2021, s.138; USTA, Tuğba Çiçek, s.14

⁶¹ KESKİN, s.26

⁶² ÇELİK / CANİKLİOĞLU / CANBOLAT, s.718; YILMAZ, 2018, s.106; EMİROĞLU, s.33; TULUKÇU, s. 205- 206

⁶³ YILMAZ, 2021, s.140

içerisinde kalmak şartıyla, işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri hafta tatiline hak kazanma için çalışılmış günler gibi hesap edilecektir. Bu doğrultuda hafta içinde raporlu olunması ve işveren tarafından izin verilmesi durumunda hafta tatili hakkı ortadan kalkmayacaktır. Bir haftalık süre içerisinde kalmak kaydıyla işçinin rapor alması, işveren tarafından izin verilmiş olması, İş Kanunu ek madde 2 kapsamında ölüm, doğum, evlenme gibi haller sebebiyle mazeret izni kullanmış olması durumlarında, işçi yine hafta tatili iznini kullanabilecektir⁶⁴.

3.3. Hafta Tatili Ücreti

İşçi, çalışmayarak geçirdiği hafta tatilinde 46. Maddenin 2. Fıkrası doğrultusunda bir günlük ücretine tam olarak hak kazanacaktır. Bu nokta işçinin dinlenirken ücret kaygısı taşımaması içindir⁶⁵. İşçinin hafta tatili ücretinin miktarı, hesaplama yöntemi ise İş Kanununun 49. Maddesi ve 50. Maddelerinde düzenlenmiştir. 49. Madde de "*İşçinin hafta tatili günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir. 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. Saat ücreti ile çalışan işçilerin hafta tatili günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır. Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47. ve 48. maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca her gün için bir günlük ücret ödenir.*" şeklinde düzenleme yapılmıştır.

Maktu aylık ücret karşılığı çalıştırılan işçilere ayrıca hafta tatili ücreti ödenmemekte, söz konusu ücret zaten maktu aylık içinde ödenmektedir. Hafta tatilinin karşılığı olan ücret İş Kanunu 50. Madde doğrultusunda çıplak ücret üzerinden hesap edilecektir. Ek ödemeler

⁶⁴ **GÜNER**, Erol, Hafta İçerisinde Rapor veya İzin Alan İşçinin Hafta Tatili Hakkı, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2017, s.265-272

⁶⁵ **TUNCA**, s.284

dahil edilmeyecektir⁶⁶. Ancak sözleşmeyle hafta tatili ücretinin giydirilmiş ücret üzerinden ödeneceği kararlaştırılabilir⁶⁷.

Kanununun 48. Maddesi Geçici İş Göremezlik başlığına sahip olup hafta tatili ile ilgili olarak "İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan hafta tatili günü ücretleri, 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 düzenleme yapılmıştır. Ayrıca 46. maddenin 4. Fıkrasında "Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25. maddelerin III numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenecektir." denilmektedir.

45 saat olan haftalık çalışma süresi altı günde doldurulduğu işyerlerinde hafta tatili tek gün olacakken, beş günde doldurulduğu işyerlerinde hafta tatili iki gün olacaktır. İlk halde işçiler yalnızca haftanın bir günü çalışmaksızın hafta tatiline hak kazanacakken, ikinci halde işçiler haftanın iki günü çalıştırmaksızın hafta tatili ücretini hak edecektir.⁶⁸

Uygulamada tartışılan bir nokta da işten ayrılanlar için hafta tatili ücreti ödenip ödenmeyeceği hususudur. Kanunda iş sözleşmesi sona erdiğinde hafta tatilinin ne olacağı noktasında bir düzenlemeye gidilmemiştir⁶⁹. İşçinin hafta tatili gününde iş akdi son bulursa 24 saatlik dinlenme hakkının kullanılması veya kullandırılması fiilen mümkün olmayacaktır. İşten ayrılan bir işçiye hak ettiği yıllık ücretli izin süresine ilişkin ücreti nasıl ödeniyorsa aynı şekilde hak ettiği fakat yıllık izinde olduğu gibi kullanma olanağı olmadığı hafta tatiline

⁶⁶ **KORKMAZ/ALP**, s.290-291

⁶⁷ **TUNCA**, s.284

⁶⁸ **YILMAZ**, 2021, s.143; **SÜMER**, 2019, s.431; **TULUKÇU**, s.209

⁶⁹ **YILMAZ**, 2021, s.143; **GÜNER**, s.269

ilişkin ücretinin de ödenmesi gerekmektedir.⁷⁰ Ayrıca Yargıtay'ın bir kararına bakıldığında hafta tatili ücretinin çalışılan dönem ücreti üzerinden hesaplanması gerektiği görülmektedir⁷¹.

3.3.1. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Hafta Tatili

İş Kanunu'nun 13.maddesinde kısmi süreli ve tam süreli iş sözleşmelerinin tanımına yer verilmiştir. Bu doğrultuda kısmi süreli iş sözleşmesi tanımı; işçinin normal haftalık çalışma süresinin tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumundaki sözleşme şeklinde belirtilmiştir. Emsal işçi ise, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçi olarak tanımlanmaktadır. Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 6.maddesi ile iş yerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak düzenlenmiştir. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saat ise, üçte ikisi oranına kadar yani 30 saate kadar yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olacaktır. Emsal işçi çalışması haftalık 42 saat olarak düzenlenmişse de 28 saate kadar olan çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilecektir. Ancak bu iş yerindeki işçi 30 saat çalışıyorsa tam süreli çalışma yapmış olacaktır⁷².

Kısmi süreli çalışma yapan iş yerleri bakımından hafta tatili de İK m.46/1 uyarınca kullanılır. Fakat yasanın amacı dikkate alındığında gerekçede de ifade edildiği üzere sadece haftanın birkaç gününde iş yerinde çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanması

⁷⁰ GÜNER, s.269; TULUKÇU, s.210

⁷¹ Y. 9.HD. 16.12.2019 E. 2016/11034 K. 2019/22396 "Hafta tatili ücretleri çalışılan dönem ücreti üzerinden hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz. Bu durumda hafta tatili ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli değildir. İstek konusu dönem içinde işçi ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir." <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 31.03.2022)

⁷² KARACA, Ali, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri ve Hafta Tatili İzni Ücret Hakları, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2016, s.241-245

mümkün olmayacaktır. Zira bu halde işçinin çalışma süresi dinlenme hakkını gerektirmeyecek kadar kısadır⁷³. Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanması noktasında başvurulan ölçüt, kısmi süreli çalışan işçinin haftada kaç gün aynı işverenin aynı iş yerinde veya değişik iş yerinde çalışıp çalışmadığıdır. Eğer işçi, haftanın 6 günü aynı işverenin değişik veya aynı işyerinde çalışıyorsa hafta tatilini hak edecektir. Haftanın altı iş günü yarım gün çalışan işçi hafta tatilini hak edecektir. Fakat yukarıdaki örnekte olduğu gibi yalnızca haftanın iki günü aynı işverene bağlı olarak çalışırsa hafta tatiline hak kazanamayacaktır⁷⁴. Yargıtay bu görüşün aksini savunmakla, kısmi süreli çalışma halinde haftalık çalışma süresinin kırk beş saati bulamayacağı gerekçesiyle işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağı yönünde kararlar vermektedir⁷⁵.

3.3.2. Postalar Halinde Çalışmada Hafta Tatili

⁷³ **SÜZEK**, s.838; **KOÇ**, Muzaffer/**GÖRÜCÜ**, İbrahim, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2011, s.149-178

⁷⁴ **TUNCA**, s.321

⁷⁵ **YILMAZ**, 2021, s.146; Y. 9.HD. 15.01.2013 E. 2010/35184 K.2013/596, "1475 sayılı kanunun ilgili 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 dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmi dört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 4857 sayılı kanunun ilgili maddesinde, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırk beş saat olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple 4857 sayılı kanunun uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırk beş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz." <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 02.04.2022); Y. 9.HD. 08.12.2009 E. 2009/44744 K.33940; Y. 9.HD. 20.11.2008 E. 2007/31344 K.2008/31565 <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 02.04.2022)

İş kanununda çalışma süreleri düzenlemekle, bir iş yerinde işin niteliğinden kaynaklanan sebeplerle veya işin niteliği devamlı çalışmayı gerektirmediği durumlarda bütünüyle işverenin inisiyatifiyle postalar gece ve gündüz yirmi dört saat aralıksız faaliyette bulunulması mümkündür. Kural olarak postalar halinde çalışma günlük çalışmanın gece çalışması olarak devamını gerektiren faaliyetler sonucu ortaya çıkan bir zorunluluktur⁷⁶.

Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 11.maddesinde "Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur." ifadesi yer almaktadır. Postalar halinde çalışma (vardiya) usulünün uygulandığı iş yerlerinde, cumartesi günü saat 24.00'de vardiyaya giren işçinin pazar günü saat 08.00'e kadar çalışması, Pazar (hafta tatili) çalışması sayılmayıp, işçiye zamlı ödeme yapılamayacaktır. Zira bu durum postalar halinde çalışmanın bir sonucudur. Ve işçiye ayrıca 24 saatlik dinlenme süresi verilir⁷⁷.

3.4. İşçinin Hafta Tatilinde Çalıştırılması Durumu

İşçinin muvafakati olmadan hafta tatilinde çalıştırılması yasaktır. Ancak işçi haftalık normal çalışma süresini tamamladıktan

⁷⁶ **BALOĞLU**, Cem, Postalar Halinde Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.23, S.1, 2021, s.69-82

⁷⁷ **SÜZEK**, s.843; **YILMAZ**, 2018, s.106; 9HD, 17.02.1975, E 1974\27048, K 1975\2465, "Gerçekten, davacı işyerinde vardiya düzeni ile çalışmaktadır ve bazı haftalar sırası geldiğinde cumartesi gecesini saat 24 ile pazar sabahı saat 8 arasında görev yapmaktadır. Bu hal vardiya usulü çalışmanın tabii bir sonucudur. Cumartesi günü saat 24.00 de vardiyaya giren işçinin pazar günü saat 8'e kadar çalışması pazar çalışması sayılamaz ve zamlı ödemeyi isteyemez. Zira, davacıya haftada 24 saat dinlenme de verilmiştir." <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 02.04.2022)

sonra hafta tatilinde de çalıştırılacak olursa, *saat ücreti karşılığı çalışması* durumunda bir günlük hafta tatili ücretine ek olarak yüzde elli zamlı olarak hesaplanan bir günlük ücret daha ödenecektir. Yani işçiye toplam iki buçuk gündelik ücret ödemesi yapılacaktır. Ancak maktu (aylık) ücretle çalışan işçi açısından hafta tatili ücreti zaten ücretinin içinde ödendiği için sadece bir buçuk günlük ücret tahakkuku yapılacaktır. İşçiye ödenecek ücretin hafta tatilinde yapacağı çalışmaları da kapsayacağı yönünde yapılacak sözleşmeler geçersiz olacaktır⁷⁸.

Haftalık çalışma süresinin kırk beş saatten daha düşük belirlendiği iş yerlerinde ise hafta tatilinde çalışan işçi, kırk beş saate kadar olan kısmı için yüzde yirmi beş zamlı, kırk beş saatten sonraki çalışılan kısımlar yönünden ise yüzde elli zamlı ücrete hak kazanacaktır. İşçiler bu şekilde yaptıkları fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma için zamlı ücret almak yerine serbest zaman hakkından yararlanabileceklerdir. Serbest zaman hakkını kullanırsa işçi fazla çalışma ücreti talep edemeyecektir. Ayrıca hafta tatilinde çalışan işçiye haftanın başka bir günü tatil verilecek olursa ilgili gün hafta tatili niteliği taşıyacağı için ilave ücret, zamlı ücret söz konusu olmayıp yalnızca çalışılmaksızın hak kazanılacak bir günlük ücret ödenecektir⁷⁹. Toplu iş sözleşmeleri ile hafta tatilinde çalışılacağı belirlenmesi durumunda toplam dört gündelik bedeli kadar zamlı ücret verildiği görülebilmektedir⁸⁰.

Ayrıyeten Yargıtay'a göre bir kimsenin yılın hiçbir haftasında tatil yapmadan çalışması düşünülüp, tüm hafta tatillerinde çalışılmış gibi hesap yapılması isabetli olmayacaktır. Bu nedenle Yargıtay yaptığı hesaplamalarda takdiri indirim uygulamaktadır⁸¹. Yargıtay her durumda işçinin fazla çalışma yapmasını hayatın normal akışına aykırı bulacak şekilde rutin uygulamalara gitmek yerine, her somut

⁷⁸ ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT, s.720

⁷⁹ YILMAZ, 2021, s.147-150; TUNCA, s.285

⁸⁰ KESKİN, s.27

⁸¹ Y. 22HD. 22.01.2013, E. 2012/10831 K. 2013/372, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 02.04.2022)

olaya göre ayrı değerlendirme yapmalı, işçinin hak kaybına uğramasının önüne geçmek için gerçekten fazla çalışmasının bulunup bulunmadığını iyice araştırması gerekmektedir⁸².

3.5. Hafta Tatili Ücretinin Ödenmemesinin Sonuçları

Kanunda işçinin hafta tatilinde çalışmaya zorlanması, hafta tatilinde çalışması sonucunda ücretinin ödenmemesi veya hafta tatilinde çalışması durumunda ilave ücret veya fazla çalışma ücretinin ödenmemesi durumunda uygulanacak herhangi bir yaptırım, idari para cezası düzenlenmemiştir. Hafta tatili ücreti en nihayetinde bir ücrettir. Bu konudaki boşlukta benzer konuyu düzenleyen “Ücretle İlgili Hükümlere Aykırılık” başlıklı 102. Maddenin a ve c bentlerinin kıyasen uygulanmasıyla doldurulması yerinde olacaktır. Bu durumda işverene idari para cezası verilmelidir⁸³.

3.6. Hafta Tatilinde Çalışmanın İspatı

İşçi hafta tatili hakkından yoksun bırakıldığı durumda; bu hakkın kendisine tanınmadığını ve hafta tatilinde çalışmasına rağmen çalışmasının karşılığını almadığını ancak kural olarak yazılı delil veya tanıkla ispat edebilecektir⁸⁴.

Hafta tatilinde çalıştırıldığını ispatlama yükümlülüğü işçiye aitken, hafta içinde bir gün izin verildiği veya ücretinin ödendiğini ispatlama yükümlülüğü işverene aittir⁸⁵. İşçi iddiasını her türlü delille

⁸² **YILMAZ**, 2021, s.151-152

⁸³ **EKONOMİ**, Münir, Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.72, 2022, s.21-39; **YILMAZ**, 2021, s.152-153

⁸⁴ **TUNCA**, s.287; **SÜMER**, 2019, s.426

⁸⁵ **ÇELİK / CANIKLIOĞLU / CANBOLAT**, s.721

ispatlayabilecekken, işveren ödeme savunmasını ancak yazılı belgeler ile kanıtlayabilecektir⁸⁶.

4. KARAR İNCELEMESİ

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas Numarası: 2020/8435

Karar Numarası: 2021/593

Karar Tarihi: 13.01.2021

A. KARAR ÖZETİ⁸⁷

Taraflar arasında görülen dava sonucunda verilen kararın, temyizden incelenmesi davalılar vekili tarafından istenilmekle, temyiz taleplerinin süresinde olduğu anlaşıldı. Dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

⁸⁶ **ASTARLI**, Muhittin, *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*, Ankara, 2008, s.231; **SÜMER**, 2019, s.426; **SERACETTİN**, s.43 vd.; **TUNCA**, s.287; Y. 22HD. 22.01.2013, E. 2012/10831 K. 2013/372, <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/> (E.T. 02.04.2022)

⁸⁷ <https://legalbank.net/arama> (E.T. 21.05.2022)

DAVACI İSTEMİNİN ÖZETİ:

Davacı vekili, müvekkilinin ... Dok. Teks. Taş. ve Plastik San. ve Tic. A.Ş.' de 18.06.2011 tarihinde çalışmaya başladığını ve 12.10.2012 tarihine kadar çalıştığını, aynı tarihte aynı şahıslara ait ... Gıda ve Taşımacılık San. Tic. A.Ş. ile istihdamı zorunlu personel sözleşmesi imzalayarak aylık brüt 3.631,79 TL ve net 2.600,00 TL ücret ile çalışmaya başladığını, davacının ... Gıda ve Taşımacılık San. Tic. A.Ş.' de Ziraat Mühendisi olarak çalışmaya başladıktan sonra, işverenin sözleşmede belirlenen miktarın çok altında olan asgari ücreti davacıya ödediğini ve davacının bu sebeple işten ayrıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı ile bir kısım işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

DAVALILAR CEVABININ ÖZETİ:

Davalılar vekili, davacının istifa etmek suretiyle iş sözleşmesini feshettiğini, işyerinde üçlü vardiya şeklinde çalışma olduğunu, bu sebeple davacının fazla çalışma dahil diğer talep konusu alacaklara hak kazanmadığını ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

MAHKEME KARARININ ÖZETİ:

Mahkemece, bozma öncesi yapılan ilk yargılama toplanılan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Karar süresi içerisinde davalılar vekili tarafından temyiz edilmiş olup; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 06.02.2019 tarihli, 2017/19819 Esas ve 2019/2523 Karar sayılı ilamı ile yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir. Mahkemece, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 06.02.2019 tarihli, 2017/19819 Esas ve 2019/2523 Karar sayılı bozma ilamına uyulmasına karar verilmiştir.

Bozma sonrası yapılan yargılamada kapsama alınan ek rapora göre, davanın kısmen kabulü yönünde karar verilmiştir.

TEMYİZ:

Karar süresi içerisinde davalılar vekili tarafından temyiz edilmiştir.

GEREKÇE:

1-Dosyadaki yazılara, belgelere ve tüm dosya kapsamına göre; davalıların aşağıdaki bendin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2- Taraflar arasında fazla çalışma ücretinin miktarı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda uygun bir indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir. Yapılacak indirim, işçinin çalışma şekline ve işin düzenlenmesine ve hesaplanan fazla çalışma miktarına göre takdir edilmelidir. Hakkın özünü ortadan kaldıracak oranda bir indirime gidilmemelidir Somut olayda, bozma sonrası hükme esas alınan ek raporda, davacı tanık beyanına göre hesaplama yapılmış olmasına rağmen, fazla çalışma ücreti alacağından davacının çalışma şekli, işin düzenlenmesi, hizmet süresi ve fazla çalışma miktarı gibi hususlar göz önünde bulundurularak dosya kapsamına uygun makul bir oranda indirim yapılması gerekirken bu hususa dikkat edilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3-Taraflar arasında hafta tatili ücreti alacağının hesaplanması hususunda da uyuşmazlık bulunmaktadır. Somut olayda, Mahkemece bozma öncesi yapılan ilk yargılama hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacının tüm hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilerek hesaplama yapılmış ise de söz konusu raporda hafta tatili ücreti alacağının, günlük bazda değil; fazla çalışma hesabında olduğu gibi günlük çalışma süresi esas alınarak ve saatlik ücretin yüzde elli fazlası olacak şekilde hesaplandığı, buna göre de ... Dok. Teks. Taş. Ve Plastik San. ve Tic. A.Ş.' nin sorumlu olduğu hafta tatili ücreti alacağı

miktarının brüt 4.169,97 TL, ... Gıda ve Taşımacılık San. Tic. A.Ş.' nin sorumlu olduğu brüt hafta tatili ücreti alacağının miktarının brüt 795,35 TL olarak tespit edildiği görülmektedir. Davalılar vekilinin temyiz itirazları doğrultusunda, Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi'nin 06.02.2019 tarihli, 2017/19819 Esas ve 2019/2523 Karar sayılı ilamı ile yapılan işin niteliği, tanık anlatımı ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirilerek, davacının yalnızca pamuk sezonu olarak belirlenen Haziran-Eylül ayları arasındaki çalışma döneminde hafta tatilinde çalışma yaptığı, yılın geri kalan bölümünde hafta tatili çalışması olmadığı değerlendirilmek suretiyle hafta tatili alacağının hesaplanması gerekirken tüm hafta tatillerinde çalıştığının kabulü ile hüküm kurulmasının hatalı olduğu gerekçesiyle yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiş olup; yerel mahkemece bozma ilamına uyulmak suretiyle ek rapor kapsama alınmıştır. Bozma sonrası kapsama alınan ek rapora göre, her ne kadar bozma ilamı doğrultusunda davacının yalnızca Haziran-Eylül ayları arasında hafta tatillerinde çalıştığı kabul edilmek suretiyle hafta tatili ücreti alacağı hesaplanmış ise de; hafta tatilinde çalışma yapılması halinde ödenmesi gereken iki yevmiye olduğu, bordroda hafta tatili ücreti ödendiği için normal çalışma ücretinin bir katı esas alınmak suretiyle, ancak yine fazla çalışma hesabında olduğu gibi günlük çalışma süresi esasına göre davalı ... Dok. Teks. Taş. Ve Plastik San. ve Tic. A.Ş.' nin sorumlu olduğu miktar brüt 6.871,95 TL olarak hesaplanmış olup; Mahkemece, bozma sonrası taraflar lehine doğmuş usuli hak ilkesi gözetilerek bozma öncesindeki miktarla bağlı kalınmak suretiyle hafta tatili ücreti alacağının davalı ... Dok. Teks. Taş. Ve Plastik San. ve Tic. A.Ş.' den tahsiline karar verilmiştir. Öncelikle belirtmek gerekir ki, her ne kadar hafta tatili ücreti hesaplanırken fazla çalışma hesabında olduğu gibi günlük çalışma süresinin dikkate alınarak hesaplama yapılması hatalı ise de davalı tarafça ileri sürülen ilk temyiz talebinde, hafta tatili ücreti alacağının hesaplama yöntemine ilişkin açık temyiz bulunmadığından bu husus bozma sebebi yapılmamış olup; bu hesaplama yöntemi bakımından davacı lehine usuli kazanılmış hak oluşmuştur. Ancak bozma sonrası kapsama alınan bilirkişi raporunun ilk sütununda brüt çıplak ücret, ikinci sütununda çalışma günü, üçüncü sütununda ise hafta tatili çalışma süresi yer almakta olup; yapılan incelemede hafta tatili "çalışma süresi" olarak belirtilen sürelerin adeta "çalışma gün sayısı" gibi dikkate alınarak hesaplama

yapıldığı; bu sebeple hafta tatili ücreti alacağı'nın hatalı hesaplandığı anlaşılmaktadır. Öte yandan her ne kadar hafta tatilinde çalışma yapılması halinde ödenmesi gereken iki yevmiye olduğu, bordroda hafta tatili ücreti ödendiği için normal çalışma ücretinin bir katı esas alınmak suretiyle hesaplama yapılmış ise de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan hafta tatilinin ücreti iki buçuk yevmiye olmalıdır. Bozma sonrası hükme esas alınan bilirkişi raporunda, çalışılan hafta tatilinin ücreti günlük iki yevmiye kabul edilmesi hatalı ise de bu husus davalı lehine olduğundan ve davacının temyiz talebi olmadığından bozma sebebi yapılmamıştır.

SONUÇ:

Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı sebeplerle BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililere iadesine, 13.01.2021 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

B. KARARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Karara konu olayda konumuz gereği değerlendireceğimiz husus hafta tatili ücretinin hesabı ve hafta tatilinde fazla çalışma yapıldığında işçiye ödenmesi gereken ücretin ne kadar olduğu noktasındadır. Somut olayda davacının Ziraat Mühendisi olarak çalıştığı davalı işveren nezdinde yapmış olduğu hafta tatili çalışmaları hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır. Söz konusu olayda hafta tatilinde yapılan çalışmanın karşılığı 2 yevmiye şeklinde hesaplanmıştır. Yapılan hesaplama hatalıdır. Zira; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesinin ikinci fıkrası; *çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir.* Şeklinde düzenleme getirmiştir. Hafta tatili, işçinin 6 günlük çalışması sonucunda hak etmiş olduğu, kesintisiz en az 24 saatlik dinlenme sürecidir. Ve bu 24 saatlik dinlenme hakkının tanınması zorunludur. Bu 24 saatlik dinlenme hakkı kullanan işçi çalışmış gibi o günün

ücretine hak kazanacaktır. Fakat işçi hafta tatilinde çalıştırılırsa bu sefer çalışmadan hak etmiş olduğu 1 günlük yevmiye tutarına ek olarak, 1.5 yevmiye daha hak edecektir. Zira hafta tatilinde yapmış olduğu çalışma ile haftalık çalışma süresi olan 45 saati aşmış olacaktır. Bu nedenle haftalık çalışma süresini tamamladıktan sonra hafta tatilinde çalıştırılan işçiye o gün için toplam 2.5 günlük yevmiye ödemesi yapılması gerekmektedir. Ancak eğer işçinin haftalık çalışma süresi tamamlanmamış olsaydı, işverence işçiye zamlı ücret ödenmeyecekti. Zamlı ücret ödenmesinin sebebi işçinin fazla çalışma yapmasından ötürüdür. Somut olayda bozma sonrası hükme esas alınan bilirkişi raporunda, çalışılan hafta tatilinin ücreti günlük iki yevmiye kabul edilmesi hatalı ise de bu husus davalı lehine olduğundan ve davacının temyiz talebi olmadığından bozma sebebi yapılmamıştır.

Ayrıca bozma sonrası kapsama alınan bilirkişi raporunun ilk sütununda brüt çıplak ücret, ikinci sütununda çalışma günü, üçüncü sütununda ise hafta tatili çalışma süresi yer almakta olup; yapılan incelemede hafta tatili “çalışma süresi” olarak belirtilen sürelerin adeta “çalışma gün sayısı” gibi dikkate alınarak hesaplama yapıldığı; bu sebeple hafta tatili ücreti alacağının hatalı hesaplandığı anlaşılmaktadır

Fazla çalışma ücreti saat ücreti esas alınarak hesaplanmaktadır⁸⁸. Hafta tatili ücretinin hesaplanması o şekilde değildir. Bozma öncesi alınan bilirkişi raporunda hafta tatili fazla çalışma hesabında olduğu gibi günlük çalışma süresi esasına göre hesap edilmiş, bozma sonrası alınan bilirkişi raporunda ise raporun ilk sütununda brüt çıplak ücret, ikinci sütununda çalışma günü, üçüncü sütununda ise hafta tatili çalışma süresi yer almakta olup; yapılan incelemede hafta tatili “çalışma süresi” olarak belirtilen sürelerin adeta “çalışma gün sayısı” gibi dikkate alınarak hesaplama yapıldığı; bu sebeple hafta tatili ücreti alacağının hatalı hesaplandığı kararda dile getirilmiştir. Çalışma süresi esasına göre yapılan

⁸⁸ 9. HD. 25.11.2010, E. 2008/41827 K. 2010/24627 sayılı kararı için bkz. USTA/ÜK, s.247

hesaplama fazla çalışma ücreti hesabında söz konusu olur. Hafta tatilinde ise gün esasına göre hesaplama yapılır, yani işçinin bir günlük ücreti ne kadar ise hafta tatilinde çalışma yapması halinde 2.buçuk günlük ücret ödemesi yapılır. Sonuç olarak karar incelendiğinde söz konusu Yargıtay Kararının yerinde bir karar olduğu kanaatindeyim.

5. SONUÇ

İşçinin tatil ve dinlenme hakları hem ulusal metinlerde hem de uluslararası metinlerde apaçık düzenlenmiştir. Yapılan düzenlemelerle hedeflenen asıl amaç, işçiye ücretinden hiçbir kesinti yapmadan tatil ve dinlenme olanağı sunmaktır. Bu sayede işçinin ücretli izinler ile birlikte çalışma hayatındaki stresi ve yorgunluğu üzerinden atması, ailesi ve sosyal çevresi ile daha sıkı biçimde bütünleşmesi hedeflenmektedir. Sosyal devlet ilkesinin bir uzantısı olan işçilerin sağlığının korunması, iş gücünün de korunmasına hizmet etmektedir. Bu nedenle kanunlarla koruma altına alınmıştır. İşçinin dinlenme haklarından ikisi ara dinlenmesi ve hafta tatilidir.

Ara dinlenmesi İş Kanunu'nun "İşin Düzenlenmesi" başlıklı 4. Bölümünde 68. Maddede hüküm altına alınmıştır. Ara dinlenmesi nispi emredici şekilde düzenlenmiştir. Kanuna göre ara dinlenme süresi dört ve daha kısa süreli çalışmalarda on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar (yedi buçuk saat dahil) süreli işlerde yarım saat ve yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saattir. Düzenlenen bu sürelerin verilmesi zorunludur. İş yerinin gelenek ve göreneklerine göre ayrıca sözleşme ile de ara dinlenmesi süresi kararlaştırılabilecektir. Ara dinlenmesinin iş yerinde çalışma tüm işçilere aynı anda verilmesi esas olmalıdır. Nöbetleşe olarak ara dinlenmesinin kullanılması istisnai olmalıdır. Ara dinlenmesi günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında verilecektir. Ortalama bir zaman değil de işin başında veya sonunda ara dinlenmesi mümkün değildir. Ara dinlenmesi sadece İş Kanunu'nda düzenlenmiş olmayıp, çeşitli kanun ve yönetmeliklerde de yer olmaktadır. Zira bu doğrultuda çocuk ve genç işçiler, gece vardiyasında çalışan işçiler,

hazırlama tamamlama ve temizlik işlerini yapacak olan işçiler ve konut kapıcıları için ara dinlenme süreleri farklılık arz etmektedir.

Hafta tatili ise, yine İş Kanunu'nda düzenlenmiş olup Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanununun da yer almaktadır. Hafta tatili ile ilgili hüküm iş Kanununun 46. maddesinde yer almakta olup, İş Kanunu kapsamındaki iş yerlerinde önceki günlerde çalışılmış olmak kaydıyla hafta tatiline hak kazanacaklardır. Ara dinlenmesinde olduğu gibi nispi emredicidir. Nispi emredici nitelikte olmasından ötürü de hafta tatili konusunda düzenleme yaparken 46. Maddede çizilen sınırlar altına inmeyecekler ancak üstüne çıkabileceklerdir. İlgili hükümde çizilen sınırların altındaki düzenlemeler kararlaştırılsa dahi geçersiz sayılacaktır. Hafta tatilinin amacı dikkate alındığında kesintisiz olarak asgari 24 saat hafta tatili süresi verilmektedir. Hafta tatili ücreti çıplak ücret üzerinden verilmekle giydirilmiş ücret üzerinden verilmesi için sözleşme ile de bir kararlaştırılma yapılabilecektir. Hafta tatiline hak kazanan işçi bu sürede çalışmayıp geçirmek yerine çalıştırılırsa fazla çalışma ücreti elde edecektir. İş yerinde haftalık normal çalışma süresi 45 saat ise bu süreyi aşacak şekilde hafta tatilinde işçinin çalışması durumunda %50 zamlı ücret daha eklenerek, günlük ücretin 2 buçuk katı ücrete hak kazanacaktır. Ancak iş yerinde 45 saatin altında haftalık çalışma süresi kararlaştırılmışsa 45 saate kadar olan kısım için hafta tatilinde çalışması durumunda %25 zamlı ödeme yapılacaktır. Hafta tatilinde işçinin çalışması halinde ödenecek ücret konusunda uygulama da oldukça sorun çıkmaktadır. Bilirkişiler tarafından yapılan hesaplamalarda günlük ücretin 2 buçuk katı ücrete hak kazandığı halde bu husus hesaplamada dikkate alınmamaktadır. Bu da işçinin mağduriyetine sebebiyet vermektedir. Hafta tatilinde çalıştırıldığını ispatlama yükümlülüğü işçiye aitken, hafta içinde bir gün izin verildiği veya ücretinin ödendiğini ispatlama yükümlülüğü işverene aittir. İşçi iddiasını her türlü delille ispatlayabilecekken, işveren ödeme savunmasını ancak yazılı belgeler ile kanıtlayabilecektir.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT**, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 2.Baskı, Ankara, 2021
- AKYİĞİT**, Ercan, İş Hukuku, Güncellenmiş 13. Baskı, Ankara, 2021
- ANDAÇ**, Faruk, İş Hukuku-Türk Çalışma Hukuku Uygulaması, Ankara, 2008
- ADINIR**, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkının İşçinin Çalışma ve Dinlenme Sürelerine Etkisi, <https://blog.lexpera.com.tr/isvereninyonetimhakkinin/> (E.T. 20.03.2022)
- ARITÜRK**, Nuh, İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2017, <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> , (E.T. 20.03.2022)
- ASTARLI**, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, 2008
- BALOĞLU**, Cem, Postalar Halinde Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C.23, S.1, 2021
- ÇELİK**, Nuri/ **CANIKLIOĞLU**, Nursen/ **CANBOLAT**, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31.Baskı, İstanbul, 2018
- DOĞAN**, Sevil, İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, 2020, s.1179-1202 <https://dergipark.org.tr/> (E.T.18.03.2022)
- EKONOMİ**, Münir, Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S.72, 2022, s.21-39
- EKONOMİ**, Münir, Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanunu'nda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.11, S.42, 2014, s.21-40
- EKONOMİ**, Münir, İHU 1975 Karar İncelemesi, İş Kanunu m.64 (No.1), s.2

EMİROĞLU, Nevsal, Türk İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2014,

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>,

(E.T. 26.03.2022)

EYRENCİ, Öner/**TAŞKENT**, Savaş/**ULUCAN**, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, İstanbul, 2010

GÖKTAŞ, Seracettin, Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2013, S.30, s.43-49

GÜÇ, Tekin, Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, 1.Baskı, Ankara, 2014

GÜNER, Erol, Hafta İçerisinde Rapor veya İzin Alan İşçinin Hafta Tatili Hakkı, Mali Çözüm Dergisi, Mayıs-Haziran 2017

KAPLAN, Emine Tuncay Senyen, Bireysel İş Hukuku, 10.Baskı, Ankara, 2019

KARACA, Ali, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ile Çalışan İşçilerin Hafta Tatili İzinleri ve Hafta Tatili İzni Ücret Hakları, Mali Çözüm Dergisi, Kasım-Aralık 2016

KESKİN, Özlem, Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008

<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> ,

(E.T. 18.03.2022)

KOÇ, Muzaffer/**GÖRÜCÜ**, İbrahim, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.1, 2011, s.149-178

KORKMAZ, Fahreddin / **ALP**, Nihat Seyhun, Bireysel İş Hukuku, 4.Baskı, Ankara, 2019

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, 2008

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, İzmir, 1998

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku Uygulamaları, 7.Baskı, Konya, 2019

SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 25.Baskı, Ankara, 2020

SÜZEK, Sarper, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 19.Baskı, İstanbul, 2020

TULUKÇU, Nezih Binnur, İş Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı, Ankara, 2012

TUNCA, Merda Elvan, İşçinin Dinlenme Hakkı, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2013
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>,
(E.T. 20.03.2022)

ULUSOY, Yasin, 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Ara Dinlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.7, 2015, s.383-408

USTA, Osman/ **ÜK**, Mesut, İş Kanunlarından Doğan Fazla Çalışma Ücreti, 1.Baskı, Ankara, 2014

USTA, Tuğba Çiçek, Türk İş Hukukunda Tatil Ücretleri, Melikşah Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2015,
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(E.T.31.03.2022)

ÜNAL, Tuğba, Türk İş Hukukunda Çalışma Süresi Kavramı ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2019,
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
(E.T.27.03.2022)

YILMAZ, Orhun, Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2021
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp> ,
(E.T.20.03.2022)

YILMAZ, Orhun, Türk İş Hukukunda Postalar Halinde Çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 2018, s.83-110

<https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>
<https://legalbank.net/arama>