

## **ÇALIŞMA HAYATINDA DİNLENME VE TATİLLER KONUSUNUN İBADET HAKKI VE KULLANIMI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**Ahmet ÜNSÜR\***

### **Öz**

Bu çalışmanın amacı, çalışma hayatının en önemli sorunlu alanlarından tatiller ve iş sürelerine denk gelen ibadet haklarının kullanımı ve sınırlarını günümüz hukuku ve İslam hukuku açısından incelemek, sorunu ve çözümünü sosyal politika açısından değerlendirmektir. Çalışma genel anlamda tüm çalışanları, özel anlamda ise İş Kanunu kapsamında çalışanları kapsamaktadır. Tatiller ve bunların kullanımı ile ilgili düzenlemeler, Batı kültürünü esas aldığından başta ülkemiz olmak üzere Müslüman işçinin ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Bu nedenle, ülkemizde iş sürelerine denk gelen namaz, iftar vb. ibadetler konusu hep sosyal taraflar arasında tartışma konusu olmuştur. Tatillerin gerekliliği, ücretli olarak değerlendirilmesi konusunda İslam hukukçularının da günümüz hukukçuları ile benzer kanaate sahip oldukları anlaşılmaktadır. Ancak ibadet hakkının kullanımı konusunda günümüz hukuk metinlerinin kayıtsız kaldıkları görülmektedir. İbadet hakkı ve korunmasına yönelik son yıllardaki işveren yaklaşımları ve kamu görevlilerine yönelik kısmi düzenlemeler, sorunun tamamen ortadan kalktığı anlamını taşımamaktadır. Hukuken sözleşmelerle de çözümü mümkün olan konunun, sosyal diyalog ile yasal bir zemine oturtulmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Tail, İbadet Hakkı, Sosyal Diyalog

---

\* Dr. Sakarya Üniv. İİBF Em. Öğretim Üyesi, E-mail: aunsur37@gmail.com ORCID: 0000-0001-6560-4620

## Evaluating the Subject of Breaks and Holidays in Work Life, in Terms of Right and Use of Worship

### Abstract

The purpose of this study is to examine the use and limits of worship rights, which are among the most important problem areas of the working life, and which correspond to holidays and working periods, in terms of today's law and Islamic law, and evaluate the problem and its solution in terms of social policy. Because holidays and their use are Western culture-based, they cannot meet the needs of Muslim workers. For this reason, worship issues such as prayer and iftar, which overlap Turkish work times, have always been debate subjects among social peers. Islamic jurists' opinions are understood to resemble today's jurists regarding the need for holydays. Recent employer approaches to the right to worship and protection and partial arrangements for public officials do not mean that the problem has been completely eliminated. The issue needs to be placed on a legitimate basis where it can be solved through legal agreements and social dialogue.

**Keywords:** Vacation/Holiday, Right to Worship, Social Dialogue

### 1. Giriş

Çalışma hayatında dinlenme/tatil ve bunların ücretli olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği ile çalışanların iş sürelerine denk gelen ibadetlerini yerine getirme isteklerinin karşılanıp karşılanamayacağı, ya da nasıl karşılanacağı konusu hem hukuki açıdan hem de sosyal taraflar açısından yıllardır problem/tartışma konusu olmuştur. Konu ile ilgili olarak çözüme yönelik birtakım yaklaşımlar ortaya konulmuş olsa da palyatif kalmaktan öteye gidemediği görülmektedir. Çalışma ilişkilerini bütünüyle ilgilendiren bu önemli konu/sorun çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. Çalışmanın amacı, farklı boyutları nedeniyle konuyu hem günümüz seküler hukuku hem de İslam hukuku ve sosyal politika (Talas, 1997 – Tuna & Yalçıntaş, 1997) açısından incelemek, değerlendirmek ve çözüm yolları ortaya koymaktır. Çalışma tatiller, bunların ibadet hakkı ve kullanımı ile ilişkisi kapsamında sınırlı tutulmuştur. Tatiller

ve uygulanması hususunda yaşanan diğer hukuki ve ahlaki sorunlar kapsam dışında bırakılmıştır.

Çalışma hayatında tatiller ve ibadet hak/ hürriyetinin kullanımı/korunması konusu özellikle Sanayi İnkılabı sonrası sosyal tarafların gündemini meşgul eden, farklı zeminlerde (hukuki, siyasi vb.) tartışılan bir konu olmuştur (Yalçıntaş, 1990, 115). Bu konuda toplu sözleşmelere konulan hükümlerin hukuki merciler tarafından iptali (örneğin; Cuma gününe ait çalışma saatlerinin çalışanların Cuma namazı ibadetini yerine getirebilmesine imkan tanımak amacıyla değiştirilmesi idari işlemi Danıştay 8. Dairesi tarafından Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir) (Danıştay, 02 Mart 1976, K.1976/672), (Gözler, 2003, 2/287). Hak ihlallerine yönelik ulusal/uluslararası hukuki platformlar nezdinde yapılan başvuruların beklenen sonuçları ortaya koyamaması (örneğin; Strazburg Mahkemesi, kararlarında çalışanların ibadet hakkını koruma ve gerekli şartları oluşturma konusunda işverenin herhangi bir girişimde bulunma pozitif yükümlülüğü altında olduğunu kabul etme açısından isteksizliğini ortaya koymuştur) (Murdoch, 2012, 31-32), sorunun hala çözüm bekleyen bir konumda olduğunu göstermektedir.

İş hukuku ile ilgili düzenlemeler genellikle Batı toplumu değerleri/örf ve adetlerini esas aldığından (haftanın belirli bir gününü esas alan ibadetler), ibadet yükümlülüğü haftanın bütünü (vakit ve Cuma namazları vb.) kapsayan Müslüman işçinin ihtiyaçlarını karşılayamamaktadır. Bu nedenle durumsal düzenlemelere ihtiyaç olduğu görülmektedir.

Çalışanların dinlenme (tatil) ve ibadet hakları ile ilgili düzenlemelerin yapılması ve kullanımında sosyal tarafların iyi niyet, adalet, dürüstlük, sözleşmeye bağlılık, karşılıklı saygı, güven, tevazu, tolerans, dayanışma vb. ahlaki değerleri gözetmesi oldukça önemlidir.

## 2. Tatil Kavramı

Tatil; Arapça 'a-t-l' fiilinden türetilmiş, boş/atıl kalmak, çalışmamak anlamında kullanılan bir kelimedir (el Mu'cem-ul Vasit, 2/615). Kanun gereğince çalışmaya ara verileceği belirtilen süre dinlenme demektir

(TDK, Güncel Türkçe Sözlük). Çalışma hayatında tatilin ne anlama geldiği, nasıl uygulanacağı yasal düzenlemelerle belirlenir. Bu amaçla gerek uluslararası düzeyde (BM İnsan Hakları Sözleşmesi, İLO Sözleşmeleri vb.) gerekse ulusal düzeyde düzenlemelerin (Anayasa, İş Kanunları, Türk Borçlar Kanunu vb.) yapıldığı görülmektedir. Ara dinlenmesi, hafta tatili, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil vb. düzenlemeleri bunlardandır. Tatil günlerinin belirlenmesinde dini faktörlerin önemli etkisi olduğu anlaşılmaktadır.

## 3. Tatilin Gerekliliği

İnsan, yapısı gereği gücü-kudreti sınırlı bir varlıktır. Özellikle rutin işleri yapmaktan usanır, zihnen, ruhen ve bedenen yorgunluk ve bıkkınlık hisseder, mevcut atmosferden uzaklaşma ve dinlenme ihtiyacı duyar. Hz. Ali (RA)'nin beden yorulduğu gibi kalp de yorulur, zaman zaman dinleniniz (Kardavi, 1967, 240) sözü bu hususa dikkat çekmektedir. Uyku (özellikle gece uykusu) en önemli dinlenme aracıdır (Kur'an-ı Kerim, Nebe, 78/7-8-9).

Beden ve ruh sağlığının korunması hem bireysel hem de örgütsel/yönetimsel bir görevdir. İnsan, çalışma hayatı dahil hayatının her safhasında başarılı olabilmek, yorgunluğun ortaya çıkarabileceği risklerden korunabilmek için zihnen, ruhen ve bedenen zinde olmak, bu nedenle de dinlenmek zorundadır. Bu onun kendine karşı en temel sorumluluklarındandır. Vücudunun (nefsinin) senin üzerinde hakkı vardır. Her hak sahibine hakkını ver (Buhari, Edeb, 84, 85), (Müslim, Sıyam, 182, 187) hadis'leri bu hususu vurgulamaktadır. İnsanın dinlenme dışında, birtakım ihtiyaç ve sorumluluklarını yerine getirebilmesi için de iş hayatı dışında boş zaman/tatile ihtiyacı

bulunmaktadır. Bunlar mevcut iş hukukunda da yer alan ara dinlenmesi, hafta tatili, bayram tatili ve yıllık ücretli izin vb. şeklinde olabilir. Bu tür uygulamalar örf haline gelmiştir. Mecelle'nin 43. maddesinde yer alan Örfen ma'ruf olan şart kılınmış gibidir (Ali Haydar Efendi, 1330) kuralı bu tür uygulamalara meşruiyet zemini oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmalar, tatilin çalışan sağlığı ve motivasyonu ile iş verimliliği üzerinde olumlu etkilerini ortaya koymaktadır (De Bloom, 2010, 196-212), (Eren, 2010, 497-503), (Etzion, 2010, 213-220), (Yüksel, 2016, 123-126). İş ve işyeri düzenlemesinde çalışanların maddi-manevi hak ve ihtiyaçları ile sahip olduğu değerlerinin göz önünde bulundurulması işveren ve yönetim açısından da son derece önemlidir (Armstrong & Taylor, 2014, 103), Ştefanescu ve Doval, 2010, 36-38). İnanç ve değerlerinin önemsendiğini hisseden çalışan kendisini değerli hissetmekte, bu durum kurumsal aidiyet, iş ve işyerine karşı tutum (çalışma barışı) ve iş performansını etkilemektedir (Baltaş, 2009, 100), (Barutçugil, 2004, 399-394), (Başaran, 1992, 177-179), (Güney, 2015, 123-130), (Zaim, 2013, 193-194). Bu realitenin fark edilmesi toplu iş sözleşmelerinde haftalık iş süreleri, yıllık ücretli izinler vb. konularında çalışanlar lehine yapılan düzenlemelerle karşımıza çıkmaktadır.

Çalışanların ruh ve beden sağlığını korumak, sadece onlara dinlenme/tatil fırsatı vermekle sağlanamaz. Onların gereksiz yere yorulup hırpalanmasını önlemek amacıyla işlerin de kişinin gücükuvveti ve yetkinliklerine uygun olarak dağıtılması da gerekir (DeCenzo vd.,2017, 5), Ünsür, 2020, 242).

Sanayi İnkılabı sonrası ortaya çıkan ve günümüzde de farklı boyutlarıyla devam eden fikir/beden-emek yoğun çalışma hayatı dinlenme/tatil ihtiyacını daha da belirginleştirmiş durumdadır. Endüstriyel ilişkilerde zayıf taraf olan işçiyi korumak amacıyla gerek uluslararası (BM, ILO vb.), gerekse ulusal düzeyde konu ile ilgili

birtakım yasal düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Anayasa'da yer alan dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir ifadesi bunların başında gelmektedir (TC Anayasası/AY, 07 Kasım 1982, md. 50).

Aslında tatil zamanı boşa geçirmek anlamına gelmemektedir. Ruhun ve bedenen kendini yorgun hisseden kişi aslında normalde uğraştığı şeylerden farklı bir şeyle meşgul olduğunda da dinlenir. Değişiklik beyni rahatlatır ve dinlendirir, bu durum bedeni de etkiler. Bu nedenle farklı şeylere yönelmek, onlarla meşgul olmak fitri ve tabii bir dinlendirici olarak değerlendirilebilir. İnsanın sevebileceği ve hayatına anlam katan uğraşları olmalı, bunların dinlendiriciliği ve sağladığı huzurdan yararlanmalıdır. Kur'an-ı Kerim'de yer alan; O halde boş kaldığın (dinlendiğin)'da yeniden işe koyul (Kur'an-ı Kerim, İnşirah, 94/7) ayeti tatilin sadece boş kalmak, hiçbir şeyle meşgul olmamak anlamına gelmediğini, bilakis meşguliyet alanının değiştirilmesi ile de dinlenilebileceğine işaret etmektedir (Yazır, 1971, 8/5925). Çalışma hayatında tatil ihtiyacını ortaya çıkaran nedenleri üç ana başlık altında özetlemek mümkündür;

### 3.1. Kişisel ve toplumsal nedenler

İnsan gücü kuvveti sınırlı bir varlıktır. Makul bir süreden fazla çalıştırılması beden ve ruh sağlığını bozar, kişisel ve sosyal hayatını olumsuz etkiler. Bu nedenle kişiler uygun işlerde istihdam edilmeli, iş süreleri makul olmalıdır (Müslim, Eyman, 29).

### 3.2. İktisadi nedenler

İşçiyi dinlendirmeksizin makul süreler üzerinde çalıştırmak verimliliğini düşürür, çalışma şevkini kırar, dikkatini dağıtır ve bu nedenle hatalı ürün ve iş kazaları ortaya çıkar, zararlar oluşur. Çalışma sürelerinin makul düzeyde tutulması ve dinlenme fırsatları bu riskleri minimize eder/ortadan kaldırır (Özkılıç, 2005, 21-23).

### **3.3. Dini nedenler (ibadet hakkı)**

Çalışanların inançları gereği yapması gereken birtakım günlük ibadetleri söz konusudur. Diğer dinlerden farklı olarak İslam'da bu tür ibadetler daha belirgin durumdadır. Namaz ibadeti (Cuma namazı dahil) bunların başında gelmektedir. İşverenlerin ilgililere bu konuda gereken imkân ve kolaylığı sağlaması hukuki, insani ve ahlaki bir sorumluluk olarak değerlendirilmelidir (Bardakoğlu, 1986, 246), (Bikun, 2004, 56), (Döndüren, 1986, 403-404). Türk Borçlar Kanunu'nda çalışanlara dinlenme/tatil ve yıllık ücretli izin vermek işverenin borçları arasında sayılmıştır (Türk Borçlar Kanunu/TBK, 04 Şubat 2011, md. 421-422). İbadet hakkının kullanımı da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Çalışanlar ise kendilerine sağlanan bu imkanları istismar etmeksizin, sadakat borcu kapsamında kullanılmalıdırlar (İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır, TBK, 04 Şubat 2011, md.396). İşçinin ibadet hürriyetini iş görme borcunun ifasını engelleyici bir şekilde kullanması (duyarlı davranmaması, gecikmesi vb.) sadakat borcuna aykırılık teşkil edecektir (Öztürk, 1986, 55-57).

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB)'na göre; ibadet hak ve hürriyetinin kullanılması konusunda işveren veya vekilleri (yöneticiler), namaz kılmak isteyen çalışanlarına Cuma ve iş süresine denk gelen vakit namazlarını (en azından farzlarını) kılabilme imkânı sağlamalıdır. Hukuki, ahlaki ve vicdani sorumluluk bunu gerektirmektedir. Bununla birlikte çalışanların da bu durumu istismar etmeksizin sorumlu davranması, üstlerini bu konuda bilgilendirmesi uygun bir davranış olacaktır. İçinde buldukları durum gereği Cuma namazı kılma imkânı bulamayanlar (görev mahallini terk etmemesi gerekenler) ise o günkü öğle namazını kılmakla dini yükümlülüklerini yerine getirmiş olacaktırlar (DİB, 2018, 191).

#### 4. Tatilin Tarihçesi

Tatil uygulamalarının tarihçesi değerlendirildiğinde maddi/iktisadi faktörlerden ziyade dini faktörlerin belirleyici olduğu görülmektedir. Bu nedenle, farklı toplumlarda farklı gün/zamanların tatil olarak değerlendirildiği, yıl/haftanın belirli günlerini kapsayan ve çeşitli törenlerin yapıldığı bu günlerde çalışma hayatının da durduğu (tatil) bilinmektedir. Örneğin; Asurlular'da Hamuštym denilen hafta 5 gün olarak belirlenmiş olup hafta ve ayın merhalelerine göre belirlenmiş dinlenme günleri bulunmakta idi (Çağatay, 1978, 108), (Demirci, 1997, 128). Sümerler'de de buna benzer tatil günleri mevcuttu (Kramer, 1990, 284). Samiler ayın yedinci gününü uğursuz kabul etmişler ve bu nedenle çalışma hayatı dışında bırakmışlardır. Babilliler ise Sapattu denilen ve dolunay günlerine tekabül eden günleri dinlenme günleri (tatil) kabul etmişler, yedinci gün kutlaması yapmışlar, kutsal kabul edilen bu günlere yönelik birtakım yasaklamalar (çalışma vb.) ortaya koymuşlardır (Demirci, 1997, 129). Romalıların da ayın bazı günlerine ayrıcalık tanıdığı bilinmektedir (Çağatay,1978, 108).

Yahudilikte hafta tatili olarak Cumartesi benimsenmiştir. Buna göre Allah (Elohim) dünyayı altı günde yaratmış ve yedinci gün (sebt/şabat) dinlenmiştir Yahudilik'te hafta tatili dini menşeli olup Cuma akşamı güneş battıktan sonra başlar ve Cumartesi akşamı sona erer (Demirci, 1997, 129), dindar aileler bu süreyi dini meşguliyetlerle geçirirler, diğerleri ise tatil yaparlar (Alalu vd., 1996, 189).

Hristiyan inancına göre çarmıha gerilen Hz. İsa Pazar günü dirilmiş, kutsal ruh yine bir Pazar günü inmiştir. Bu nedenle Pazar günü ibadet ve hayır işleriyle meşgul olunmalıdır. İmparator 1. Konstantinos zamanında Pazar'ın resmi tatil günü olarak belirlendiği bilinmektedir. Daha sonra konsillerde teyit edilen bu uygulama sürdürülerek günümüze kadar gelmiştir (Demirci, 1997, 129).



Müslümanlıkta çalışmanın bütünüyle yasaklandığı/tatilin zorunlu kılındığı belirli bir gün bulunmamaktadır. Cuma ve bayram günleri ile namaz vakitlerinin kendine mahsus ayrıcalıkları bulunmaktadır (Bilmen, ts, 113-118), (Döndüren, 2013, 249-265), (Gümüşhanevi, 2/364-365). Gerek Kur'an-ı Kerim'de, gerekse Hadislerde Cuma Müslümanlar için bir tatil günü olarak tayin edilmemiştir. Bununla birlikte, Cuma gününün özelliklerini dikkate alan bazı İslam alimleri haftanın herhangi bir gününün tatil kabul edilmesi durumunda bunun Cuma olması gerektiğini ifade etmişlerdir (Mevdudi, 6/277).

Kaynaklar incelendiğinde Hz. Muhammed (SAV) ve Raşid Halifeler döneminde haftanın herhangi bir gününün resmi tatil olarak belirlenmediği görülmektedir. Emeviler zamanında kadıların davalara Cuma günü dışında baktığı, bu nedenle de Cuma'nın mahkemeler için tatil olarak uygulandığı anlaşılmaktadır. Abbasiler döneminde resmi dairelerin Cuma günleri tatil edildiği bilinmektedir. Bu dönemde Cuma resmi kurumlar için tatil günü olarak uygulanmış, dükkanlar ve pazar yerleri ise açık tutulmuştur (Küçük,1997, 130).

İslam hukukuna göre, taraflar çalışma ve tatil/dinlenme sürelerini belirlemekte özgür bırakılmışlardır. Ancak, belirlenen süreler örf uygun olmalı, çalışan hukukunu korumalıdır. Örf ise akılların şehadetiyle iştihar edip tabii olarak kabul edilen-aklen ve şer'an iyi kabul edilen ve selim akıl sahipleri yanında kötü telakki edilmeyen-herhangi güzel bir şey'dir (Bilmen, ts, 17), (Öztürk, 1973,7) . Örfen ma'ruf olan şeyler şart kılınmış gibi değerlendirilir (Kıyıcı, 1990, 125-130), (Öztürk, 1973, 7). Örf ve adet (teamül)'ler zamanla kendine bağlı hukuk kuralları ile değişerek (zamanın değişimi ile-bazı kuralların değişimi kaçınılmazdır, Mecelle, md.39) hukukun sosyal hayata uyumunu sağlarlar (Karaman, 1988, 465), (Sahih-i Buhari Muhtasarı Tecrid-i Sarih Tercemesi, 5/1987, 116-124). Örf ve adetin hukuki süreçlerin yönetimi üzerindeki etkileri günümüz hukukçuları tarafından da benimsenmiş bir husustur (Narmanlıoğlu, 2012, 37-

38), (Süzek, 2011, 70-71).

#### 4. 1. Osmanlı Döneminde Durum

Osmanlı Devleti'nin hukuk sistemini İslam hukuku oluşturmuştur. İlk dönemlerde hafta tatili için belirlenmiş bir günün bulunmadığı bilinmektedir. Bu dönemde Cuma gününe Cuma Namazı dışında herhangi bir özellik atfedilmemiş, uygulamada sadece Cuma Namazı vakti süresince (istisnalar dışında) iktisadi faaliyetler durdurulmuştur. Ancak, daha sonraki dönemlerde Cuma'nın bütünüyle tatil günü olarak değerlendirildiği görülmektedir. Müslüman çalışanlara tanınan hafta tatili (Cuma) Hristiyanlar için Pazar, Museviler için ise Cumartesi şeklinde uygulanmıştır (Barkan, 2/1972, 173-174). Bu dönemde günlük çalışma saatlerini namaz vakitleri (öğle ve ikindi)'nin belirlediği, sabah erken saatlerde başlayan çalışma hayatının ise ikindi namazından sonra sonlandırıldığı görülmektedir (Lewis, 1973, 76-91).

Osmanlı medreselerinde talebelerin derslerine hazırlık, kütüphanelere giderek araştırma yapabilmelerine fırsat vermek amacıyla genellikle Salı ve Cuma günleri ders yapılmadığı, bayram günlerinin de tatil olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır (Ali Haydar Efendi, 1337, 627), (Canan, 1988, 109). Tanzimat'tan sonra açılan yeni mektepler için de Cuma tatil günü olarak belirlenmiş, ancak medreseler eskiden olduğu gibi Salı günü de tatil yapmaya devam etmişlerdir.

Osmanlı Devleti'nde Cuma gününün yalnızca devlet dairelerinde çalışanlar için hafta tatili olarak kabul edildiği görülmektedir. Bu dönemde Hristiyan (Pazar) ve Musevi (Cumartesi) memurlara da tatil imkânı tanındığı, zamanla sanat ve ticaret erbabının da yasal bir gereklilik olmadığı halde hafta tatili uygulamasına başladığı, bu suretle de üç ayrı hafta tatili (Cuma, Cumartesi ve Pazar/her inanç grubu için ayrı) gününün ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Genel olarak değerlendirildiğinde; farklı dönemlerde, farklı alanlarda, farklı tatil

uygulamaların görüldüğü Osmanlı Devleti'nde Perşembe öğleden sonra ve Cuma gününün resmi tatil olarak benimsendiği söylenebilir (Akgündüz, 1990, 111).

## **4.2. Cumhuriyet Dönemi**

Cumhuriyet döneminin ilk hafta tatili kanunu 2 Ocak 1924 tarih ve 394 sayılı Kanundur. Buna göre, nüfusu 10.000 veya daha fazla olan şehirlerde iş yerleri (istisnaları hariç)'ne haftada bir gün tatil yapma zorunluluğu getirilmiş, tatil günü olarak da (öncesinde olduğu gibi) Cuma günü belirlenmiştir (Hafta Tatili Hakkında Kanun/HTHK, 21 Ocak 1924). Ancak, 27 Mayıs 1935 tarih ve 2739 sayılı Kanun ile hafta tatili Cuma'dan Pazar'a alınmıştır. Hafta Tatili Hakkında Kanun/HTHK, 18 Haziran 2017 tarih ve 7033 sayılı Kanun'la yürürlükten kaldırılmıştır (SGÜDABK ve KHKDYHK, 01 Temmuz 2017, md. 1). Hafta tatili ve diğer tatiller (bayram/genel tatiller, yıllık ücretli izinler, ara dinlenmesi vb.) ve uygulama usulleri Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunları (İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu) ve ilgili diğer mevzuatla belirlenmiştir.

Yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu 46. maddesi hafta tatili ile ilgili düzenlemeleri içermektedir. Buna göre; belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde işçiye kesintisiz en az bir tam gün (24 saat) dinlenme (hafta tatili) verilir. Hafta tatili çalışılmış günler gibi değerlendirilir ve o gün için işçiye ücreti tam olarak ödenir. Bir günlük hafta tatili süresi asgari düzeyi belirtmekte olup toplu iş sözleşmeleri ile bu sürelerin işçi lehine arttırılması mümkündür. İş Kanunlarında belirlenen haftalık 45-48 saatlik iş sürelerinin de sözleşmelerle azaltılması mümkündür. İş Kanunu'nun öngördüğü esnek çalışma modelleri de işçinin hafta tatili hakkını ortadan kaldırmaz. Yıllık ücretli izin konusu İş Kanunu 53-58 arası maddelerle düzenlenmiş, yıllık ücretli izinlerin bölünmeksizin kullanılması, hesabında hafta tatili ve izin süresine tekabül eden Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri'nin göz önünde bulundurulması

izin süresine dahil edilmemesi kararlaştırılmıştır. Kanunun 53. maddesi ile deneme süresi dahil, bir yıl hizmeti bulunan işçinin yıllık ücretli izne hak kazanacağı güvence altına alınmış, izin hakkından vazgeçilemeyeceği vurgulanmıştır. 56. maddede ise, yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi esas alınmıştır. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği (bir bölümü 10 işgününden az olmamak kaydıyla tarafların anlaşması ile bölünebilir), işveren tarafından devamlı bir şekilde kullandırılması ilke olarak kabul edilmiştir (İK, 10 Haziran 2003), (TİSK, 2009, 118-119).

## 5. Tatil Uygulamaları

Daha önce de belirtildiği gibi, çalışma hayatında tatil konusu sadece çalışanların dinlenme ihtiyacının karşılanması ile değil, aynı zamanda ibadet hakkının kullanımı (dini nedenler) ile de ilgilidir. Tarih boyunca farklı tatil gün/uygulamalarının ortaya çıkması bunu teyit etmektedir. Gerek uluslararası sözleşmelerde (BM Medeni ve Siyasal Haklar Sözleşmesi 18. maddesi vb. bu kapsamda değerlendirilebilir), gerekse ulusal mevzuatta (Anayasa 24. madde vb.) din ve vicdan özgürlüğü/ibadet hakkı koruma altına alınmış, çalışanların işyerlerinde bu yönüyle de korunması ve ayırıcılık yapılmadan gözetilmesi işveren sorumlulukları arasında değerlendirilmeye başlanmıştır. Örneğin; Yargıtay 2014 yılında verdiği karar ile işverenin gözetme borcu gereği işçinin kişiliğini, özel yaşamını, sağlığını, bedensel ve ruhsal bütünlüğünü ve ahlaki değerlerini korumakla yükümlü olduğu halde işçiye hac ibadetini yerine getirmek üzere izin verilmemesinin bu borca aykırılık oluşturduğunu kararlaştırmıştır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12 Şubat 2014 K. 2014/4313). 2016 yılında Başbakanlık Genelgesi (BG) ile kamu görevlileri için Cuma namazının mesai saatine denk gelmesi halinde çalışanlardan isteyenlere mesai kaybına neden olmaksızın izin verilmesi kararlaştırılmıştır (BG. 08 Ocak 2016, 2016/1). Adı geçen Genelge'nin vakit namazlarını da kapsayıcı şekilde genişletilmesine yönelik talepler ise kurum içinde eda edilebilmesinin mümkün

olması gerekçesiyle Devlet Personel Başkanlığınca reddedilmiştir (Milliyet,02 Mayıs 2017).

Çalışanları koruyup gözetmek Anayasa'da devletin görevleri arasında sayılmıştır (Anayasa, 07 Kasım 1982, md. 49). Türk Borçlar Kanunu'nda ise; işçinin kişiliğinin korunması, işverenin borçları arasında sayılmıştır (TBK, 04 Şubat 2011, md. 417), (Centel, 2011, 13- 14). Kişinin inancı ve inancı gereği yaptığı ibadetler de kişiliğinin bir parçasıdır. Bu nedenle işçinin manevi kişiliğini korumak, ibadetlerini yerine getirebilmesi için uygun şartları sağlamak işveren sorumluluğu olarak değerlendirilmelidir (Bardakoğlu, 1986, 246), (Ekmekçi, 2005, 3709-3710), (Kaplan, 2011, 41-42). İşçinin kişiliği (maddi-manevi)'ni gözetme borcunun işverenin yönetim hakkını kısıtlayıcı (Narmanlıoğlu, 2012, 321-323), (Süzek, 2011, 347) niteliği göz önünde bulundurulduğunda, işçinin manevi kişiliğini ilgilendiren ibadet hakkı ve kullanımının korunması gerektiği ve engellenemeyeceği söylenebilir. İşçi ise bu hakkını kullanırken sadakat borcu sınırlarında kalmalıdır (Demircioğlu & Centel, 2009, 107-108).

Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunları taraflara sözleşme serbestisi sağlamaktadırlar. Bu nedenle, ibadet hakkının kullanımı ile ilgili hükümler bireysel/toplu iş sözleşmelerine konulmak suretiyle yaşanması muhtemel sorunların önüne geçmek mümkün olabilir. İslam hukukçularının da benzer görüşlere sahip oldukları anlaşılmaktadır. Buna göre; çalışanların dinlenme/tatil, izin ve ibadet hakkı vazgeçilmezdir ve korunmalıdır. İşverenler çalışanların namaz ve oruç gibi farz nitelikli (nafile olanlar hariç) ibadetlerine engel olamaz, gerekli şartları ve kolaylıkları sağlamakla yükümlüdür (Akgündüz, 1990, 104). İslam hukukçuları da tatiller ve ibadet hakkının kullanımı ilgili hususların sözleşmelerle belirlenebileceğini (farz olan ibadetleri engelleyici hükümler sözleşmelere konulamaz, konulsa da geçersizdir), ancak belirlenen şartların mevcut örf ve

adetler ile güncel mevzuata uygun olması gerektiğini ifade etmektedirler (Şerif,1986, 379-381), (Şakfa,1968, 103). Halkının büyük çoğunluğu Müslüman olan ülkemizde çalışanların tatil/dinlenme, izin ve ibadet hakkının belirlenmesi ve kullanımında vakit namazları, Cuma namazı, bayramlar önemli rol oynamaktadır.

## 5. 1. Namaz Vakitleri

İslam inancına göre her namazın (vakit, Cuma, bayram) belirlenmiş bir vakti bulunmaktadır ve o zaman dilimi içinde eda edilmelidir (İbadetlerin en hayırlısı, vaktinde kılınan namazdır, Buhari, Mevakit, 5). İş sürelerine denk gelen namazlarını kılmak isteyen işçiye işveren her türlü kolaylığı sağlamalı, işçinin bu ihtiyacını karşılamasına olanak sağlayacak ortamı (zaman, mekan vb.) oluşturmalıdır. İşçi de bu imkanları sorumlu bir şekilde ve herhangi bir istismara meyiletmeden sadakat borcuna uygun olarak kullanılmalıdır. Bu konuda oluşacak anlayış birliğinin, çalışan bağlılığı ve motivasyonu üzerinde önemli etkiler ortaya koyması muhtemeldir.

## 5. 2. Cuma Namazı

İslam hukukuna göre kendisine Cuma namazı farz olan herkes Cuma namazı vaktinde işini bırakıp namaza iştirak etmelidir (Ey iman edenler! Cuma günü namaz için çağrıldığınız zaman hemen Allah'ı zikretmeye gidin. Alış-verişi bırakın. Bu, bilerseniz sizin için çok hayırlıdır, Kur'an-ı Kerim, Cuma, 62/9). Ancak güvenlik vb. toplumun genelini ilgilendiren stratejik önemi bulunan alanlarda yeterli sayıda kişinin görev mahallinde kalmasında (Cuma namazına katılmaması) bir sorun görülmemiştir (Yazır, 1971, 7/4970). Bu görevlerde bulunan kişiler vardiyalı çalıştırılmak suretiyle diğer haftalarda Cuma namazı kılabilmelerine fırsat tanınmalıdır (Şerif, 1986, 395). Cuma günü için ilgililere yönelik çalışma, alış-veriş/ticaret yasağı namazın bitimi ile son bulacaktır. İslam hukuku açısından Cuma namazı vaktinin belirtilen önemi nedeniyle İslam tarihinde Cuma günü genellikle hafta tatili olarak uygulanmıştır.

İslam hukukçularının çoğunluğu örf ve adeti esas alarak, bir hafta ve üzeri iş sözleşmesi halinde işçiye bir gün hafta tatili verilmesini, özelliği nedeniyle de bunun Cuma günü olması gerektiğini ifade etmişlerdir (Remli, 1967, 2/279). Diğer dinlere mensup kişiler için de kendi inanç, örf ve adetlerine uygun tatil uygulanmasında herhangi bir sakınca görülmemiştir. Günümüzde Bahreyn, Birleşik Arap Emirlikleri (BAE), Cezayir, Filistin, İran, Irak, Katar, Kuveyt, Libya, Pakistan, Sudan, Suriye, Tunus, Umman, Ürdün, Yemen'de Cuma günü resmi tatil olarak uygulanmaktadır. Cuma gününe ilave olarak, bu ülkelerden BAE'de ayrıca Perşembe öğleden sonra, Cezayir'de Pazar, Kuveyt ve Bahreyn'de Perşembe, Tunus'ta ise Cumartesi öğleye kadar ve Pazar tam gün tatil uygulaması bulunmaktadır. (Küçük, 1997, 15/132).

### **5.3. Bayram Günleri**

İslam hukukçularına göre Ramazan ve Kurban bayramları da Cuma günleri gibi tatil günleridir. Bu uygulama örf haline gelmiştir. Örf haline gelen bir uygulama ise yasal bir hüküm değeri taşımaktadır (Örfen maruf olan şey, şart kılınmış gibidir). Buna göre; Müslümanlar bu günlerde tatil yapabildiği gibi Yahudi ve Hristiyanlar da kendilerine mahsus bayram günlerinde tatil yapabilirler (Şerif, 1986, 395-396), (Karaman,1981, 57). Ancak onların uzun süreli bayram tatillerinin ücretli izin olarak değerlendirilmemesi gerektiği ifade edilmektedir (Remli, 1967, 282- 283).

Bayramların amacına uygun olarak yaşanabilmesi için zamana ihtiyaç olduğu göz önünde bulundurulduğunda, tatil olmasının gerekliliği daha iyi anlaşılmaktadır. Diğer tatil uygulamalarında olduğu gibi, bayram tatillerinde de aksatılmaması gereken işler ayrı değerlendirilmeli, bu tür zamanlarla ilgili iş planlamalarında özellikle adaletli davranmaya özen gösterilmelidir. Ramazan aylarında ise çalışma süreleri ile ilgili çalışanlar lehine düzenlemeler yapılabilir.

#### 5.4. Yıllık İzinler

Çalışan gücü, kuvveti ve dayanıklılığı sınırlı, aynı zamanda da kişisel ve sosyal birtakım yükümlülükleri olan bireydir. Mantık ve adalet gereği çalışanlara haftalık ve yıllık izin verilmelidir (Şakfa, 1968, 103). Bu sayede kişi dinlenip kaybettiği enerjisini yeniden toparlayabilecek, hem de çeşitli ihtiyaç ve sorumluluklarını karşılayabilecektir. İslam hukukçularına göre haftalık ve yıllık izne hak kazanma sözleşme süreleri ve buna uygun çalışma ile ilgilidir. Örneğin; bir haftalık çalışma süresi için altı gün işgünü, bir gün (7. gün) tatil olarak hesaplanır. Sözleşme yıllık veya daha uzun süreli ise yıllık izne hak kazanılır. Çalışanların yıllık izinleri sözleşmelerle ya da örf'e göre belirlenir. Haftalık ve yıllık izin/tatil konusu İslam beldelerinde örf-adet haline gelmiştir. Uluslararası standartlarla da uygunluk arz eden bu tür uygulamalar ülkelerin ilgili mevzuatlarında da yerini almış durumdadır.

#### 6. Tatil Ücreti

Ücret; bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında çalışana ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir (Zaim, 1997, 196-197). Tatil günleri çalışılmadığı için bu günler için ücret ödenip ödenmeyeceği tartışma konusu olmuştur. Ancak hem hukuki hem de sosyal politika açısından bu günlerin (hafta-bayram tatili, yıllık izin vb.) çalışılmış gibi sayılması (ücretlendirilmesi) düşüncesi büyük ölçüde benimsenmiş durumdadır. İslam hukukçularının büyük çoğunluğu da bu anlayışa sahiptir.

İşçiye haftalık/yıllık izin/tatiller dinlenmesi, yorgunluğunu ve diğer ihtiyaçlarını gidermesi için verilir. İşçi günlük yaşantısı gereği, izin süresine ait herhangi bir ücret ödenmediği takdirde dinlenmeyi bırakıp çalışmak zorunda kalacaktır. Bu nedenle haftalık/yıllık izin/tatil ücretli olmalıdır (Tunçomağ,1979, 172), (Demircioğlu & Centel, 2009, 112).



İslam hukukuna göre esasen çalışılmayan süreler için kişiye herhangi bir ücret ödenmez. Ancak, tatil/izinler için mahiyetinden kaynaklanıyorsa süreklilik gösteren (bir hafta ve üzeri) işlerde haftalık ve yıllık ücretli izin (bir yıl ve üzeri çalışanlar için) hakkı tanınmalıdır. Aslında tatil ve izinler için işçiye ödenen ücret çalışmasının bir karşılığı ve genel anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir (Bardakoğlu, 1986, 228-229). Ücretsiz izin için ise herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır (Şerif, 1986, 384).

Uygulamada kural olarak, işçi/memur statüsünde çalışan ve iş sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmayan bir hakim veya öğretmen için örfte hafta tatili yapabileceği ve bu günlerde derse girmediği halde ücret alabileceği öngörülmüştür (İbn-i Maze, 1977, 1/250), (Bilmen, 5/61). Maliki fakih (hukukçu)'lerinden Kabisi hafta tatili ile ilgili olarak Ebu Abdullah İbn Abdülhakem'den şu ifadeyi nakletmiştir; Öğretmen aylık ücretle tutulur, Cuma günleri ve halkın örfen tatil saydığı günleri tatil eder, bu sözleşmenin şartı gibidir (Kabisi,1966, 58).

Hanefi fakihlerinden İbn Maze kadı (hakim)'nın hem dinlenmesi, hem de kendi özel işlerini görebilmesi için haftada en az bir gün istirahat etmesinin gerekli olduğunu ifade etmiştir. Ona göre, hafta tatilinde dinlenen ve ertesi gün için hazırlık yapma fırsatı bulan kadı işini daha iyi yapacak, hafta tatili onun çalışma günlerindeki başarısı ve verimi ile ilgili olduğundan tatil ücretine de hak kazanacaktır (İbn-i Maze, 1977, 1/251).

İslam hukukçularının genel kanaatine göre; yapılan işin bir hafta ve üzeri olması durumunda çalışanlara haftada (en az) bir gün hafta tatili verilmesi ve bu süre içinde ücretinin kesilmemesi (çalışılmış gibi sayılması) ana ilke olarak kabul edilmelidir. Bu anlayış örf haline gelmiştir. İslam hukukçularının bir kısmına göre; işçi ve işveren bir haftadan fazla sürecek bir iş sözleşmesi yaptıklarında örf ve âdet esas alınacak ve (istisnalar dışında) Cuma günleri iş süresi dışında

tutulacaktır. Bunlara göre; Müslümanlar için Cuma, Museviler için Cumartesi, Hristiyanlar için de Pazar günleri örfe çalışma günlerine dahil edilmemelidir (Fetevay-ı Hindiyye, 1983, 4/417).

İslam hukuku kaynaklarında işçinin çalışma süresi, istirahat ve tatiliyle ilgili bağlayıcı hükümler mevcut olmayıp bu hususlar taraflar arasındaki anlaşmaya bırakılmış, sözleşmede belirtilmeyen hususlarda ise örf ve adet esas alınmıştır (Yayla, 1997,133). Günümüzde tatil ve izinlerin (ücretsiz izinler hariç) ücretli olarak değerlendirilmesi sözleşmeler (bireysel/toplu) ve yasal düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. İslam hukukçularının önemli bir bölümüne göre, (hafta tatili ve diğerlerinde olduğu gibi) bayram tatillerinin de ücretli olarak değerlendirilmesinde herhangi bir sakınca bulunmamaktadır (Abdurrasul, 1968, 150).

## 7. Sonuç ve Öneriler

Çalışanlara dinlenme/tatil imkânı tanınmasının hukuki, ahlaki ve insani bir gereklilik (çalışanlar açısından hak) olduğu, kişisel, toplumsal, iktisadi ve dini birtakım nedenlerin bunu ortaya çıkardığı, tatillerin işle ilişkisi nedeniyle ücretli olarak değerlendirilmesi gerektiği konusunda genel bir kanaatin olduğu anlaşılmaktadır (Ünsür, 1992, 140). İslam hukukçularının da bu konuda günümüz hukukçuları ile benzeri düşüncelere sahip oldukları görülmektedir.

Hukukçular, işveren/temsilcilerinin çalışanların maddi- manevi kişilikleri ve bununla ilgili haklarını korumakla yükümlü olduklarını, bu hakların vazgeçilemezliğini ve bu durumun işverenin yönetim hakkını kısıtlayıcı bir niteliğe sahip olduğunu ortayakoymaktadır. Bu noktadan hareketle, çalışanların ibadet hakkının korunması amacıyla işverenler tarafından gerekli şartların oluşturulmasını işveren sorumluluğu olarak değerlendirmek mümkündür.

Tarihi sürece bakıldığında, tatillerle ilgili zaman ve sürelerin belirlenmesinde dini faktörlerin belirleyici etkisi dikkat çekmektedir. Aynı etkinin farklı boyutlarda olsa da günümüzde de devam ettiği

görülmektedir. Bu durum, hukuki metinlerde kendisini göstermektedir.

Tatillerle ilgili düzenlemeler daha ziyade Hristiyan, Musevi vb. inanç gruplarını esas aldığından Müslüman işçinin ibadet haklarını korumakta yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle birtakım düzenlemelere ihtiyaç bulunduğu ortadadır.

İslam hukukunda işçinin çalışma süresi, dinlenme/ tatil vb. konularda kesin, bağlayıcı hükümlerin bulunmadığı görülmektedir. Prensip olarak taraflar arası sözleşme esas alınmış, sözleşmede belirtilmeyen hususlarda örf ve adetlerin belirleyiciliği vurgulanmıştır. Çalışma ilişkilerinde zayıf taraf olan işçinin kardeşlik (Mü'minler ancak kardeşirler, Kur'an-ı Kerim, Hucurat, 49/10) anlayışı temelinde korunması, işle ilgili konular ve ibadet hakkının kullanımında kolaylaştırıcı (Kolaylaştırın, zorlaştırmayın, Buhari, İlim, 12- Müslim, Cihad ve Siyer, 6, 7, 8) davranılması ise ana politika olarak benimsenmiştir.

Özetle; Tatiller ve bunların gerekliliği ile ücretli olarak değerlendirilmesinde İslam hukukçuları ve günümüz (seküler) hukukçularının benzer görüşlere sahip olduğu, mevcut düzenlemelerin kabulü noktasında önemli farklılıkların bulunmadığı anlaşılmaktadır. Ancak, mevcut düzenlemelerde Batılı (Hristiyan, Musevi vd.) işçinin manevi ihtiyaçlarının gözetilmiş olması (Gözler, 2003, 2/288), (Şafak, 1990, 116) nedeniyle Müslüman işçinin manevi ihtiyaçlarını yeterince karşılamadığı, ibadet hakkını korumadığı ya da kayıtsız kaldığı görülmektedir. Bu hususun işveren insafına bırakılmış olması ise hukuki ve sosyal açıdan sorun oluşturmaktadır. Bu nedenle, konunun çözümü için birtakım düzenlemelere ihtiyaç olduğu ortadadır. Sorunun çözümünde başvurulabilecek üç ana yöntem karşımıza çıkmaktadır;

Birincisi; bireysel iş sözleşmelerine bu konuda hükümler konulması

(işçinin sözleşme sürecindeki pazarlık gücünün zayıflığı göz önünde bulundurulduğunda bu durum pek anlamlı gözükmemektedir),

İkincisi; toplu iş sözleşmelerine bu konuda hükümler konulması (sendikaların tutumları ve çalışanların önemli bir bölümünün örgütlü olmaması bu tür bir yaklaşımın sorunun çözümünde yetersiz ya da kısmi kalacağını göstermektedir),

Üçüncüsü ise; yasal düzenlemeler (genelge vb. ile değil, kapsayıcı ve tarafların hukukunu koruyucu) yapılmasıdır.

İşçinin ibadet hakkı, temel hak ve hürriyetlerden biri olan din ve vicdan özgürlüğünün bir parçasıdır. Bu nedenle, korunması ve gözetilmesi için yasal düzenlemeler dahil her ne gerekli ise yapılmalıdır. Kamu yararı da bunu gerektirmektedir (Gözler, 2003, 2/288). Devletin ve işverenlerin bu konudaki sorumlulukları önemlidir. İnsan hak ve hürriyetleri temelinde her çalışanın dinlenmesi ve hangi inanç grubuna dahil olursa olsun, dini vazifelerini yerine getirebilmesi için gerekli şartlar oluşturulmalı, maddi-manevi ortam sağlanmalıdır. Çalışan ve değerlerine saygı, onları önemseme anlamını da taşıyan bu tür yaklaşımlar, taraflar arası ilişkileri (sosyal diyalog) güçlendirecek, kurumsal aidiyet duygusunu geliştirecek, iş verimliliği üzerinde de önemli katkılar sağlayacaktır.

Çalışanların ibadet hakkının korunmasına yönelik somut ve tatmin edici yasal bir düzenleme henüz yapılmamış olsa da, günümüz Türkiye'sinde çalışanlara iş saatlerine tekabül eden vakit namazları ile cuma namazı kılma fırsatı büyük ölçüde işverenler tarafından tanınmaktadır. Kamu kesiminde bu konudaki sorunların önemli ölçüde aşıldığı görülmektedir. Bu konudaki yaygınlaşan çözümcül işveren yaklaşımlarının hukuki anlamda işyeri uygulaması (Çelik,2013, 119-122), (Narmanlıoğlu, 2012, 38-39), (Sümer, 2018, 13), (Süzek, 2011, 70-71) haline dönüşmekte olduğu da söylenebilir.

## Kaynakça

- Abdurrasul, Ali. *El Mebadi-ul İktisadiye fi-l İslam*. Kahire. 1968.
- Akgündüz, Ahmet. “Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı”, *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*. 101-114. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Alalu, Suzan. vd. *Yahudilikte Kavram ve Değerler*. İstanbul: Gözlem Gazetecilik Basın ve Yayın Aş., 1996.
- Ali Haydar Efendi. *Dürer-ul Hukkam Şerh-u Mecelleti'l Ahkam*, 4 Cilt. Dersaadet, 1330/1914.
- Ali Haydar Efendi. *Cami-us Sunufi Evsaf-il Vukuf*, İstanbul: Dersaadet, 1337/1921.
- Armstrong, Michael & Taylor, Stephen. *Armstrong's Handbook of Human Resources Practice*. Philadelphia, 2014.
- Baltaş, Acar. *İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2009.
- Bardakoğlu, Ali. “İslam Hukukunda İşçi ve İşveren Münasebeti”, *İslam'da Emek ve İşçi İşveren Münasebetleri*. 167-252. İstanbul: Ensar Neşriyat, 1986.
- Barkan, Ömer Lütfi. *Süleymaniye Cami ve İmareti İnşaatı (1550-1557)*. 2 Cilt. Ankara: Türk Tarih Kurumu, 1972.
- Baruçgil, İsmet. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004.
- Başaran, İbrahim Ethem. *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası, 1992.

BG. *Başbakanlık Genelgesi*, RG Tarih:08 Ocak 2016 Sayı:29587. Erişim  
09 Nisan 2020.  
[https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160108  
.htm](https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160108.htm)

Bikun, Refik İsa. *İş Ahlakı*. İstanbul: İGİAD Yayınları, 2004.

Bilmen, Ömer Nasuhi. *Hukuku-u İslamiyye ve Istılahat-ı Fıkhiyye  
Kamusu*. 8 Cilt. İstanbul: Bilmen Yayınevi, ts.

Bilmen, Ömer Nasuhi. *Büyük İslam İlmihali*. İstanbul: Bilmen Yayınevi,  
ts.

Buhari, Muhammed b. İsmail. *Sahih-i Buhari ve Tercemesi*. Çev.  
Mehmed Sofuoğlu. 17 Cilt. İstanbul: Ötüken, 2009.

Canan, İbrahim. *İslam'da Zaman Tanzimi*, İstanbul: Cihan Yayınları,  
1988.

Centel, Tankut. "Türk Borçlar Kanunu'nda Genel Olarak İşçinin  
Kişiliğinin Korunması". *Sicil Dergisi* 6/24, (2011), 13-18.

Çağatay, Neşet. "Eski Çağlardan Bu Yana Zaman Ölçümü ve Takvim".  
*AÜ. İlahiyat Fakültesi Dergisi* 22/1 (1978), 105-138.

Çelik, Nuri. *İş Hukuku Dersleri*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş.,  
2013.

Danıştay. Danıştay. K.1976/672 (02 Mart 1976) E.1975/1993. Erişim  
06 Ocak 2020. <http://www.danistay.gov.tr/arsiv.html>

De Bloom, Jessica vd. "Effects of Vacation from Work on Health and  
Well-Being". *Work & Stres* 24/2 (2010), 196-216. Erişim: 06  
Ocak 2020.  
[https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/02678373.2010.49338  
5](https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/02678373.2010.493385)

- DeCenzo, David. A. vd. *İnsan Kaynakları Yönetiminin Temelleri*. Çev. Ed. Canan Çetin & M. Lütfi Arslan. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2017.
- Demirci, Kürşat. "Hafta Tatili", *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 15/128-130. İstanbul: TDV Yayınları, 1997.
- Demircioğlu, A. Murat & Centel, Tankut. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş., 2009.
- DİB. Diyanet İşleri Başkanlığı, *Fetvalar*, Ankara: DİB, Yayınları, 2018.
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. *Kur'an-ı Kerim 7. Baskı*. Ankara: DİB Yayınları, 2010.
- DİB. Diyanet İşleri Başkanlığı. *Sahih-i Buhari Muhtasarı Tecrid-i Sarih Tercemesi*. 13 Cilt. Ankara: DİB Yayınları, 1987.
- Döndüren, Hamdi. *Delilleriyle İslam İlmihali*. İstanbul: Erkam Yayınları, 2013.
- Ekmekçi, Ömer. "Türk Borçlar Kanunu Tasarısında Genel Hizmet Sözleşmesi Taraflarının Karşılıklı Hak ve Borçları ve İşçinin Kişiliğinin Korunmasına İlişkin Hükümler". *Legal Hukuk Dergisi*. 34 (2005), 3705 – 3719.
- Eren, Erol. *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş., 2010.
- Etzion, Dalia. "Annual Vacation: Duration of Relief from Job Stressors and Burnout". *Anxiety, Stress & Coping* 16/2 (2010), 213-226.
- el Mu'cemu-l Vasit*, 2 Cilt, Tahran: Mektebetu-l İlmiye, ts.
- Fetevayı Hindiyeye* (Heyet). Çev. Mustafa Efe. 16 Cilt. İstanbul: Akçağ Yayınları, 1983.

Gözler, Kemal. *İdare Hukuku*, 2 Cilt. Bursa: Ekin Kitabevi, 2003.

Gümüşhanevi, Ahmed Ziyaüddin. *Ramuz-ul Ehadis*. Çev. Abdülaziz Bekkine. 2 Cilt. İstanbul: Milsan, 1982.

Güney, Salih. *Sosyal Psikoloji*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2015.

HTHK. Hafta Tatili Hakkında Kanun (Kanun No. 394). *Resmi Gazete* 54 (21 Ocak 1924). Erişim 3 Ocak 2020. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.394.pdf>

İbn Maze, H. Ömer b. Abdülaziz. *Şerh-u Edeb-il-Kađi li-l Hassaf*. Thk. Muhyi Hilal Serhan. 4 Cilt. Bağdad: Matbatu-l İrşad, 1977.

İK. İş Kanunu (Kanun No. 4857). *Resmi Gazete* 25134 (10 Haziran 2003). Erişim. 08 Ocak 2020. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf>

Kabisi, Ebü'l Hasen Ali b. Muhammed b. Halef el-Meafiri el-Kayrevani. *İslam'da Öğretmen ve Öğrenci Meselelerine Dair Geniş Risale*. Çev. Hıfzurrahman R. Öymen & Süleyman Ateş. Ankara: Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, 1966.

Kaplan Tuncay, Emine. (2011). "Yeni Türk Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre İş İlişkisinde İşçinin Kişilik Haklarının Korunması". *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 24 (2011), 55-74.

Karaman, Hayreddin. *İslam'da İşçi-İşveren Münasebetleri*. İstanbul: Marifet Yayınları, 1981.

Karaman, Hayreddin. *İslam'ın Işığında Günün Meseleleri*. İstanbul: Nesil Yayınları, 1988.

Kardavi, Yusuf. *el Helal ve-l Haram Fi'l İslam*. Beyrut, 1967.

Kıyıcı, Selahattin. *İslam Hukukunda Örf ve Adet*. İstanbul: İşaret



Yayınları, 1990.

Kramer, Samuel Noah. *Tarih Sümer'de Başlar*. Çev. Muazzez İlmiye Çığ. Ankara: Türk Tarih Kurumu, 1990.

Küçük, Cevdet. "Hafta Tatili". *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi*, 15/130-132. İstanbul: TDV Yayınları, 1997.

Lewis, Raphaela. *Osmanlı Türkiye'sinde Gündelik Hayat*. Çev. Mefkure Poroy. İstanbul: Doğan Kardeş Yayınları, 1973.

Mevdudi, Ebu'l Ala. *Tefhimu-l-Kur'an*. Çev. Muhammed Han Kayani vd.. İstanbul: İnsan Yayınları, 1987.

*Milliyet*. "Cuma Namazı İzni Genişletilmeyecek". 02 Mayıs 2017. Erişim 08 Ocak 2020. <https://www.milliyet.com.tr/gundem/cuma-namazi-izni-genisletilmeyecek-2442697>

Murdoch, Jim. *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Düşünce, Vicdan ve Din Özgürlüğü Hakkının Korunması*. Çev. Serkan Cengiz. Strasburg: Avrupa Konseyi, 2012.

Müslim, Ebu'l Hüseyin Müslim b. el-Haccac b. Müslim el-Kuşeyri en-Nisaburi. *Sahih-i Müslim*. Çev.ve Şerh. Ahmed Davudoğlu. 12 Cilt. İstanbul: Sönmez Neşriyat, 1972-1980.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş., 2012.

Özkılıç, Özlem. *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri ve Risk Değerlendirme Metodolojileri*. İstanbul: TİSK Yayınları, 2005.

Öztürk, Abdülvehhab. "İslam'da İşçi ve İşveren Münasebetleri". *İslam'da Emek ve İşçi- İşveren Münasebetleri*. 21-67. İstanbul:

Ahmet ÜNSÜR

Ensar Neşriyat, 1986.

Öztürk, Osman. *Osmanlı Hukuk Tarihinde Mecelle*, İstanbul: İslami İlimler Araştırma Vakfı, 1973.

Remli, Şemseddin Muhammed b. Ahmed. *Nihayet-ul Muhtac*, 8 Cilt. Kahire: Mustafa el Babi ve Evladuhu, 1967.

SGÜDABK ve KHKDYHK, Sanayinin Geliştirilmesi ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (Kanun No. 7033). *Resmi Gazete* 30111 (01 Temmuz 2017). Erişim 08 Ocak 2020.  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170701-21.htm>

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayınları, 2018.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım Aş., 2011.

Şafak, Ali. "Ahmet. Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı Konulu Tebliğ Tartışmaları", *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, 116. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.

Şakfa, Muhammed Fehr. *İslam'da İş Ahkamı ve İşçi Hakları*. Çev. İhsan Toksarı. İstanbul: Nida Yayınları, 1968.

Şerif, Şeref b. Ali. *İslam'da İş, İşçi ve Ücret Hukuku*. Çev. Mehmet Keskin. İstanbul: İhya Yayınları, 1986.

Ştefanescu, Camelia & Doval, Elena. "Implications of Ethical Values on Management". *Review of General Management* 11/1 (2010), 36-41.

Talas, Cahit. *Toplumsal Politika*. Ankara: İmge Kitabevi, 1997.

- TC Anayasası/AY. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. Resmi Gazete 17844(20 Ekim 1982). Erişim 08 Ocak 2020. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17844.pdf>
- TDK. Türk Dil Kurumu. *Güncel Türkçe Sözlük*. Erişim. 10 Ocak 2020. <https://sozluk.gov.tr/>
- TİSK, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*. Ankara: Matsa Basımevi, 2009.
- Tuna, Orhan & Yalçıntaş, Nevzat. *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997.
- Tunçomağ, Kenan. *İş Hukuku*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 1979.
- TBK. Türk Borçlar Kanunu (Kanun No. 6098). *Resmi Gazete* 27836 (04 Şubat 2011). Erişim 10 Ocak 2020. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
- Ünsür, Ahmet. *İslam Çalışma Hayatında Tatil ve Tatilde Ücret Mes'elesi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1992.
- Ünsür, Ahmet. *İş'te İnsan ve Ahlak*, İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi(dem) Yayınları, 2020.
- Yalçıntaş, Nevzat. "Eski ve Yeni Hukukumuzda İşçinin Çalışma Süresi, İstirahat, Tatil ve İbadet Hakkı' Konulu Tebliğ Tartışmaları", *Mukayeseli Hukuk ve Uygulama Açısından İşçi-İşveren Münasebetleri*, 115. İstanbul: İlmi Neşriyat, 1990.
- Yargıtay. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. K. 2014/4313 (12 Şubat 2014) E. 2014/664. Erişim 12 Ocak 2020. <http://calismatoplum.org/yargitay/yargitay45.htm>

Ahmet ÜNSÜR

Yayla, Mustafa. "Hafta Tatili". *DİB İslam Ansiklopedisi*, C.15/132-134, İstanbul: TDV Yayınları, 1997.

Yazır, Hamdi (Elmalılı). *Hak Dini Kur'an Dili*, 8 Cilt, İstanbul: Eser Kitabevi, 1971.

Yüksel, Atila. "Tatil, Sağlık ve İş Performansı: Travma ya da Tedavi (Vaka Çalışması)". *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi* 13/1 (2016), 123-129.

Zaim, Halil. "İş Hayatında Erdemli İnsanın Yetkinlikleri ile Performans Arasındaki İlişki". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi* 12/23 (2013), 181-196.

Zaim, Sabahattin. *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1997.