

Türkiye'de Akdi Tatilin İş Hukukundaki Rolü ve Dinlenme Sürelerinin Yetersizliği

Nihan Gizem KANTARCI ATEŞ ^{1*} 

¹Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Türkiye

Makale Bilgisi

Makale Geçmişi

Geliş: 13.10.2024

Kabul: 10.01.2025

Yayın: 20.06.2025

Anahtar Kelimeleri:

Akdi Tatil, Dinlenme Süresi, Çalışılmayan Cumartesi Günü, İş Günü, Hafta Tatili.

ÖZET

Bu çalışmada, Türkiye'deki haftalık dinlenme süresi ve akdi tatil kavramı ele alınmıştır. Araştırmanın amacı, Türkiye'deki hafta tatili süresini Avrupa Birliği (AB) direktifleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve diğer ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırarak dinlenme süresinin yetersizliğine dikkat çekmek ve akdi tatilin önemini vurgulamaktır. Türkiye, haftalık 60 saatten fazla çalışan kişi oranı bakımından OECD ülkeleri arasında en yüksek sırada yer almaktadır. Bununla birlikte, genel haftalık çalışma süresi ortalama 42,9 saat olarak belirlenmiştir. Hafta tatili süresinin sadece 24 saatle sınırlı olması, iş sağlığı ve verimlilik açısından yetersiz bulunmuştur. Akdi tatil ise iş veya toplu iş sözleşmesiyle kabul edilen ek tatil günü olarak tanımlanmıştır. Çalışma, akdi tatilin iş hukuku kavramlarıyla olan ilişkisini kapsamlı bir şekilde incelemiştir. Yıllık izin, hafta tatili, genel tatil, telafi çalışması ve yeni iş arama izni gibi kavramlarla olan bağlantıları detaylandırılmış; akdi tatil ücreti ve faiz oranları ile bu günlerin hak düşürücü süre ve devamsızlık üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Sonuç olarak, insan onuruna yakışır bir yaşam için haftalık dinlenme süresinin artırılması gerektiği, akdi tatilin ise işçi haklarının korunmasında önemli bir çözüm olduğu neticesine ulaşılmıştır. İşçilerin mekanikleşmediği, emeğin karşılığını bulduğu ve işin araç olarak görüldüğü bir sistemin inşası için bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi önerilmektedir.

The Role of Contractual Leave in Labor Law in Türkiye and The Insufficiency of Rest Periods

Article Info

Article History

Received: 13.10.2024

Accepted: 10.01.2025

Published: 20.06.2025

Keywords:

Contractual Leave, Rest Periods, Non-Working Saturday, Working Day, Weekly Rest Period.

ABSTRACT

This study examines weekly rest periods and the concept of contractual leave in Türkiye. The aim is to highlight the insufficiency of rest periods in Türkiye by comparing its weekly rest duration with European Union (EU) Directives, International Labor Organization (ILO) standards, and practices in other countries, while emphasizing the importance of contractual leave. Türkiye ranks highest among OECD countries in terms of the proportion of people working more than 60 hours per week. However, the overall average weekly working hours in Turkey is reported to be 42.9 hours. The weekly rest day is limited to 24 hours, deemed insufficient for occupational health and productivity. Contractual leave refers to an additional holiday agreed upon through an individual or collective labor contract. The study comprehensively analyzes the relationship between contractual leave and key labor law concepts, such as compensatory work, national and public holidays, weekly rest periods, annual leave, and new job search leave. Issues



regarding wages, interest rates of contractual leave, and its impact on absenteeism and statutory deadlines have also been discussed. As a result, it is concluded that increasing weekly rest days and popularizing contractual leave are essential for establishing a life worthy of human dignity. A system where workers are not mechanized, where the value of labor is recognized, and where work serves as a means rather than an end should be built.

To cite this article:

Kantarıcı Ateş, N. G. (2025). “Türkiye’de Akdi Tatilin İş Hukukundaki Rolü ve Dinlenme Sürelerinin Yetersizliği”, *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(1), s. 1-22. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2025.144>

***Sorumlu Yazar:** Nihan Gizem Kantarcı Ateş, avnihankantarci@gmail.com.

GİRİŞ

Bu çalışma, Türkiye’de haftalık dinlenme sürelerinin yetersizliğini ve akdi tatil kavramının hukuki statüsünü ele alarak bu alandaki yasal boşlukları ve çözüm önerilerini değerlendirmektedir. Çalışmanın temel amacı, Türkiye’deki hafta tatili sürelerini Avrupa Birliği (AB) direktifleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve diğer ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırarak dinlenme süresinin önemini ve mevcut düzenlemelerin yetersizliğini ortaya koymaktır. Ayrıca, akdi tatilin iş hukuku uygulamalarındaki yerini analiz ederek yasal eksikliklerin uygulamada nasıl sorunlara yol açtığına ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerine odaklanılmıştır.

Sanayi Devrimi’nden bu yana çalışma koşulları önemli dönüşümler geçirmiştir. Günümüzde ise esnek ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşması, işçilerin güvencesiz çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalmasına ve iş ile bağlarının zayıflamasına neden olmaktadır. Sosyal adalet; zayıf kesimlerin korunmasını amaçlayan, sözleşme serbestisini sınırlandıran ve asgari ücret, hafta tatili gibi haklarla çalışanların yaşam kalitesini güvence altına alan bir sistemdir. Bu bağlamda, sosyal adalet ilkesinin önemi artmakta; çalışanların yaşam kalitesini artırmayı ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarını güvence altına almayı hedefleyen politikalar gereklilik haline gelmektedir.

Dinlenme hakkı, Anayasamızın 50. maddesi ile getirilmiş olan temel haklardan biridir. Dünya Sağlık Örgütü’nün (WHO) araştırmaları, düzenli dinlenme sürelerinin çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlığı ile iş verimliliği üzerinde doğrudan etkili olduğunu göstermektedir. Ancak Türkiye, haftalık 60 saatten fazla çalışan kişi oranı bakımından OECD ülkeleri arasında en yüksek sırada yer almaktadır. Haftalık dinlenme süresi yalnızca 24 saatle sınırlıdır; bu durum hem işçi sağlığını hem de verimliliği olumsuz etkilemektedir. Bu bağlamda, akdi tatil uygulamasının yaygınlaştırılması, güvencesiz çalışma koşulları ve mekanikleşme gibi sorunların önlenmesinde etkili bir çözüm olarak değerlendirilmiştir.

Bu incelemede, akdi tatil kavramı, iş günü ve çalışılmayan cumartesi günü ile olan ilişkisi çerçevesinde kapsamlı bir şekilde incelenmiştir. Bunun yanı sıra, akdi tatilin yıllık izin, genel tatil, telafi çalışması ve yeni iş arama izni gibi iş hukuku uygulamalarıyla bağlantıları detaylı olarak tartışılmış; akdi tatil günlerinin ücretlendirilmesi, faiz oranları, hak düşürücü süreler ve devamsızlık gibi farklı yönleri etkileri analiz edilmiştir. Türkçe literatürde, akdi tatil kavramı genellikle yıllık izin,

telaflı çalışması veya genel tatil başlıkları altında sınırlı bir şekilde ele alınmış; kavramın tüm boyutlarıyla değerlendirildiği kapsamlı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu makalede, akdi tatil iş hukuku uygulamaları açısından bütün yönleriyle ele alınmaya ve yasal boşluklara çözüm önerileri getirmeye çalışacaktır.

I. EMEK, DİNLENME VE SOSYAL ADALET

Özgürlük kavramı, yüzyıllardır filozoflar tarafından tartışılan temel meselelerden biridir. David Hume, 18. yüzyılda, “*Bir şeyi istemeden rastgele eylemde bulunmaya özgürlük yoktur*” diyerek bireyin iradesini özgürlüğün temeli olarak görmüştür. Kant ise “*Bir insan için eylemde bulunmanın asıl amacı istemektir*” diyerek özgürlüğü iradi bir amaca bağlamıştır¹. Ancak özgürlüğün yalnızca yasalarla tanımlanması yeterli olmayıp, hakların bireylere eşit olarak tanınması gerekmektedir. Bu bağlamda asgari ücret, hafta tatili ve yıllık izin gibi haklar örnek olarak verilebilir. Söz konusu hakların insan onuruna yakışır bir şekilde korunması, bunların gerçek anlamda özgür haklar olmasını sağlar².

Emek ve iş, iki farklı kavram olarak değerlendirilmelidir. Antik Yunan'da bu ayrım yapılmamış, emek daha çok özel alan içerisinde değerlendirilmiştir. Arendt'e göre “*Harcanan mesainin özel veya kamusal alanda olup olmadığı*” ve “*mesleğin amacının ne olduğu*” bu ayrımın ölçütüdür. Modern dönemde ise emek-iş kavramları arasındaki fark silinmiş, vasıflı-vasıfsız işçi ayrımı dahi göz ardı edilmeye başlanmıştır. Özetle Arendt'e göre, emek üretken bir faaliyet olarak değerlendirilirken, üretken olmayan çabalar iş olarak nitelendirilmektedir³.

Sanayi Devrimi, gayri insani çalışma koşullarının en üst seviyeye çıktığı bir dönem olarak tarihe geçmiştir. Avrupa ülkelerinde liberal hukuk devleti ilkesi doğrultusunda, işçilerin çalışma koşulları temel bir sorun olarak ele alınmıştır. Örneğin Almanya'da Bismarck döneminde (1881), modern siyasal ve sosyal yapının temelleri atılmıştır⁴. Ancak teknolojik gelişmelerle birlikte sürekli çalışma düzeni, bireyin özüne yabancılaşmasının en büyük nedenlerinden biri olmuştur. Çalışma, yaşamı sürdürmek için bir araç olması gerekirken, zamanla hayatın amacı haline gelmiştir. Geleneksel üretimde işçiler, bağımsız çalışabilen ve o işe özgü bilgi sahibi ustalar tarafından yetiştirilirdi. Oysa fabrika sisteminde işçiler, üretim sürecinden uzaklaşmış; modern dönemde ise bireylerin sosyal ilişkileri zayıflamış ve çalışanlar daha fazla bireyselleşerek işverene bağımlı hale gelmiştir⁵. Postmodern dönemde, teknolojik gelişmeler ve ekonomik yapı değişimiyle birlikte esnek çalışma modeli yaygınlaşmıştır⁶. Esnek çalışan işçiler, tam zamanlı işçilere kıyasla daha güvencesiz koşullarda ve kısa süreli gelir elde etme amacıyla çalışmaktadır. Bu durum, işçileri mekanik faaliyetlere bağımlı hale getirmektedir⁷. Sosyal adalet, ekonomik ve sosyal olarak zayıf kesimlerin

¹ Kuçuradi, İonna. *Uludağ Konuşmaları, Özgürlük Ahlak Kültür Kavramları*, 1. Baskı, Türkiye Felsefe Kurumu, İstanbul, 1988, s. 2-3.

² Kuçuradi, s. 16-17.

³ Hannah, Arendt. Çeviren Bahadır Sina Şener, *İnsanlık Durumu*, 9. Baskı, İletişim Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 139.

⁴ Başbuğ, Aydın. *Sosyal Hukuk, Hukukun Toplumsal Temelleri*, 1. Baskı, Binyıl Yayınevi, 2010, s.81-83.

⁵ Başbuğ, Aydın. *İş ve Maneviyat, Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme*, 1. Baskı, Binyıl Yayınevi, 2012, s. 33-48.

⁶ Mülâyim, Baki Oğuz. “Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması”, *AÜHFD*, C. 68, S. 3, 2019, s. 640.

⁷ Başbuğ, 2012, s. 65-66.

korunmasını amaçlar. Sosyal devlet, vatandaşların refah seviyesini yükseltmek için temel hak ve özgürlükleri güvence altına alır⁸. İşçi-işveren ilişkisine müdahale ederek, insan onuruna yakışan bir yaşam standardını garanti altına almak, sosyal devletin nihai hedefidir⁹. Bu hedef doğrultusunda çalışma hayatında adaletin sağlanması, insan-ış-yaşam dengesini kuran bir sistem anlayışının geliştirilmesi gerekmektedir¹⁰.

II. TÜRKİYE’DE DİNLENME SÜRELERİNİN YETERSİZLİĞİ

Bu kısımda, dinlenme hakkının önemi, ulusal ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde ele alınarak Türkiye’deki mevcut dinlenme sürelerinin yetersizliği üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede dikkat çekilmesi gereken temel sorunlardan biri dinlenme hakkıdır. Anayasa’nın 50. maddesi uyarınca dinlenme, çalışanların temel hakkıdır. Sosyal haklar kapsamında değerlendirilen dinlenme hakkı, işçiler için bir alacak hakkı doğururken, işverenler için yerine getirilmesi gereken olumlu bir yükümlülük oluşturmaktadır¹¹. Sürekli çalışmak zorunda kalan işçilerin bedensel ve ruhsal sağlığı korunmalı, aynı zamanda ailelerine ve sosyal yaşamlarına zaman ayırmaları sağlanmalıdır. Dinlenme süreleri yalnızca fiziksel dinlenmeyi değil, bireyin zihinsel sağlığını koruyan, üretkenliğini artıran ve sosyal bağlarını güçlendiren değerli bir zaman dilimini ifade etmektedir¹².

A. Uluslararası Hafta Tatili Düzenlemeleri

Bu alt bölümde, Avrupa Birliği ülkeleri başta olmak üzere çeşitli ülkelerdeki hafta tatili düzenlemeleri karşılaştırmalı olarak ele alınmakta, uluslararası standartlar kapsamında dinlenme sürelerinin önemi vurgulanmaktadır. Avrupa Birliği (AB) düzenlemeleri, haftada en az yirmi dört saatlik dinlenme süresini zorunlu kılmaktadır¹³. Oysa bu süre, bazı ülkelerde daha uzun ve işçiyi koruyan esnek uygulamalarla desteklenmiştir:

- **Avusturya:** Haftalık dinlenme süresi **otuz altı saat** olarak belirlenmiştir. Dinlenme süresi **cumartesi günü saat 13:00’te başlamakta ve pazar günü** devam etmektedir¹⁴.
- **Hollanda:** Hafta tatili süresi **otuz altı saat** olarak düzenlenmiştir. **Pazar günü**, işçilerin açıkça kabul etmemesi ve işin niteliğinin zorunlu kılmaması durumunda dinlenme günü olarak kabul edilmektedir¹⁵.

⁸ Yuvalı, Ertuğrul. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Merkezi (Kamusal) Sosyal Yardımlar*, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017, s. 10.

⁹ Başbuğ, Aydın. *Sosyal Devlet 2023*, 1. Baskı, Şeker İş Yayın, Ankara, 2016, s. 37.

¹⁰ Başbuğ, 2016, s.38; Yuvalı, s. 13.

¹¹ Başbuğ, 2016, s. 39, 46.

¹² Süzek, Sarper /Başterzi, Süleyman. *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2024, s. 892; Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim / Baskan, Esra. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 325; Başbuğ, 2012, s. 48-49.

¹³ 2003/88/EC Directive 4.11.2003, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (Erişim Tarihi:7.10.2024).

¹⁴ Günter, Löschnigg / Hekimler, Alpay. *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, 1. Baskı, Efil Yayınevi, Ankara, 2011, s. 167

¹⁵ Working time in Netherlands, <https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ck0azwpp6nsqb0b33q99799fe/03-working-time-in-the-netherlands> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

- Almanya: Alman İş Kanunu'nda (Arbeitszeitgesetz 9 Sonn- und Feiertagsruhe) haftada en az yirmi dört saatlik kesintisiz dinlenme süresi düzenlenmiştir¹⁶. Ayrıca pazar günleri genel çalışma yasağı getirilmiştir. Bundesurlaubsgesetz'e (BUrlG 3 Dauer des Urlaubs) göre iş günü tanımlanmış ve pazar ile resmî tatil günleri dışında kalan günler iş günü olarak kabul edilmiştir¹⁷. Alman Yüksek Mahkemesi'nin bir kararında ise cumartesi günü açıkça iş günü olarak kabul edilmiştir¹⁸.
- İngiltere: Çalışma Süreleri Yönetmeliği (The Working Time Regulations, 1998) uyarınca hafta tatili süresi kesintisiz yirmi dört saat olarak belirlenmiştir. Buna ek olarak, işverenin onayı halinde, her on dört günlük dönem içinde çalışanların en az iki kez yirmi dört saatlik kesintisiz dinlenme veya toplam kırk sekiz saatlik dinlenme süresine sahip olmaları öngörülmüştür¹⁹.
- İspanya: Hafta tatili süresi bir buçuk gün (yaklaşık otuz altı saat) olup, genellikle cumartesi gününün bir kısmı ile pazar gününün tamamını kapsamaktadır²⁰.
- Fransa: Hafta tatili süresi en az kırk sekiz saat olarak düzenlenmiştir. Buna ek olarak, pazar günleri, restoran gibi istisnai sektörler dışında çalışmak yasaklanmıştır²¹.
- İtalya: Hafta tatili süresi yirmi dört saat olarak kabul edilirken, haftalık çalışma süresi en fazla kırk saat olarak belirlenmiştir²².

ILO'nun 14 No'lu Hafta Tatili (Sanayi) Sözleşmesi (Weekly Rest (Industry) Convention, 1921), sanayi kuruluşları ile kamu ve özel sektör çalışanlarının **kesintisiz en az yirmi dört saatlik hafta tatili** hakkını güvence altına almıştır²³. Bunu takip eden **ILO'nun 106 No'lu Hafta Tatili (Ticaret ve Bürolar) Sözleşmesi** (Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957) ise, 6. maddesinde bu düzenlemeyi **tüm çalışanlar** için genişleterek kesintisiz **en az yirmi dört saatlik hafta tatili** hakkını yeniden vurgulamıştır²⁴.

¹⁶ Arbeitszeitgesetz <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/BJNR117100994.html> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

¹⁷ Bundesurlaubsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

¹⁸ Gericht: Oberlandesgericht Hamm, Beschluss verkündet am 07.03.2001, Aktenzeichen: 2 Ss OWi 127/01, "Der Samstag ist auch heute noch im allgemeinen Sprachgebrauch ein Werktag", https://www.judicialis.de/Oberlandesgericht-Hamm_2-Ss-OWi-127-01_Beschluss_07.03.2001.html (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

¹⁹ The Working Time Regulations 1998, Weekly rest period code 11, <https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/regulation/11> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

²⁰ Spain Working Hours and Overtime Regulations, <https://www.rivermate.com/guides/spain/working-hours> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

²¹ Working time in France, <https://my-payroll-pro.com/resources/working-time-france/> (Erişim Tarihi: 5.10.2024).

²² Italy

Working Hours and Overtime Regulations, <https://www.rivermate.com/guides/italy/working-hours> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

²³ RG, 16.2.1946, S. 4634.

²⁴ Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 No. 106), https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106 Erişim Tarihi

Çalışma ile dinlenme süreleri arasında ölçülülük ilkesinin sağlanması bireyin sağlığı ve verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Çalışma, yaşamın amacı değil, hayatı idame ettirmenin bir aracı olmalıdır. Bu bağlamda, Harvard Üniversitesi'nden Profesör Teresa Amabile, kurumsal çalışmalarda zaman baskısının artmasının yaratıcılığı olumsuz etkilediğini belirtmiştir. On yıllık bir araştırmanın sonuçlarına dayanarak, üç sektörde, yedi şirketin proje ekibinde çalışan 238 kişi ile yapılan çalışmada, zaman baskısının katılımcıların yaratıcılıklarını doğrudan etkilediği tespit edilmiştir. Katılımcılar, zaman baskısı altındayken daha az yaratıcı düşünce kanıtı sunduklarını, fakat kendilerini daha yaratıcı hissettiklerini ifade etmişlerdir²⁵. Harvard Business Review'de yayımlanan bir yazıda ise tatil yapmanın ister evde ister dışarıda olsun, zihinsel sağlığı geliştirdiği ve üretkenliği artırdığı vurgulanmıştır. Sürekli çalışmanın, yaratıcılığı ve sorun çözme yeteneklerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir²⁶.

B. Türkiye'de Haftalık Çalışma Süreleri ve Uluslararası Karşılaştırma Analizi

Bu bölümde Türkiye'deki haftalık çalışma sürelerinin mevcut durumu, Avrupa ülkeleri ve OECD verileri ışığında değerlendirilecek; uzun çalışma saatlerinin işçilerin sağlığı ve verimliliği üzerindeki olumsuz etkileri bilimsel verilerle ele alınacaktır. Euronews verilerine göre, Türkiye'de haftalık çalışma süresi Avrupa ülkeleriyle karşılaştırıldığında ortalama 6,5 saat daha uzundur. Avrupa Birliği İstatistik Ofisi'nin 2022 yılı verilerine göre, AB vatandaşları haftada 36,4 saat çalışırken, Türkiye'de bu süre 2020 verilerine göre 42,9 saat olarak açıklanmıştır²⁷. Üstelik, OECD verileri, haftada 60 saat ve üzeri çalışan işçilerin en yoğun olduğu ülkenin Türkiye olduğunu göstermektedir²⁸. Bu veriler, Türkiye'de hafta tatilinin en az kırk sekiz saate çıkarılması gerektiğini açıkça ortaya koymaktadır. Böyle bir düzenlemenin yapılmaması halinde, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıklarının korunması adına haftada en az bir günün akdi tatil olarak tanımlanması gerekliliği doğmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) açıklamalarında, yeterli dinlenme sürelerinin işçilerin stres seviyelerini azaltacağını ve tükenmişlik sendromunu önleyeceğini; bunun da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin etkinliğini artıracığını vurgulamıştır. Ayrıca WHO'nun yayınladığı rapora göre, uzun çalışma saatleri kalp hastalıklarına ve felce bağlı ölümlerde artışa neden olmaktadır. Uzun süreli çalışma saatlerinin küresel düzeyde nüfusun %9'unu etkilediği; bunun daha fazla iş nedeniyle oluşacak sakatlık ve erken ölüm riskini artırdığı belirtilmiştir. WHO Çevre, İklim Değişikliği ve Sağlık Departmanı, "*Haftada elli beş saat ve daha fazla çalışmak ciddi bir sağlık tehlikesidir*" şeklinde açıklamada bulunmuş; bu sürede çalışmanın felç riskini %35 ve kalp hastalığı ölüm riskini

7.10.2024

²⁵ Prof. Teresa Amabile ile yapılan röportaj: Silverthorne, Sean. "Time Pressure and Creativity: Why Time is Not on Your Side", Harvard Business School Working Knowledge, 29 Temmuz 2002, <https://hbswk.hbs.edu/item/time-pressure-and-creativity-why-time-is-not-on-your-side> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

²⁶ Zucker, Rebecca. "How Taking a Vacation Improves Your Well-Being", 19 July 2023, <https://hbr.org/2023/07/how-taking-a-vacation-improves-your-well-being> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

²⁷ Euronews, <https://tr.euronews.com/2023/07/18/turkiyede-haftalik-mesai-saatleri-avrupaya-gore-ortalama-6-bucuk-saat-daha-uzun> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

²⁸ <https://tr.euronews.com/2022/05/26/oecd-turkiye-haftada-60-saatten-fazla-cal-san-kisi-oran-en-fazla-olan-ulke> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

%17 artırdığını ifade etmiştir²⁹.

III. AKDİ TATİLİN GENEL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde, iş hukukunda akdi tatil kavramı ele alınmakta; yasal düzenlemeler, sözleşmeye dayalı düzenlemeler ve literatürdeki tanımlamalar çerçevesinde akdi tatilin hukuki statüsü incelenmektedir. **Akdi tatil**, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenen, hafta tatiline ek olarak taraflar arasında kararlaştırılan ilave bir dinlenme günüdür. Bu tatil günü, kanuni hafta tatilinden bağımsızdır ve işçinin haftalık çalışma süresi dikkate alınarak düzenlenir. Literatürde ise akdi tatil olarak belirlenmeyen ancak fiili olarak çalışılmayan gün statüsünde değerlendirilen boş iş günlerine de yer verilmiştir. Bu çalışma kapsamında, bu tür günler için “**çalışılmayan cumartesi günü**” kavramı kullanılacak ve yeri geldikçe akdi tatil ile arasındaki fark ayrıntılı olarak ele alınacaktır³⁰.

İş hukukunda tatil günleri; kanundan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesi uyarınca hafta tatili, “*işçilere tatil gününden önce, 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir*” şeklinde düzenlenmiştir³¹. Özetle, işçinin yedi günlük periyot içerisinde kesintisiz bir tam gün dinlenmesi hafta tatili olarak kabul edilir³².

Avrupa Adalet Divanı’nın yakın tarihli bir kararında, günlük 11 saatlik dinlenme süresi ile hafta tatilinin iç içe geçemeyeceği belirtilmiştir. Karara göre, günlük dinlenme süresi haftalık dinlenmenin bir parçası değil, onun ekidir. Bu bağlamda, akdi tatil ile hafta tatilinin de birbirinden bağımsız olduğu sonucuna ulaşılabilir. Akdi tatil, hafta tatilinden ayrı bir dinlenme süresi olup, işçiye ek bir tatil günü sağlar³³.

İş Kanunu’nun 46. maddesindeki “*en az yirmi dört saat*” ifadesi, dinlenme süresinin nispi emredici niteliğini ortaya koymaktadır. Buna göre, işçilerin lehine olacak şekilde dinlenme süresi artırılabilir. Taraflar, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile hafta tatilini bir günden daha fazla, örneğin iki gün olarak kararlaştırabilirler. Bu durumda, hafta tatiline ek olarak akdi tatil günü ortaya çıkmaktadır. Akdi tatil, sözleşmede açıkça belirlenmiş ve hafta tatili dışında kararlaştırılmış ilave bir dinlenme günüdür. Örneğin, bir işyerinde toplu iş sözleşmesi ile cumartesi günü “**çalışılmayan gün**”

²⁹ Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO, <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (Erişim Tarihi: 10.10.2024)

³⁰ Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021, s. 177; Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 1816; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 325; Korkusuz, Refik. “Vardiyalı Postalar Halinde Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlemesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 1, 2005, s. 13; Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018, s. 170.

³¹ RG., 10.06.2003, S. 25134.

³² Ekonomi, Münir. “Bölünmeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S. 72, 2022, s. 31; Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021 s. 856.

³³ In Case C-477/21, ECLI:EU:C:2023:140, 2 March 2023, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270828&pageIndex=0&doclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=407517> (Erişim Tarihi: 8.10.2024).

olarak düzenlenmişse, bu gün akdi tatil günü olarak kabul edilebilir. Ancak bu durumun iş günü veya hafta tatili olarak kabul edilip edilmeyeceği, taraflar arasında yapılan sözleşmede açıkça belirtilmelidir. Bu noktada, akdi tatilin hukuki niteliği ve sonuçları çalışmada detaylı olarak ele alınacaktır.

IV. AKDİ TATİLİN KARARLAŞTIRILMASI İLE İLGİLİ HUKUKİ SORUNLAR

Bu başlık altında, akdi tatil kavramının yıllık izin süresi, genel tatil günleri, telafi çalışması ve yeni iş arama izni gibi iş hukuku uygulamalarıyla olan ilişkisi ele alınacak ve bu konularda ortaya çıkan hukuki sorunlar detaylı olarak incelenecektir. Akdi tatilin bu alanlardaki statüsü ve taraflar arasında doğabilecek anlaşmazlıkların çözümüne yönelik değerlendirmeler yapılacaktır.

A. Akdi Tatilin Yıllık İzin Süresi İçindeki Statüsü

İşyerinde asgari bir yıl süreyle çalışmış işçiye tanınan ücretli izin hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesi uyarınca "yıllık izin" olarak tanımlanmaktadır. Bu kısımda, akdi tatil günlerinin yıllık ücretli izin süresine eklenip eklenemeyeceği sorusu değerlendirilecektir. Yıllık izin süresi hesaplanırken, çalışılmış gibi sayılan süreler İş Kanunu'nun 55/f maddesinde belirtilmiştir. Buna göre, hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık izin süresine dahil edilmektedir. Ancak akdi tatil günlerine ilişkin kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, akdi tatil günlerinin yıllık izin süresine eklenmeyeceği sonucuna varılmaktadır³⁴. Özetle, akdi tatil günü yıllık izin süresinden sayılmayacaktır³⁵. Bu durumun gerekçesi; çalışılmayan akdi tatil günlerinin, çalışma saatlerinin diğer iş günlerine dağıtılması sonucu haftada bir yerine iki gün tatil yapma olanağı sağlamasıdır. Böylece, akdi tatilin temel amacı yıllık izin süresini uzatmak değil, işçilerin haftada çoğunlukla beş gün çalışmasını sağlamak olarak belirlenmiştir³⁶.

Akdi tatil günleri (ve çalışılmayan cumartesi) kural olarak iş günü niteliğindedir. Haftada beş gün çalışarak hafta tatilinin dışında bir gün daha dinlenen işçinin, dinlendiği günün iş günü statüsü değişmemektedir³⁷. Buna karşın, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi yoluyla aksi bir düzenleme yapılabilir. İş Kanunu'nda hafta tatili süresi nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine artırılması mümkündür. Bu bağlamda, akdi tatilin yıllık izin süresine eklenmesi iki şekilde mümkün olabilir: ³⁸

³⁴ Süzek/Başterzi, s. 917; Süzek, s. 877; Kayırgan, Hasan. "Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı", *NEÜHFD*, C. 4, S. 2, 2021, s. 590; Mollamahmutoğlu, Hami / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2018, s. 387; Alp, Mustafa. "Yıllık İzin", Yargıtay ve BAM İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Yayımlanmış Tebliğ, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2024, s. 126-128; Ünal Adınır, Canan. *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2023, s. 266.

³⁵ Süzek/Başterzi, s. 917; Süzek, s. 877; Kayırgan, s. 590; Eyrenci /Taşkent /Ulucan /Baskan, s. 343; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, s. 826; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 387; Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023, s. 444; Ünal Adınır, s. 266.

³⁶ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, s. 826; Süzek, s. 877.

³⁷ Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*, 8. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024, s. 669; Başkuru, Kenan. *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller*, 1. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2020, s. 167.

³⁸ Süzek, s. 877; Şahlanan, Fevzi. "Hafta 5 gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Günü'nün Yıllık Ücretli İzin Süresinden

-Taraflar arasında yapılacak iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile akdi tatil günlerinin yıllık izin süresine eklenmesi açıkça kararlaştırılabilir.

-Akdi tatil günü, ikinci bir hafta tatili günü olarak açıkça kabul edilmelidir.

Bu konuyla ilgili olarak, Yargıtay 22. ve 9. Hukuk Dairelerinin içtihat farklılıklarını gidermeye yönelik açıklamalarda, cumartesi günlerinin yıllık izin süresine eklenemeyeceği kabul edilmiştir³⁹. Yüksek mahkemenin bir kararına göre toplu iş sözleşmelerinde “*cumartesi günleri iş günü kabul edilir*” ifadesi yer alıyorsa, cumartesi günlerinin yıllık izin süresine eklenemeyeceğine hükmedilmiştir⁴⁰. Yine Yüksek Mahkemenin başka bir kararında da toplu iş sözleşmesinde “*cumartesi günü dinlendirilmiş, pazar günü hafta tatili olarak kabul edilmiştir*” şeklinde bir düzenleme bulunması halinde cumartesi gününün yıllık izin süresine eklenmeyeceği açıkça belirtilmiştir⁴¹.

Sonuç olarak, akdi tatil günlerinin yıllık izin süresine eklenebilmesi için taraflar arasında bu konuda açık bir anlaşma yapılmış olmalıdır. Aksi halde, akdi tatil günü çalışılmayan bir gün olsa dahi, yıllık izin süresine eklenemeyecektir. Bu durum, kanunun yorumunda akdi tatil günlerinin haftalık dinlenme süresi dışında, ayrı bir statüde ele alındığına işaret etmektedir.

B. Genel Tatil Günleri ile Akdi Tatilin Çakışması

Genel tatillerde çalışma yapılıp yapılmayacağı, İş Kanunu’nun 44. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, çalışma koşulları iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilir. Eğer taraflar arasında böyle bir sözleşme bulunmuyorsa, işçilerin onayı alınmadan genel tatil günlerinde çalıştırılmaları mümkün değildir. Bu bağlamda, işçiler genel tatil günlerinde çalışmadıkları takdirde o günün ücretine çalışmadan hak kazanırlar. Çalışmaları durumunda ise çalıştıkları güne ek olarak bir günlük daha ücret alırlar. Özetle, genel tatil gününde çalışan bir işçiye, iki günlük ücret ödenmesi gerekmektedir. Hafta tatili ile genel tatilin çakışması durumunda ise, iş hukukunda açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte genel kabul edilen görüş, ayrıca bir ücret ödenmeyeceği yönündedir⁴².

Çalışmanın bu bölümünde ele alınacak tartışmalı husus, akdi tatil günlerinin genel tatil günleriyle çakışması durumunda nasıl bir yol izleneceğidir. Doktrinde yaygın kabul gören görüşe

Sayıp Sayılmaması”, *Tekstil İşveren Hukuk*, C. 120, S. 436, 2018, s. 2-8, <https://www.tekstilisveren.org.tr/uploads/magazines/pdf-166605794396840523.pdf> (Erişim Tarihi: 27.09.2024); Akyiğit, s. 469.

³⁹ <https://www.stthukuk.com/wp-content/uploads/2021/06/Is-Hukuku-Guncel-Yargitay-Uygulamasi-19.04.2021.pdf> (Erişim Tarihi: 27.09.2024).

⁴⁰ Y.22. HD, 03.12.2019, E. 2019/7906, K. 2019/2313, www.yargitay.gov.tr.

⁴¹ Y.9. HD, 2.3.2021, E. 2021/897, K. 2021/5272, www.yargitay.gov.tr.

⁴² Süzek/Başterzi, s. 902; Korkmaz, Fahrettin / Seyhun, Nihat Alp. *Bireysel İş Hukuku*, 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019, s. 293; Başbuğ / Yücel Bodur, s. 177; Süzek, s. 865; Çelik / Caniklioglu / Canbolat / Özkaraca, s.813; Mollamahmutoglu / Astarlı / Ulaş, s. 380; Sümer, s. 161; Akyiğit, 436-437; Başterzi, Süleyman. “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışma Karşılığında İzin Kullandırılmaması”, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Yayınlanmış Tebliğ, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2021, s. 134.

göre, çalışılmayan akdi tatil günü ile çakışan genel tatil günleri için ayrıca bir ücret ödenmez⁴³. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/D maddesinde yer alan düzenlemeye göre, “UBGT günleri cuma günü akşamı sona erdiğinde, takip eden cumartesi günü tamamı tatil yapılır.” Oysa bu düzenlemenin amacı, yayımlandığı dönemde cumartesi günlerinin yarım gün yapılan çalışmalarının tatil günü kapsamına alınmasını sağlamaktır. Bu nedenle, akdi tatil günü olan çalışılmayan cumartesi, genel tatil günü olarak kabul edilmez⁴⁴. Yüksek Mahkeme de benzer bir yaklaşım benimsemiş ve akdi tatil kabul edilen cumartesi günleri için ayrıca genel tatil ücretinin talep edilemeyeceğine hükmetmiştir. Bu durum, yalnızca takvimsel bir rastlantı olarak değerlendirilmiştir⁴⁵.

Öte yandan, hafta tatili ile genel tatil günlerinin çakışması durumunda Yüksek Mahkeme, hafta tatili hesabının yapılması gerektiğini belirtmiştir⁴⁶. Buna göre, hafta tatili gününe denk gelen genel tatil günlerinde yapılan çalışmalarda işçiye 1 günlük genel tatil ücreti ve 1,5 günlük hafta tatili ücreti ödenir. Bu durumda toplamda 2,5 günlük ücret ödenecektir⁴⁷. Akdi tatil günü ile genel tatil günü çakışırsa ve işçi o gün çalışırsa, bu duruma ilişkin kanunda açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Ne var ki bu tür durumlar, taraflar arasındaki sözleşme hükümlerine bağlı olarak farklı sonuçlar doğurabilir. Özellikle toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmeleriyle akdi tatil gününün statüsü açıkça düzenlenmişse, bu durumdaki ücretlendirme koşulları da sözleşme hükümleri doğrultusunda belirlenir:

-Taraflar akdi tatil gününü (ve çalışılmayan cumartesi günü) ikinci bir hafta tatili günü olarak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile kabul etmişse, ek hafta tatili ücreti hesaplanacaktır. Zira, hafta tatili gününün minimum yirmi dört saat dinlenilmesi gerektiği hususu nispi emredici olup, bu süre işçi lehine artırılabilir bir düzenlemedir.

-Taraflar, akdi tatil gününü çalışılmayan dinlenme günü olarak kabul eder ve bu gün genel tatil gününe denk gelir ve çalışılırsa, sadece bir günlük genel tatil/akdi tatil ücreti ödenmesi gerektiği kanaatine varılmaktadır.

Sonuç olarak, akdi tatil günlerinin genel tatil günleriyle çakışması bir takvim tesadüfı olarak değerlendirilir ve sözleşme hükümlerine göre hareket edilir. Eğer sözleşmede özel bir düzenleme bulunmuyorsa, ek ücret ödenmesine gerek olmayacaktır.

C. Akdi Tatilde Telafi Çalışmasının Değerlendirilmesi

Telafi çalışması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesinde şu şekilde tanımlanmıştır:

⁴³ Süzek/Başterzi, s. 903-904; Korkmaz /Alp, s. 293; Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019, s. 361; Başbuğ / Yücel Bodur, s. 177; Çelik /Caniklioğlu / Canbolat /Özkaraca, s. 814; Süzek, s. 865; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 380; Sümer, s. 161.

⁴⁴ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 814; Senyen Kaplan, s. 361; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 380.

⁴⁵ Y.22. HD, 3.2.2020, E. 2017/26847, K. 2020/1358 www.yargitay.gov.tr.

⁴⁶ Y.9.HD, 16.6.2020, E. 2017/15912, K. 2020/5760 <https://yargi.calismatoplum.org/hafta-tatili-ile-genel-tatillin-cakistigi-durumlarda-hafta-tatili-hesabinin-yapilmasinin-gerektigi/> (Erişim Tarihi: 30.09.2024).

⁴⁷ İnciroğlu, Lütfi. “Ulusal Bayram Gününün Hafta Tatiline Rastlaması Halinde Hangi Tatil Ücreti Ödenmelidir?”, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/ulusal-bayram-gununun-hafta-tatiline-rastlamasi-halinde-hangi-tatil-ucreti-odenmelidir/> (Erişim Tarihi: 30.09.2024).

“Zorunlu nedenlerle işin durması, UBG’den önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebiyle kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.” Bu düzenlemeye göre, telafi çalışması, kanunda belirtilen nedenlerle çalışılmayan sürelerin sonradan tamamlanması için yapılabilir⁴⁸.

Telafi çalışmasının uygulanma şekli ise İş Kanunu’nun 64/2. maddesiyle belirlenmiştir⁴⁹. Buna göre; telafi çalışmasının ne zaman ve nasıl yapılacağı işveren tarafından planlanmalı ve işçilere önceden bildirilmelidir⁵⁰. İşçi, telafi çalışmasını günde üç saati aşmamak ve günlük toplam çalışma süresi on bir saati geçmemek koşuluyla gerçekleştirebilir. Üç saatlik sınır, günlük çalışma süresinin üzerine yapılacak telafi çalışmaları için geçerlidir⁵¹. Bu bağlamda, çalışmanın bu bölümünde akdi tatil günlerinde telafi çalışması yapıp yapılamayacağı ve yapılırsa kaç saat çalıştırılabileceği sorularına yanıt aranacaktır. Kanunda akdi tatil günlerinde telafi çalışmasının yapılabileceğine ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır.

Doktrinde, akdi tatil günlerinin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile tanımlanmış olması durumunda, bu günlerde telafi çalışması yapılamayacağı; buna karşılık, akdi tatil niteliğinde olmayan çalışılmayan cumartesi günlerinde ise telafi çalışması yapılabileceği ileri sürülmüştür. Zira çalışılmayan cumartesi günlerinde yapılacak çalışma, haftanın diğer beş iş gününe dağıtılan bir çalışma süresidir ve buna göre, çalışılmayan cumartesi günü tatil günü değil, iş günü olarak kabul edilmelidir⁵². Gerçekten de Kanun metni açıkça tatil günlerinde telafi çalışmasının yapılamayacağını düzenlemektedir. Bu nedenle, akdi tatil günlerinde telafi çalışması yapılması da mümkün değildir. Buna karşın, akdi tatil dışında çalışılmayan cumartesi gününde telafi çalışması yapılabileceği kabul edilmektedir.

Çalışılmayan cumartesi günlerinde telafi çalışmasının süresi konusunda özellikle kanun metninde belirtilen *üç saatlik* sınırın kapsamı, çalışılmayan günlerde uygulanıp uygulanmayacağı noktasında doktrinde bu konuda iki temel görüş bulunmaktadır:

- *Birinci Görüş:* Çalışılmayan cumartesi gününde yapılacak telafi çalışmasının süresi, üç saatlik sınırdan bağımsız olarak on bir saate kadar yapılabilir. Bu görüşün dayanağı, üç

⁴⁸ Süzek/Başterzi, s. 843; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 767; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 368; Sümer, s. 155; Akyiğit, s. 419-420.

⁴⁹ “Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılamaz”

⁵⁰ Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 767; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 368; Süzek/Başterzi, s. 843; Akyiğit, s. 419-420; Sümer, s. 155.

⁵¹ Süzek/Başterzi, s. 843; Eyrenci, Öner. “4857 sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışmaları”, *DEÜHFD*, C. 9, ÖS., 2007, s. 37; Süzek, s. 813; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 766-767; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 368.

⁵² Süzek/Başterzi, s. 851; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 768; Eyrenci, s. 39; Ekmekçi, Ömer. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 2005, s. 36, <https://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2019/10/2005kasim.pdf> (Erişim Tarihi: 30.09.2024); Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 368; Sümer, s. 155; Eyrenci / Taşkent / Ulucan / Başkan, s. 314-315; Akyiğit, s. 420; Öktem Songu, Sezgi / Birben, Erhan. “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?”, *DEÜHFD*, C. 9, ÖS, 2007, s. 286; Kayırgan, Hasan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2021, s. 197.

saatlik sınırın günlük çalışma süresinin tamamlanmasının ardından yapılan çalışmalara özgü olduğudur⁵³.

- *İkinci Görüş:* Kanunda belirtilen üç saatlik sınırın her durumda geçerli olduğu savunulmaktadır. Dolayısıyla çalışılmayan cumartesi gününde dahi en fazla üç saat telafi çalışması yapılabilir⁵⁴.

Değerlendirmemize göre; telafi çalışmasının süresi, kanun metninin mantığı doğrultusunda yorumlandığında üç saatten fazla olamaz. Şöyle ki: İş Kanunu'nun 64. maddesi, “günlük toplam çalışma süresinin on bir saati aşmamak koşuluyla telafi çalışmasının günde üç saati geçemeyeceğini” belirtmektedir. Çalışılmayan cumartesi gününde dahi bu sınır aşılmamalıdır, çünkü bu günlerde yapılan çalışmanın işçinin dinlenme hakkını ihlal etmemesi esastır. Sonuç olarak, kanaatimizce de, çalışılmayan cumartesi gününde telafi çalışması yapılabilir; fakat bu çalışma süresi üç saati geçemez. Bu sınırlamanın aşılması, kanunun işçi lehine yorumlanması ilkesiyle çelişecektir.

D. Yeni İş Arama İzninin Akdi Tatil Kapsamında Değerlendirilmesi

Yeni iş arama izni, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 27. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: *“İhbar süreleri boyunca işveren, işçiye mesai saatleri içinde ve ücretinden kesinti yapmaksızın yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini vermek zorundadır”*. Bu bağlamda, işçinin günde en az iki saatlik iş arama izni bulunmaktadır. İşçi dilerse bu izni toplu olarak da kullanabilir. Ancak, İş Kanunu'nun 25. maddesi gereğince, işveren tarafından derhal fesih veya ihbar tazminatının peşin olarak ödenmesi durumunda, iş arama izni hakkı ortadan kalkmaktadır⁵⁵.

Yargıtay, genel tatil ve hafta tatili günlerinde iş arama izninin verilmesinin gerekli olmadığı ve bu günler için ücret hesaplanmayacağı yönünde bir görüş benimsemiştir⁵⁶. Doktrinde, sözleşme ile tatil edilen günlerde iş arama izninin verilmesi ya da kullandırılmasının beklenemeyeceği belirtilmiştir⁵⁷. Ayrıca, çalışılmayan günler için akdi tatil söz konusu olmasa dahi, çalışılmayan cumartesi günlerinde iş arama izni verilmesinin uygun olmadığı yönünde görüşler bulunmaktadır⁵⁸.

İş arama izninin temel amacı, işçinin çalışma zorunluluğu nedeniyle iş aramak için yeterli vakit bulamamasını telafi etmek ve ona bu zamanı sağlamaktır. Oysa, çalışılmayan cumartesi günleri veya akdi tatil günlerinde işçinin zaten çalışmadığı göz önüne alındığında, bu günler için ayrıca iş arama izni verilmesi ihtiyacı ortadan kalkmaktadır. Bu değerlendirmeler ışığında gerek akdi tatil

⁵³ Süzek/Başterzi, s. 852; Eyrenci, s. 37; Ekmekçi, 2005, s. 36-37; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.767; Sümer, s. 105; Akyiğit, s. 246.

⁵⁴ Öktem Söngü / Birben, s. 287, Kayırgan, s. 197.

⁵⁵ Eyrenci / Taşkent / Ulucan /Baskan, s. 185; Süzek/Başterzi, 557; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 264; Akyiğit, s. 246-247.

⁵⁶ Y.7.HD, 22.05.2014, E. 2014/3100, K. 2014/11103 www.yargitay.gov.tr; Y9.HD, 5.2.2014, E. 2011/53724, K. 2014/3398 www.yargitay.gov.tr

⁵⁷ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 265-266; Süzek/Başterzi, 557-558; Sümer, s. 105.

⁵⁸ Süzek/Başterzi, 557; Akın, Levent. “Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2011, s. 22-27, <https://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2019/10/mayis2011.pdf> (Erişim Tarihi 09.09.2024); Özkaraca, Ercüment. “Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı”, *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2010, s. 102-110 <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil20-102-110.pdf> (Erişim Tarihi: 10.09.2024); YHGK., 27.1.2010 E. 2009/9-593, K. 2010/20 K www.yargitay.gov.tr; Y9.HD, 11.3.2010, E. 2008/33426, K. 2010/6429 www.yargitay.gov.tr; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 264-265.

günlerinde gerekse çalışılmayan cumartesi günlerinde iş arama izni verilmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

V. AKDİ TATİL ÜCRETİ VE İSPATI SORUNU

Çalışmanın bu başlığı altında akdi tatil ücreti alacak talebinde bulunan işçinin bu iddiasını nasıl ispatlayacağı sorusu ele alınmaktadır. Akdi tatil, taraflar arasında hafta tatilinin dışında, yedi günlük zaman diliminde en az bir günün daha tatil olarak kabul edilmesidir. Bu tatil günü, bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilir. Akdi tatil günü, çalışılmaksızın ücrete hak kazanılan günlerden olup, sözleşme ile tespit edilmektedir. Bu bağlamda, özellikle çalışılmayan cumartesi günü ile akdi tatil gününün ayrımının somut bir şekilde yapılması önem arz etmektedir. Örneğin, işçinin çalışılmayan cumartesi günü çalıştırılması durumunda, haftalık 45 saati aşan bir çalışma söz konusu ise fazla çalışma ücreti talebi gündeme gelebilir.

Akdi tatil gününde çalıştırılan işçinin bu duruma ilişkin ücret talebinde bulunup bulunamayacağı konusu, taraflar arasındaki bireysel veya toplu iş sözleşmelerine göre çözüme kavuşmaktadır. Yargıtay emsal bir kararında, “Toplu İş Sözleşmesi’nin akdi tatil günlerinde yapılan çalışmaların ücretlendirilmesine ilişkin düzenlemelerinde, 45 saate kadar olan çalışmalar için ücretlerin %25 zamlı, 45 saati aşan çalışmalar için ise %80 zamlı olarak ödenmesi gerektiğini belirtmiştir. Yerel mahkeme ise TİS’in 25. ve 31. maddelerini dikkate alarak, akdi tatillerde haftalık fiili çalışma süresine bakılmaksızın 42,5 saat ile 45 saat arasındaki 2,5 saatlik çalışmalar için %25 zamlı, 45 saati aşan çalışmalar için %80 zamlı ücret ödenmesi gerektiği yönünde karar vermiştir. Ancak Yargıtay, somut olayda 21. ve 22. dönem TİS uygulamaları ile işyeri ücret bordrolarının yeterince incelenmediğini, eksik inceleme sebebiyle kararın bozulması ve ayrıntılı bilirkişi raporu alınması gerektiğini ifade etmiştir”⁵⁹. Bu doğrultuda, taraflar, toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmeleri ile akdi tatil günlerinde yapılacak çalışmaların ücretlendirilme esaslarını açık bir şekilde düzenleyebilir ve olası uyuşmazlıkları önleyebilirler.

Akdi tatil günü aynı zamanda hafta tatili olarak belirlenmişse ve haftalık iş günü beş gün olacak şekilde düzenlenmişse, bu tatil gününde yapılan çalışmalar, hafta tatili çalışmaları gibi ücretlendirilebilir. Buna karşın, çalışılmayan cumartesi günü yapılan çalışmalar yalnızca fazla çalışma şartlarının oluşması durumunda ücret talebine konu olabilir. 4857 sayılı İş Kanunu 41. maddesine göre, fazla çalışma, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır ve her saat için ücret %50 zamlı ödenir. Haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmişse, bu süreyi aşan ancak 45 saate kadar olan fazla süreli çalışmalar için ücret %25 zamlı olarak ödenir. Çalışılmayan cumartesi günü, haftanın diğer iş günleriyle eşit şekilde değerlendirildiğinden, bu gün için ayrıca ücret talep edilmesi mümkün değildir. Bunun gerekçesi, cumartesi günü çalışma saatlerinin haftanın diğer beş iş gününe eşit şekilde dağıtılmış olması ve işçiye bir gün daha dinlenme olanağı tanınmasıdır. Bu bağlamda, çalışılmayan cumartesi günü ne hafta tatili ne de akdi tatil günü olarak kabul edilmekte, yapılan çalışmalar haftanın diğer iş günleriyle birlikte değerlendirilmektedir⁶⁰.

Sonuç olarak, taraflar arasında haftanın bir günü akdi tatil olarak kararlaştırılmış ve hafta tatili

⁵⁹ Y9.HD, 20.01.2012, E. 2011/52047, K. 2012/1031 www.yargitay.gov.tr.

⁶⁰ Y.22.HD, 16.12.2015, E. 2015/32412, K. 2015/34669 www.yargitay.gov.tr.

olarak kabul edilmiş ise, işçinin bu tatil gününde çalıştırılması halinde, yapılan çalışmalar hafta tatili çalışmaları gibi ücretlendirilebilir⁶¹. Ne var ki işçinin bu çalışmasını sözleşme hükümleri ve o gün çalıştığını gösteren puantaj kayıtları başkaca yazılı delil ve/veya tanık beyanları ile ispatlaması gerekmektedir. Bu bağlamda, Yargıtay kararlarının ışığında, akdi tatil ücretinin hesaplanması ve ispatı konusunda tarafların somut delillerle hareket etmesi gerekmektedir.

VI. AKDİ TATİL ÜCRETİNİN FAİZ ORANI

Toplu iş sözleşmesinden (TİS) kaynaklanan alacaklarda uygulanacak faiz oranı, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (STİK) m. 53/2’de “*temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı*” olarak düzenlenmiştir⁶². Bu noktada önemli olan husus, yasal bir hakkın TİS ile yeniden düzenlenmesi durumunda faiz oranının nasıl uygulanacağıdır. Öğretide genel kabul gören görüş, yasal hakların TİS ile düzenlenmesinin faiz oranını değiştirmeyeceği yönündedir. Bu nedenle böyle bir durumda, işletme kredi faiz oranının uygulanmaması gerektiği ifade edilmektedir⁶³.

Doktrinde tartışılan bir diğer önemli konu, iş kanununda nispi emredici düzenlemelerin TİS ile işçi lehine artırılması durumunda uygulanacak faiz oranıdır. Bir görüşe göre, alacağın bir kısmı kanundan, diğer kısmı ise TİS’ten kaynaklanıyorsa her iki miktar ayrı ayrı değerlendirilerek, kanuni faiz oranı ve TİS faiz oranı birlikte uygulanmalıdır⁶⁴. Yargıtay da bu görüşü benimsemiş ve bir alacağa STİK m. 53/2 kapsamında işletme kredisi faiz oranının uygulanabilmesi için talebin münhasıran TİS’ten kaynaklanması gerektiğini belirtmiştir⁶⁵. Diğer bir görüş ise, alacağın tamamının TİS ile düzenlenmesi durumunda, işletme kredisi faiz oranının alacağın tamamına uygulanması gerektiğini savunmaktadır. Bu yaklaşım, TİS kaynaklı alacakların farklı bir faiz oranına tabi tutulmasının eşitlik ilkesine aykırı olmadığını ve bu alacakların daha kıymetli kabul edilmesi gerektiğini ileri sürmektedir⁶⁶.

⁶¹ Eyrenci /Taşkent / Ulucan / Baskan, s. 295; Süzek/Başterzi, s. 903; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 816; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Ulaş, s. 378-379; Sümer, s. 159; Akyiğit, s. 432.

⁶² Başbuğ, Aydın. *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, 1. Baskı, Şeker İş Yayınevi, Ankara, 2012, s. 227; Başbuğ / Yücel Bodur, s. 380; Arıcı, Kadir. *Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022, s. 307; Aktay, Ahmet Nizamettin / Özdemir Ertürk, Olgu, *Toplu İş Hukuku*, Yenilenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 248; Narmanlioğlu, Ünal. *İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016, s. 547-548; Tuncay, Aziz Can /Savaş Kutsal, Burcu / Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023, s. 373.

⁶³ Canbolat, Talat / Ocak, Saim / Oğuz, Özgür / Karaca, Aybuke / Bulur, Alper/ Koç, Erol, *İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı*, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınevi, <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1412021155424İş%20Hukukunda%20Arabuluculuk%20Uzmanlık%20Eğitimi.pdf>, s. 118 (Erişim Tarihi: 10.09.2024).

⁶⁴ Canbolat / Ocak/ Karaca /Bulur /Koç, s. 118; Göktaş, Seracettin / Yılmaz, Gökhan. *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024, s. 995.

⁶⁵ Y.22.HD, 5.3.2020, E. 2016/31986, K. 2020/4235 www.yargitay.gov.tr; Y.9.HD, 30.01.2014, E. 2011/52097, K. 2014/2684 www.yargitay.gov.tr.

⁶⁶ Şahlanan, Fevzi. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş Yayın*, 2002, Ankara, s. 159; Yayvak, İrem. *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 1. Baskı, Beta Yayın, İstanbul, 2014, s. 101-102; Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2019, s. 424; Özer, Hatice Duygu. “Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *EÜHFD*, C. 13, S. 2, s. 205; Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022, s. 516.

4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenmeyen bir alacak kaleminin münhasıran 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu kapsamında TİS ile düzenlenmesi durumunda, akdi tatil günü yapılan çalışmanın ücreti için işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının uygulanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, TİS ile akdi tatilin hafta tatili olarak kabul edilmesi durumunda hangi faiz oranının uygulanacağı tartışmalıdır. Görüşümüze göre, hafta tatili alacağının nispi emredici bir düzenleme olması ve TİS ile işçi lehine artırılmasının mümkün olması, bu tartışmayı şekillendiren temel unsurlardır. Böyle bir durumda, normal hafta tatili günü çalışma için 4857 sayılı İş Kanunu’nda belirtilen mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, akdi tatil günü çalışma için ise STİK m. 53/2 gereği işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanmalıdır. Sonuç olarak, normal hafta tatili ücreti için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı, akdi tatil ücreti için ise işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı dikkate alınmalı ve bu ayırım, taraflar arasındaki hukuki değerlendirmelerde göz önünde bulundurulmalıdır.

VII. HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRELERİN AKDİ TATİL GÜNLERİNE ETKİSİ

İş hukuku kapsamında hak düşürücü sürelerin hesaplanmasında, akdi tatil günlerinin bu sürelerle çakışması halinde nasıl bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği önemli bir tartışma konusudur. Bu sorunun yanıtlanabilmesi için, 4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen hak düşürücü sürelerin özelliklerinin her birinin ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Örneğin, İş Kanunu’nun 26. maddesi,⁶⁷ fesih hakkının kullanım süresini “*öğrenildiği günden itibaren altı iş günü geçtikten sonra*” şeklinde düzenlerken, 21. maddede işe iade davaları için, “*on iş günü içinde işe başlamak*” şartı belirtilmiştir⁶⁸. Bu gibi düzenlemeler, kanun lafzından açıkça anlaşıldığı üzere hak düşürücü sürelerdir ve tarafların bu süreler içinde haklarını kullanmaları gerekmektedir⁶⁹. Bu tür sürelerin hesaplanmasında iş günü kavramının nasıl yorumlanacağı, akdi tatil günlerinin bu hesaba dahil edilip edilmeyeceği konusundaki tartışmaları şekillendiren temel unsurdur. Kanunda sürelerin iş günü üzerinden hesaplanacağı açıkça belirtildiğinden, hak düşürücü sürenin hesaplanmasında yalnızca iş günlerinin dikkate alınması gerektiği sonucuna varılmıştır. Buna göre, iş veya toplu iş sözleşmesinde haftada en az bir günün akdi tatil olarak kabul edilmesi durumunda, hak düşürücü süre hesabında bu akdi tatil gününün dikkate alınmaması gerektiği anlaşılmaktadır.

Akdi tatil olmamasına rağmen çalışılmayan cumartesi gününün hak düşürücü süre hesabında dikkate alınıp alınmayacağı konusunda ise doktrinde farklı görüşler bulunmaktadır. Bir görüş, çalışma yapılmayan günlerin (örneğin cumartesi günü) çalışılmıyor olması nedeniyle hesaplamada dikkate alınmaması gerektiğini ifade etmektedir⁷⁰. Diğer bir görüş ise, cumartesi günlerinin

⁶⁷ “24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz”

⁶⁸ “İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur”.

⁶⁹ Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, 27. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024, s. 126; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 224; Süzek, s. 717; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkara, s. 687; Süzek/Başterzi, 746.

⁷⁰ Tozlu, Hazal. *İş Sözleşmesinin Haksız Feshi*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017, s. 128-129; Savaş, Burcu. *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012, s. 187.

çalışılmasa dahi iş günü olarak kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır⁷¹.

Yüksek Mahkeme kararları da bu konuda farklılık göstermektedir. Bir kararında, çalışılmayan günlerin STİK yönünden hak düşürücü süre hesabında dikkate alınmaması gerektiği sonucuna varılmışken⁷², başka bir kararında, cumartesi gününün iş günü olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştir⁷³. Bunun yanı sıra bir diğer kararında, cumartesi günü yapılacak çalışmanın işverenin yönetim yetkisine tabi olduğunu ve taraflarca TİS ya da iş sözleşmesi ile açıkça akdi tatil olarak belirlenmedikçe iş günü sayılacağını ifade etmiştir⁷⁴. Bu değerlendirmeler ışığında, akdi tatil olarak kabul edilmeyen ancak çalışılmayan günlerin hak düşürücü süre hesabında dikkate alınması gereken iş günleri kapsamında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışılmayan günlerin iş günü sayılabilmesi için kanun metninde açıkça “*çalışılan iş günü*” ifadesi yerine yalnızca “*iş günü*” ibaresinin kullanılmış olması belirleyici bir unsurdur. Bu bağlamda, çalışmanın yapılmaması, o günün iş günü olmadığı anlamına gelmemektedir.

Sonuç olarak, akdi tatil günleri hak düşürücü süre hesabında dikkate alınmazken, akdi tatil olarak kabul edilmeyen çalışılmayan cumartesi günlerinin kanun metnindeki “*iş günü*” kavramına uygun olarak süre hesabına dahil edilmesi gerektiği kabul edilmektedir.

VIII. DEVAMSIZLIK VE AKDİ TATİL GÜNLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş hukukunda devamsızlık, işçinin çalışma yükümlülüğüne aykırı davranışlarından biri olarak işverenin haklı fesih nedenleri arasında sayılmaktadır. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu’nun 25. maddesinin 2. fıkrasının (g) bendine göre, işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki iş günü, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü veya bir ayda üç iş günü işine devam etmemesi durumunda, işverenin haklı nedenle fesih hakkı doğmaktadır. Özellikle devamsızlık yapılan günlerin akdi tatil günleri ile çakışması halinde nasıl bir değerlendirme yapılacağı iş hukukunda tartışmalı bir konudur.

- **Art arda iki iş günü devamsızlık:** Kanun metninde açıkça “*iş günü*” ifadesi kullanılmıştır. Bu nedenle, taraflar arasında iş veya toplu iş sözleşmesinde akdi tatil olarak kabul edilen bir günün, devamsızlık kapsamında art arda iş günü olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Örneğin, cumartesi gününün taraflarca iş günü olarak belirlendiği bir işyerinde, cumartesi günü devamsızlık yapılması halinde bu gün iş günü sayılacak ve devamsızlık süresine dahil edilecektir⁷⁵.
- **Cumartesi gününün çalışılmayan gün olarak kabul edilmesi:** Eğer işyeri uygulamaları gereği cumartesi günü çalışılmayan bir gün olarak kabul ediliyorsa, bu durumda o gün

⁷¹ Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s. 225; Süzek/Başterzi, 746-747; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s. 685-686.

⁷² Y.9.HD, 31.3.2022, E. 2022/3419, K. 2022/4317 www.yargitay.gov.tr.

⁷³ Y.22.HD, 21.12.2017, E. 2017/43528, K. 2017/30354 www.yargitay.gov.tr.

⁷⁴ Y.9.HD, 28.04.2021, E. 2021/4471, K. 2021/8734 www.yargitay.gov.tr.

⁷⁵ Y9.HD, 24.10.2013, E. 2013/6780, K. 2013/27089 www.yargitay.gov.tr; Eyrenci /Taşkent / Ulucan/ Baskan, s. 244.

devamsızlık kapsamında değerlendirilemez. Çünkü çalışılmayan bir gün, işçinin çalışma yükümlülüğü olmadığı bir gün olarak kabul edilir ve devamsızlık teşkil etmez⁷⁶.

- **Tatil günlerinin devamsızlık açısından değerlendirilmesi:** Kanun metninde yer alan “*herhangi bir tatil günü*” ifadesinin, akdi tatil günlerini de kapsadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla, bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş gününde devamsızlık yapılması halinde, tatil günü akdi tatil olsa dahi bu durum devamsızlık kriterlerini karşılar. Önemli olan, tatil gününün ardından işçinin çalışmakla yükümlü olduğu iş gününde devamsızlık yapmış olmasıdır⁷⁷.

Sonuç olarak, akdi tatil günleri, taraflarca iş günü olarak kabul edilmedikçe art arda iş günü devamsızlık hesaplamasına dahil edilemez. Buna karşın, kanunda belirtilen “*tatil gününden sonraki iş günü*” kapsamında değerlendirilmeleri mümkündür ve işçinin bu günlerde devamsızlık yapması halinde işverenin haklı fesih hakkı doğabilir. Bu değerlendirme hem işyerindeki uygulamalar hem de kanun metninde kullanılan ifadeler ışığında yapılmalıdır.

SONUÇ

Bu çalışma, Türkiye’de dinlenme sürelerinin yetersizliğini ve akdi tatilin iş hukuku açısından önemini vurgulayarak bu alandaki yasal boşluklara çözüm önerileri geliştirmeyi hedeflemiştir. Türkiye’de haftalık çalışma süresinin yüksekliği ve dinlenme sürelerinin kısalığı, işçilerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlıklarını olumsuz etkilediği gibi, iş verimliliği ve yaşam kalitesini de düşürmektedir. Avrupa Birliği (AB) direktifleri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartları ve diğer ülkelerdeki uygulamalar ışığında yapılan karşılaştırmalı analiz, dinlenme sürelerinin artırılmasının yalnızca bireysel haklar değil, aynı zamanda toplumsal refah açısından da kritik öneme sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, akdi tatilin yaygınlaştırılmasının işçi haklarının korunmasında etkili bir araç olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma, akdi tatilin iş hukuku uygulamalarıyla ilişkisini derinlemesine ele alarak literatüre katkılar sunmuştur. Akdi tatil, yalnızca bir dinlenme günü değil; iş günü, çalışılmayan cumartesi, yıllık izin, genel tatil, telafi çalışması, hak düşürücü süreler ve devamsızlık gibi iş hukuku kavramlarıyla ilişkilendirilen çok yönlü bir düzenleme olarak incelenmiştir. Araştırmanın özgünlüğü, bu çok yönlü hukuki etkileri kapsamlı bir şekilde ele almasından kaynaklanmaktadır. Çalışmada ulaşılan *bulgular* sırası ile şu şekildedir.

- **Dinlenme Süresi ve Akdi Tatil:** Haftalık dinlenme süresinin en az 48 saate çıkarılması veya haftada bir gün akdi tatil uygulamasının benimsenmesi gerektiği önerilmiştir. Bu düzenlemeler, işçilerin mekanikleşme ve modern kölelik uygulamalarından korunması açısından büyük önem taşımaktadır.
- **Akdi Tatilin Hukuki Statüsü:** Akdi tatilin açıkça düzenlenmemesi hukuki belirsizliklere yol açmaktadır. Özellikle yıllık izin, genel tatil ve telafi çalışması gibi uygulamalarla olan ilişkisi, işçinin lehine bir yaklaşımla düzenlenmelidir.

⁷⁶ Başbuğ /Yücel Bodur, s. 206; Süzek/Başterzi, s. 730-731; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, s.662-663; Akyiğit, s. 294.

⁷⁷ Savaş, s. 110; Süzek/Başterzi, s. 730-732; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, s. 662-663; Sümer, s. 124-125.

- **Ücretlendirme ve Faiz Oranları:** Akdi tatil günlerinde yapılan çalışmaların ücretlendirilmesinde toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmelerine bağlı farklılıklar bulunmaktadır. Akdi tatil ücreti için 6356 sayılı STİK m. 53/2 gereği işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranının dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir.
- **Hak Düşürücü Süreler ve Devamsızlık:** Akdi tatil günleri hak düşürücü süre hesaplamasında iş günü olarak dikkate alınmamalıdır. Ne var ki, taraflarca açıkça düzenlenmemiş çalışılmayan cumartesi gibi günler iş günü sayılabilir. Devamsızlık açısından, akdi tatil gününden sonraki iş gününde devamsızlık yapılması işverenin haklı fesih hakkını doğurabilir.

Sanayi devriminden günümüze kadar değişen çalışma düzenleri, işçilerin dinlenme sürelerinin yalnızca üretkenlik değil, aynı zamanda bireysel hakların korunmasında da önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal devlet anlayışı, bireylerin özgür ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarına sahip olmasını hedeflemektedir. Bu doğrultuda, hafta tatili süresinin artırılması ve akdi tatilin yaygınlaştırılması, sosyal adalet ve iş sağlığı açısından temel bir gerekliliktir. Dinlenme hakkı, yalnızca mevzuatla tanımlanmış bir hak olarak kalmamalı, toplumda eşit şekilde erişilebilir bir sosyal hak olarak garanti altına alınmalıdır. Çalışmanın sonucunda ulaşılan öneriler:

- Türkiye’de dinlenme süresi artırılmalı ve hafta tatili süresi kesintisiz 48 saate çıkarılmalıdır. Bu düzenleme, Avrupa Birliği (AB) standartları ile uyumlu hale getirilerek hem işçi sağlığı hem de iş verimliliği açısından olumlu katkılar sağlayacaktır.
- Akdi tatil, mevzuatta açıkça tanımlanmalı ve iş hukuku uygulamalarıyla bütünleştirilmelidir.
- Akdi tatilin işçi sağlığı ve güvenliği üzerindeki olumlu etkileri dikkate alınarak, bu düzenleme teşvik edilmelidir.
- Telafi çalışması, genel tatil ve yıllık izin gibi uygulamalarda akdi tatilin statüsü açıkça belirtilmeli ve hukuki uyumsuzlukları önleyici hükümler geliştirilmelidir.

KAYNAKÇA

Akın, Levent. “Tatil Günlerine İlişkin Yeni İş Arama İzni Ücreti”, *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 2011, s. 22-27, <https://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2019/10/mayis2011.pdf> (Erişim Tarihi 09.09.2024).

Aktay, Ahmet Nizamettin / Özdemir Ertürk, Olgı, Toplu İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Akyiğit, Ercan. *Toplu İş Hukuku*, Güncellenmiş 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2022.

Akyiğit, Ercan. *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı*, Güncellenmiş 3. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2023.

Alp, Mustafa. “Yıllık İzin”, Yargıtay ve BAM İş hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Yayınlanmış Tebliğ, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2024, s. 126-128.

Arbeitszeitgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/arbzbg/BJNR117100994.html> (Erişim Tarihi:

7.10.2024).

Arıcı, Kadir. *Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2022.

Başbuğ, Aydın. *Sosyal Hukuk, Hukukun Toplumsal Temelleri*, 1. Baskı, Binyıl Yayınevi, 2010.

Başbuğ, Aydın. *İş ve Maneviyat, Çalışma Ahlakı Üzerine Bir İnceleme*, 1. Baskı, Binyıl Yayınevi, 2012.

Başbuğ, Aydın. *Toplu İş İlişkileri ve Hukuk*, 1. Baskı, Şeker İş Yayınevi, Ankara, 2012.

Başbuğ, Aydın. *Sosyal Devlet 2023*, 1. Baskı, Şeker İş Yayın, Ankara, 2016.

Başbuğ, Aydın / Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*, 6. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Başkuru, Kenan. *4857 Sayılı İş Kanunu'nda Düzenlenen Ücret Alacakları Bakımından İspat Yükü ve Deliller*, 1. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2020.

Başterzi, Süleyman. “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışma Karşılığında İzin Kullandırılmaması”, Yargıtay’ın İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri Yayınlanmış Tebliğ, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2021, s. 131-135.

Bundesurlaubsgesetz, <https://www.gesetze-im-internet.de/burlg/> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

Canbolat, Talat / Ocak, Saim / Oğuz, Özgür / Karaca, Aybüke / Bulur, Alper/ Koç, Erol, *İş Hukukunda Arabuluculuk Uzmanlık Eğitimi Kaynak Kitabı*, 1. Baskı, Türkiye Barolar Birliği Yayınevi, <https://adb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/1412021155424İş%20Hukukunda%20Arabuluculuk%20Uzmanlık%20Eğitimi.pdf> , (Erişim Tarihi: 10.09.2024).

Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat / Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*, 36. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

Directive 2003/88/EC 4.11.2003, <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj> (Erişim Tarihi:7.10.2024).

Ekmekçi, Ömer. “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri”, *Çimento İşveren Dergisi*, Kasım 2005, <https://ceis.org.tr/wp-content/uploads/2019/10/2005kasim.pdf> (Erişim Tarihi: 30.09.2024).

Ekmekçi, Ömer. *Toplu İş Hukuku Dersleri*, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul, 2019.

Ekonomi, Münir. “Bölünmeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller”, *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S. 72, 2022, s. 21-39.

Eyrenci, Öner. “4857 sayılı İş Kanunu’nda Telafi Çalışmaları”, *DEÜHFD*, C. 9, ÖS., 2007, s. 31-42.

Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim / Baskan, Esra. *Bireysel İş Hukuku*, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2019.

- Euronews, 18.7.2023, <https://tr.euronews.com/2023/07/18/turkiyede-haftalik-mesai-saatleri-avrupaya-gore-ortalama-6-bucuk-saat-daha-uzun> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Euronews, 26.5.2022, <https://tr.euronews.com/2022/05/26/oecd-turkiye-haftada-60-saatten-fazla-cal-san-kisi-oran-en-fazla-olan-ulke> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).
- Gericht: Oberlandesgericht Hamm, Beschluss verkündet am 07.03.2001, Aktenzeichen: 2 Ss OWi 127/01, “Der Samstag ist auch heute noch im allgemeinen Sprachgebrauch ein Werktag”, https://www.judicialis.de/Oberlandesgericht-Hamm_2-Ss-OWi-127-01_Beschluss_07.03.2001.html (Erişim Tarihi: 7.10.2024).
- Göktaş, Seracettin / Yılmaz, Gökhan. *6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, 2. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024.
- Günter, Löschnigg / Hekimler, Alpay. *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukukunun Temel Esasları*, 1. Baskı, Efil Yayınevi, Ankara, 2011.
- Hannah, Arendt. Çeviren Bahadır Sina Şener, *İnsanlık Durumu*, 9. Baskı, İletişim Yayınevi, İstanbul, 2018.
- In Case C-477/21, ECLI:EU:C:2023:140, 2 March 2023, <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=270828&pageIndex=0&dclang=EN&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=407517> (Erişim Tarihi: 8.10.2024).
- Italy Working Hours and Overtime Regulations, <https://www.rivermate.com/guides/italy/working-hours> (Erişim Tarihi:10.10.2024).
- İnciroğlu, Lütfi. “Ulusal Bayram Gününün Hafta Tatiline Rastlaması Halinde Hangi Tatil Ücreti Ödenmelidir?”, <https://legal.com.tr/blog/is-hukuku/ulusal-bayram-gununun-hafta-tatiline-rastlamasi-halinde-hangi-tatil-ucreti-odenmelidir/> (Erişim Tarihi: 30.09.2024).
- Kayırgan, Hasan. “Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, NEÜHFD, C. 4, S. 2, 2021, s. 577-596.
- Kayırgan, Hasan. *Bireysel İş Hukukunda Zorunlu ve Zorlayıcı Nedenler*, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2021.
- Korkmaz, Fahrettin / Seyhun, Nihat Alp. *Bireysel İş Hukuku*, 4. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2019.
- Korkusuz, Refik. “Vardiyalı Postalar Halinde) Çalışma ve Türk İş Hukukundaki Düzenlemesi”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 9, S. 1-2, 2005, s. 10-15.
- Kuçuradi, İonna. *Uludağ Konuşmaları, Özgürlük Ahlak Kültür Kavramları*, 1. Baskı, Türkiye Felsefe Kurumu, İstanbul, 1988.
- Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO,

<https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo> (Erişim Tarihi: 10.10.2024)

Mollamahmutoğlu, Hami / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş. *İş Hukuku Ders Kitabı Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, Lykeion Yayınevi, Ankara, 2018.

Mülayim, Baki Oğuz. “Türk İş Hukukunda Avrupa Birliği Yönergeleri Çerçevesinde Denkleştirme Uygulaması”, *AÜHFD*, C. 68, S. 3, 2019 s. 635-664.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku-II Toplu İş İlişkileri*, 3. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2016.

Öktem Songu, Sezgi /Birben, Erhan. “Çalışılmayan Cumartesi Günü Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün müdür?”, *DEÜHFD*, C. 9, ÖS, 2007, s. 273-288.

Özer, Hatice Duygu. “Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *EÜHFD*, C. 13, S. 2, s. 169-232.

Özkaraca, Ercüment. “Yeni İş Arama İzninin Süresi ve İspatı”, *Mess Sicil İş Hukuku Dergisi*, Aralık 2010, s. 102-110. <https://sicil.mess.org.tr/Media/Uploads/sicil20-102-110.pdf> (Erişim Tarihi: 10.09.2024).

Savaş, Burcu. *İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2012.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara, 2019.

Silverthorne, Sean. “Time Pressure and Creativity: Why Time is Not on Your Side”, *Business Research for Business Leaders*, 29 Jul 2002, <https://hbswk.hbs.edu/item/time-pressure-and-creativity-why-time-is-not-on-your-side> (Erişim Tarihi: 10.10.2024)

Spain Working Hours and Overtime Regulations, <https://www.rivermate.com/guides/spain/working-hours> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku*, 27. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024.

Sümer, Haluk Hadi. *İş Hukuku Uygulamaları*, 8. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2024.

Süzek, Sarper / Başterzi, Süleyman. *İş Hukuku*, 24. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul 2024.

Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, 21. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2021.

Şahlanan, Fevzi. “Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtay’ın 2000 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi”, *Kamu-İş Yayın*, Ankara, 2002, s.117-149.

Şahlanan, Fevzi. “Hafta 5 gün Çalışılan İşyerlerinde Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzin Süresinden

Sayılp Sayılmaması”, *Tekstil İşveren Hukuk*, C. 120, S. 436, 2018, s. 2-8, <https://www.tekstilisveren.org.tr/uploads/magazines/pdf-166605794396840523.pdf> (Erişim

Tarihi: 27.09.2024).

The Working Time Regulations 1998, Weekly rest period code 11,
<https://www.legislation.gov.uk/ukxi/1998/1833/regulation/11> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

Tozlu, Hazal. *İş Sözleşmesinin Haksız Feshi*, 1. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2017.

Tuncay, Aziz Can /Savaş Kutsal, Burcu / Bozkurt Gümrükçüoğlu, Yeliz. *Toplu İş Hukuku*, 8. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2023.

Tunçomağ, Kenan / Centel, Tankut. *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, Beta Yayınevi, İstanbul, 2018.

Ünal Adınır, Canan. *İş Hukukunda Üst Düzey Yöneticiler*, 2. Baskı, Onikilevha Yayınevi, İstanbul 2023.

Yayvak, İrem. *Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi*, 1. Baskı, Beta Yayın, İstanbul, 2014.

Yuvalı, Ertuğrul. *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Merkezi (Kamusal) Sosyal Yardımlar*, 1. Baskı, Turhan Kitabevi, Ankara, 2017.

Zucker, Rebecca. “How Taking a Vacation Improves Your Well-Being”, 19 July 2023,
<https://hbr.org/2023/07/how-taking-a-vacation-improves-your-well-being> (Erişim Tarihi: 10.10.2024).

Weekly Rest (Industry) Convention 1921 No.14,
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312159 (Erişim Tarihi:10.10.2024).

Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention, 1957 No. 106),
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C106 (Erişim Tarihi: 7.10.2024)

Working time in Netherlands, <https://www.simmons-simmons.com/en/publications/ck0azwpp6nsqb0b33q99799fe/03-working-time-in-the-netherlands> (Erişim Tarihi: 7.10.2024).

Working time in France, <https://my-payroll-pro.com/resources/working-time-france/> (Erişim Tarihi: 5.10.2024).

<https://www.stthukuk.com/wp-content/uploads/2021/06/Is-Hukuku-Guncel-Yargitay-Uygulaması-19.04.2021.pdf> (Yargıtay 22. HD ve 9. HD Ortak Kararları)