

Dinlenme Hakkının Bir Unsuru Olarak Hafta Tatili: 7553 Sayılı Kanun ile Turizm Sektöründe Çalışan İşçilerin Hafta Tatili Hakkına Getirilen İstisna Kapsamında Bir Değerlendirme

Banu DENİZLİ ÖZTÜRK^{1*} 

¹Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Türkiye

Makale Bilgisi	ÖZET
Makale Geçmişi Geliş: 15.10.2025 Kabul: 15.12.2025 Yayın: 31.12.2025 Anahtar Kelimeleri: Dinlenme Hakkı, Hafta Tatili, Turizm İşçileri, Hafta Tatilinde Çalışma Yasağı, Hafta Tatili Ücreti.	Dinlenme hakkı, insana yakışır iş ilkesinin ayrılmaz bir parçası olup, işçilerin sosyal devlet ilkesini somutlaştıran temel haklarından biridir. Bu hakkın en belirgin tezahürü olan hafta tatili, işçinin beden ve ruhen bütünlüğünü koruma ve toplumsal yaşamla bağ kurmasını sağlama, ayrıca iş gücünün ve işyerinin verimliliğini sürdürme şeklinde işlevler üstlenmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesi, hafta tatilinin ücretli olmasını hükme bağlayarak, dinlenme hakkının yalnızca serbest zaman anlamına gelmediğini, aynı zamanda ekonomik boyutu olduğunu güvence altına almıştır. Ancak, 7553 sayılı Kanun ile 46. maddeye eklenen cümleler, turizm sektöründe hafta tatili uygulamasına “esnek” bir boyut katarak, dinlenme hakkının özüne ilişkin tartışmaları yeniden gündeme taşımıştır. Anılan hüküm gereğince Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin onaylarıyla hafta tatillerini 11 günlük bir zaman dilimi içerisinde kullanmaları mümkündür. Haftalık kesintisiz en az yirmi dört saatlik dinlenmenin önemine vurgu yapan ve güvence altına alan bütün uluslararası belgelere ve Anayasa’ya aykırı bu değişikliğin sosyal hukuk devleti ilkesini de zedeleme tehlikesi endişe yaratmaktadır. Bu makalede, çalışanların dinlenme hakkının vazgeçilmez bir unsuru olarak hafta tatili hakkında genel olarak bahsedilecektir. Ardından 7553 sayılı Kanun ile belirli niteliklere sahip olan turizm işçilerinin hafta tatili haklarına yönelik olarak yapılan değişiklik açıklanarak, uygulamada çıkması muhtemel sorunlar tartışılacaktır.

The Right to Weekly Rest as a Component of the Right to Rest: An Assessment of the Exception Introduced by Law No. 7553 Regarding the Weekly Rest Rights of Workers in the Tourism Sector

Article Info	ABSTRACT
Article History Received: 15.10.2025 Accepted: 15.12.2025 Published: 31.12.2025 Keywords: Right To Rest, Weekly Holiday, Tourism	The right to rest constitutes an inseparable component of the principle of decent work and stands among the fundamental rights that concretize the concept of the social state for workers. Its most evident manifestation, the weekly rest day, serves to protect the worker’s physical and mental integrity, maintain the bond with social life, and sustain both labor productivity and workplace efficiency. Article 46 of the Turkish Labor Act No. 4857 stipulates that the weekly rest day shall be paid, thereby ensuring that the right to rest is not limited to free time but also encompasses an economic dimension. However, the amendment introduced by Law No. 7553 to Article 46 has added a dimension of “flexibility” to the



Workers, Prohibition On Working During The Weekly Holiday, Weekly Holiday Pay.

application of the weekly rest day in the tourism sector, reigniting debates concerning the essence of the right to rest. Pursuant to the new provision, employees working in accommodation facilities holding a tourism operating license granted by the Ministry of Culture and Tourism may, with their consent, use their weekly rest days within an eleven-day period. This change, which runs contrary to all international instruments and constitutional provisions emphasizing and safeguarding at least twenty-four hours of uninterrupted weekly rest, raises concerns that it may undermine the principle of the social state. Accordingly, this article first provides a general overview of the weekly rest day as an indispensable element of the right to rest. It then explains the amendment introduced by Law No. 7553 concerning the weekly rest rights of certain tourism workers and discusses potential problems that may arise in its practical implementation.

To cite this article:

Denizli Öztürk, B. (2025). “Dinlenme Hakkının Bir Unsuru Olarak Hafta Tatili: 7553 Sayılı Kanun ile Turizm Sektöründe Çalışan İşçilerin Hafta Tatili Hakkına Getirilen İstisna Kapsamında Bir Değerlendirme”, *Necmettin Erbakan Hukuk Fakültesi’nin 10. Yılı Armağanı Özel Sayısı*, 8(3), s. 1069-1097. <https://doi.org/10.51120/NEUHFD.2025.175>

*Sorumlu Yazar: Banu Denizli Öztürk, bozturk@cumhuriyet.edu.tr.

GİRİŞ

Dinlenme hakkı, modern iş hukukunun temelini teşkil eden sosyal ve ekonomik hakların başında gelmektedir. Tarihsel sürece bakıldığında, bu hakkın elde edilmesi çok da kolay olmamıştır. Nitekim sanayi devrimiyle birlikte kitlesel üretimin ve dolayısıyla işçi sınıfının ortaya çıkışı, beraberinde yeni sorunları gündeme getirmiştir. Özellikle ağır koşullar altında uzun sürelerle çalışmanın yol açtığı tehlikeler ve riskler, dinlenme ihtiyacının öneminin anlaşılmasında ve çalışanlara dinlenme hakkının tanınmasında etkili olmuştur. Bir diğer deyişle, işçilerin insan onuruna yakışır çalışma koşullarına sahip olma arzusu ve ihtiyacı dinlenme hakkının temellerini oluşturmaktadır.

Çalışanların dinleme ihtiyacının önemi, konunun çeşitli kanuni düzenlemelerle ele alınmasını gerektirmiştir. Bu kapsamda Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (International Labour Organization - ILO) kabul ettiği sözleşmeler ve İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi çalışma sürelerinin makul bir şekilde belirlenmesinde ve sınırlandırılmasında, bunlara ek olarak çalışanların ücretli tatil yapma hakkının hukuki olarak güvence altına alınmasında önemli ve yol gösterici metinlerdir.

Ülkemizde ise Anayasal düzeyde ilk olarak 1961 Anayasası¹ ile güvence altına alınan dinlenme hakkı, 1982 Anayasası’nın² 50. maddesinde “*Dinlenmek, çalışanların hakkıdır*” şeklinde düzenlenmektedir (f. 3). İşçi ve işveren arasındaki iş ilişkisi süresince dinlenme hakkının en önemli ve nispeten en sık gündeme gelen görünümü olan hafta tatili hakkı, işçinin çalışma süreleri ile yakından ilişkili olması sebebiyle dikkatle ele alınması gereken bir konudur. Bir yandan işçinin iş hayatı ile sosyal hayatı arasında denge kurup zihinsel ve bedensel anlamda yenilenmesine imkan

¹ RG. 20.07.1961-10859.

² RG. 09.11.1982-17863.

tanıyan hafta tatili, diğer yandan, yarattığı etkilerle işgücünün sürekliliğini sağlayarak işyerinde verimi artırması sebebiyle iş ilişkilerinde çok yönlü olumlu etkiler yaratmaktadır.

Hafta tatili hakkı ve ücreti, taşıdığı anlama binaen iş hukuku literatüründe ve uygulamasında her zaman güncelliğini koruması beklenen bir konu olmakla birlikte, 14 Temmuz 2025 tarihinde yürürlüğe giren 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 9. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun³ 46. maddesine eklenen cümlelerle Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin hak kazandıkları hafta tatilinin uygulamasına ilişkin olarak birtakım önemli istisnalar getirilmiştir. Ayrıntılarına ilerleyen bölümlerde yer verilmekle birlikte, bahse konu değişikliğin, yedi günlük bir zaman dilimi içinde işçilere kesintisiz olarak asgari yirmi dört saat hafta tatili kullandırılması şeklindeki genel kuraldan farklı esaslar getirdiği görülmektedir. Nitekim, belirli nitelikleri taşıyan turizm işletmelerinde çalışan işçilerin yazılı talepleri ya da onayları ile hak ettikleri hafta tatilini takip eden dört günlük süre zarfı içerisinde kullanabilecekleri ve bu durumda hak kazanılan hafta tatilinde yapılan çalışmaların günlük çalışma süresinin sınırları dahilinde kalmak kaydıyla fazla çalışma olarak nitelendirilmeyeceği hususları önemli istisnalardır. Dahası, yapılan değişikliğin, hafta tatili hakkının özünde barındırdığı amaçlarla örtüşüp örtüşmediği tartışılması gereken bir husustur.

Üç tarafı denizlerle çevrili ülkemizde turizm sektörünün ekonomimiz açısından taşıdığı önem yadsınamaz. Turizm sektörünün yapısal özelliklerine bakıldığında da kanun koyucunun sektör bazında önlemler almayı tercih etmesi makul görülebilir. Ancak, kanun koyucunun turizm işverenlerine esneklik imkanı yaratma amacıyla hareket ettiği algısı yaratan bu düzenleme, işçinin dinlenme hakkını gerektiği şekliyle kullanamaması anlamına gelmekte ve işverene zaman bakımından belirsiz bir takdir yetkisi tanımaktadır. İş hukukunun amacı ise işverenin yönetim hakkı ile işçinin korunması arasındaki dengeyi kurmaktır. İş K. m. 46'ya eklenen istisnanın bu amaçla örtüştüğünü söylemek mümkün görünmemektedir. Bu nedenlerle, 7553 sayılı Kanunla İş Kanunu'na eklenen hükümlerin hafta tatili hakkı bakımından detaylı bir şekilde değerlendirilmeye değer olduğu düşünülmektedir.

Tüm bunlar kapsamında bu çalışmada öncelikle dinlenme hakkının iş ilişkileri bakımından taşıdığı öneme değinilmektedir. Daha sonra, dinlenme hakkının ayrılmaz bir parçası olan hafta tatili kavramı, tarihsel sürece, ulusal ve uluslararası dayanaklara yer verilerek, Türk hukukundaki mevcut düzenlemeler ve konuya ilişkin son değişiklikler çerçevesinde irdelenmektedir. Son olarak, 7553 sayılı Kanun ile İş Kanunu m. 46'ya eklenen ve hafta tatilinde çalışma yasağının istisnası şeklinde nitelendirilebilecek olan hükümler incelenecektir.

³ RG. 10.06.2003-25134.

I. DİNLENME HAKKI KAPSAMINDA HAFTA TATİLİNİN HUKUKİ TEMELLERİ

A. Genel Olarak

Dinlenme hakkı, işçinin en temel ve vazgeçilmez haklarından biri olup, iş hukukunun işçiyi koruyucu karakterinin somut bir yansımasıdır⁴. İşçi, tarafı olduğu iş ilişkisinde sadece iş görmekle yükümlü bir süje olmadığından, bu ilişkinin her aşamasında onuru, sağlığı ve kişiliği dikkate alınması gereken bir birey olarak değerlendirilmelidir. Bu yaklaşım, insan onuruna yakışır iş düzeninin kurulmasında dinlenme hakkının hukuki dayanağını oluşturmaktadır.

İşçinin hem fiziksel hem zihinsel olarak yorgunluğunu gidermesine imkan tanıyan dinlenme süreleri, aynı zamanda onun yenilenmesine ve veriminin artmasına hizmet etmektedir. Bu bağlamda, işçiye dinlenme sürelerinin tanınması ve etkin biçimde uygulanması, çalışma hayatının sürdürülebilirliği açısından zorunludur.

İş sözleşmesinin taraflar arasında kişisel ilişki kuran yönü göz önüne alındığında, bu sözleşme kapsamında iş görme edimini üstlenen işçinin sosyal bir varlık olduğu gerçeği de dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla, işçinin yalnızca çalışma yaşamındaki yükümlülükleri değil, özel hayatına ilişkin gereksinimleri hukuken korunmaya değer kabul edilmektedir. Bu kapsamda devletin görevi, dinlenme hakkını tanımakla sınırlı değildir. Devlet, çalışma sürelerini sınırlayıcı düzenlemeler yapmalı, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını koruyucu önlemleri hayata geçirmeli ve bu hakkın etkin biçimde kullanılmasını sağlayacak yasal ve kurumsal mekanizmaları oluşturmaktadır. Bu yaklaşım, iş hukukunun temel ilkesi olan işçinin korunmasının doğal bir sonucudur. Daha geniş bir çerçeveden bakıldığında ise, çalışanların ortak bir günde dinlenmesi, sosyal ve toplumsal yaşamın sürekliliğini destekler⁵.

Taşıdığı önem sebebiyle pek çok uluslararası belgede ve anayasal düzenlemede güvence altına alınan dinlenme hakkı, sosyal devlet ilkesinin bir uzantısıdır⁶. Bu kapsamda devletin işçileri koruyucu yükümlülüklerden biri olarak dinlenme hakkını garanti alan hafta tatili, ara dinlenme, yıllık izin gibi uygulamaları pozitif hukuka dahil etmesi ve işçilerin bahse konu haklara erişimi için gereken önlemleri alması önem arz etmektedir.

B. Uluslararası Düzenlemeler

Dinlenme hakkı, uluslararası insan hakları belgelerinde ve iş hukukuna ilişkin sözleşmelerde güvence altına alınmış olan bir haktır. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 24. maddesinde “*Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır*” denilerek dinlenme ve ücretli tatil hakları evrensel bir ilke olarak tanınmıştır. Aynı şekilde Birleşmiş Milletlerin Ekonomik,

⁴ Ertürk, Şükran. *İş İlişkisinde Temel Haklar*. Seçkin, 2002, s. 137 vd.

⁵ Rolfs, Christian, vd. “ArbZG § 9 Sonn- und Feiertagsruhe.” *BeckOK Arbeitsrecht*, C.H.Beck 2025, s. 1.

⁶ Ertürk, s. 30 vd.

Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi “*Dinlenme, boş zaman ve makul çalışma süresi ve ücretli dönemsel tatillerle resmi tatillerde ücret verilmesini sağlayacak adil ve elverişli çalışma koşullarından herkesin yararlanma hakkını tanır*” hükmüyle dinlenme hakkını güvence altına almıştır (m. 7/d).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) ilk sözleşmesi olan 1919 tarihli 1 No’lu Çalışma Saatleri Sözleşmesi, çalışma saatlerinin günde sekiz ve haftada kırk sekiz saati geçemeyeceğini belirterek çalışma sürelerinin belirlenmesinde bu süreler dikkat edilmesini ve çalışanlara dinlenme süreleri tanınmasını vurgulamıştır. ILO tarafından imzalanan daha sonraki sözleşmelerde de çalışma sürelerine ilişkin günlük ve haftalık süre sınırları tekrarlanmış, hatta zamanla haftalık çalışma süresine ilişkin sınırdan 40 saat (47 No’lu Sözleşme) ve 42 saat (49 No’lu Sözleşme) sınırları işin niteliğine göre farklı şekillerde belirlenmiştir.

ILO’nun 1921 yılında kabul ettiği ve ülkemizin 1946 yılında onayladığı 14 Sayılı Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi’nin 2. maddesine göre, işçilere her yedi günlük çalışma döneminde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme hakkı tanınmalı ve bu hak bütün çalışanlara mümkün olduğunca aynı zamanda verilmelidir. Anılan hüküm, tatil gününün belirlenmesinde ülke ya da bölge gelenek ve göreneklerinin dikkate alınmasına vurgu yaparak, dinlenme hakkının sosyal ve kültürel boyutlarını ele almaktadır. Bu bakış açısıyla, işçilerin hem fizyolojik hem sosyolojik ihtiyaçlarına değinilerek hafta tatilinin kamusal düzen açısından taşıdığı öneme atıf yapılmaktadır. 1957 yılında imzalanan 106 No’lu Haftalık Dinlenme (Ticaret ve Büro) Sözleşmesi’nin haftalık dinlenme hakkının asgari uluslararası standartlarını belirleyen 6. maddesine göre, sözleşmenin kapsamına giren herkesin her yedi günde bir kesintisiz en az yirmi dört saatlik bir haftalık dinlenme süresine sahip olduğu kabul edilmekle birlikte, bu dinlenme süresinin özellikle aynı işyerinde çalışan tüm kişiler için eş zamanlı olarak kullanılması beklenmektedir. Ancak bu sayede iş organizasyonlarında birliğin sağlanmasının mümkün olacağı açıklanmaktadır.

Dinlenme hakkına ilişkin önemli hükümler içeren bir diğer belge olan Avrupa Sosyal Şartı 1961 yılında kabul edilmiş, ülkemiz tarafından ise 1989 yılında imzalanmıştır. Adil çalışma koşullarına sahip olmanın etkin bir biçimde kullanılmasını güvence altına almayı amaçlayan 2. maddesine göre, akit taraflar, öncelikle verimlilik artışı ve ekonomik koşulların elverdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin aşamalı olarak azaltılması ve makul çalışma saatlerinin sağlanmasını taahhüt etmektedir. Buna ilaveten, akit taraflardan, çalışanlara ücretli resmi tatil, en az dört haftalık ücretli yıllık izin ve tehlikeli ya da sağlığa zararlı işlerde ek ücretli izin veya çalışma süresi azaltma gibi koruyucu önlemlerin alınması beklenmektedir⁷. ILO sözleşmelerinde de belirtildiği üzere dinlenme gününün ülke ya da bölge geleneklerine uygun biçimde belirlenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

⁷ Sosyal Şart ile güvence altına alınan sosyal ve ekonomik hakların korunma alanını genişletmek için yeni önlemler alınmasını öngören 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartı da bazı maddelerine çekince konulmak suretiyle 2004 yılında ülkemizce kabul edilmiş, 2006 yılında yürürlüğe girmiştir.

C. Türk Hukukundaki Düzenlemeler

1. Anayasa

1982 Anayasası'nın⁸ 50. maddesi “Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı” başlığıyla şu şekildedir: “(1) Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. (2) Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. (3) Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. (4) Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.” Anılan hükmün 4. fıkrasında dinlenme hakkının çalışma hayatındaki araçları olarak ücretli hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin hakları sayılmakta ve bu haklara ilişkin koşulların kanunla gösterileceği belirtilmektedir.

2. Kanunlardaki Düzenlemeler

Türk hukukunda hafta tatiline ilişkin ilk yasal düzenleme olan mülga 1924 tarihli 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu⁹ m. 1’de “On bin veya on binden fazla nüfusu havi şehirlerde alelumum fabrika, imalathane, tezgah, dükkan, mağaza, yazıhane, ticarethane, sinai ve ticari bilumum müessesat ve tevabiinin haftada bir gün tatili faaliyet etmeleri mecburidir”, m. 2’de “Resmi devairle umumi, hususi, ticari ve sinai herhangi bir müessesede müstahdemini ve ameleiyi haftada altı günden fazla çalıştırmak memnudur” denilerek özel ve kamu işyerlerinde haftada bir gün faaliyetin durdurulması ve çalışanların dinlendirilmesi zorunlu kılınmıştır¹⁰. Hafta Tatili Kanunu 2017 yılında yürürlükten kaldırılmış, anılan Kanun kapsamında yer alan işyerlerinin haftanın bir günü kapatılması zorunluluğu ise sona ermiştir¹¹.

⁸ RG. 09.11.1982-17863.

⁹ RG. 21.01.1924-54

¹⁰ Kanunda hafta tatiline ilişkin hükmün uygulama alanına sınırlamalar da getirilmiştir: “Sanayi zümreleri dışında kalan işlerden ziraat, avcılık, balıkçılık, çobanlık, ormancılık ve emsali mesai erbabi işbu kanun ahkâmından müstesnadır” (m. 3), “Atide zikrolunan müesseseler yevmi mahsusta hafta tatilinden müstesnadır: A- Hastaneler, dispanserler, eczaneler, etibba ve diş muayenehaneleri, kimya ve bakteriyoloji laboratuvarları, hamamlar ve tephirhaneler. B- Vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, kuvayı muharrike müesseseleri, liman, iskele ve istasyon, gümrük ve antrepolardaki tahmiliye ve nakliye şirket ve cemiyetleri, berri ve bahri vesaiti umumiyei nakliye ve hidematı umumiyei belediye, vakı veya vukuu muhtemel bir kazaya ait tedabiri seria ittihazına muktazi ameliyat ile bu ameliyatın icrası için zaruri olan alat ve edevatı ihzar edecek müesseseler, C- Matbaalar, münhasıran yevmi gazete bayileri, müzeler, umumi kütüphaneler, umumi bahçeler, tiyatrolar, spor, konferans ve konser salonları, sinemalar, halkı eğlendirmeğe mahsus oyun mahalleri, kulüpler, munhasıran Tayyare Cemiyeti piyango bileti satış şubeleri, D- Hanlar, oteller, fotoğrafhaneler, lokontalar, kahvehaneler, E- Mütessariülfesat mevat istimal ve imal eden ve tatili faaliyeti mamulatının bozulmasını veya tenzili kıymetini mucp olan sanayi müesseseleri, Şu kadar ki, bu gibi müessesatta müstahdem memurin ve amelenin münavebe suretiyle haftada birer gün mezun olmaları mecburidir. F- Yapıcılık, tuğlacılık gibi işlerle tütün, incir, üzüm, meyankökü, zeyti, ağaç palamutu, susam, fındık, pancar ... gibi, zirai ve sinai mahsulatın işlenmesi ve manipulasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütlen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseseler, I- Turistik, hediyeelik ve hatıra eşya satan ticarethane ve müesseseler. (m. 4), “Fırıncılar, yalnız sebze, yaş meyva ve tütün satanlar, nalbantlar, alat ve edevatı ziraiye tamircileri dördüncü maddedeki müesseseler gibi, kasaplar da saat 13’e kadar açık bulundurulabilir. Ramazan ve Kurban bayramları arifesine raslıyan Pazar günleri tatilden istisna edilebilir. (m. 5). Ancak bahse konu işyerlerinde Pazar günleri çalışanlara dönüşümlü olarak haftanın başka bir günü hafta tatili verilmesi şartı getirilmiştir.

¹¹ Çelik, Nuri, vd. *İş Hukuku Dersleri*. 36. Baskı, Beta Yayıncılık, 2023, s. 807.

1926 yılında çıkarılan 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun¹² “Hizmet Akdi” başlıklı bölümünde “(1) İş sahibi işçinin istirahati için mutat olan saat ve günlerde müsaade vermekle mükelleftir. (2) İş sahibi, mukavelenin feshi ihbar olunduktan sonra başka bir iş araması için işçiye münasip bir zaman vermek mecburiyetindedir. (3) Her halde mümkün olduğu kadar iş sahibinin menfaati gözetilmek lazımdır.” denilerek dinlenme zamanları hükme bağlanmıştır (m. 334). Ancak anılan hükümlerden anlaşıldığı üzere işçiye dinlenmesi için verilecek iznin hangi gün ve ne kadar süreyle uygulanacağı belirtilmeyerek, mutat olan saat ve günlerde bunun yapılması gerektiği düzenlenmiştir. 818 sayılı Borçlar Kanunu’nu yürürlükten kaldıran 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun¹³ (TBK) “Hafta Tatili ve İş Arama İzni” başlıklı 421. maddesine göre, “(1) İşveren, işçiye her hafta, kural olarak Pazar günü veya durum ve koşullar buna imkan vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür. (2) İşveren, belirsiz süreli hizmet sözleşmesinin feshi halinde, bildirim süresi içinde işçiye ücretinde bir kesinti olmaksızın, günde iki saat iş arama izni vermekle yükümlüdür. (3) İzin saatlerinin ve günlerinin belirlenmesinde, işyerinin ve işçinin haklı menfaatleri göz önünde tutulur.” Anlaşıldığı üzere, TBK, işçilere her hafta verilmesi gereken hafta tatili izninin kural olarak Pazar günü verilmesi gerektiğini belirterek, 818 sayılı Kanun’dan farklı olarak tatil gününün ortak bir günde kullanılması yaklaşımını esas almıştır. İşçiye hafta tatilinin Pazar günü kullandırılması mümkün olmadığında ise, başka bir tam çalışma günü izin imkanı verilmelidir.

Hafta tatilinin kullanılacağı günü ve asgari süresini düzenleyen 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun¹⁴ gereğince de “A) Hafta tatili Pazar günüdür. Bu tatil 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç saat 13.00’ten itibaren başlar. B) 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu ve diğer kanunlardaki hafta tatili ile ilgili hükümler saklıdır. C) Yemek, içmek, giyinmek gibi zaruri ihtiyaçların giderilmesi için alışveriş yapılan dükkân ve mağazalar hakkında Hafta Tatili Kanununun Cumartesi günüyle ilgili hükümleri uygulanmaz.”

Hafta tatiline yer veren İş Kanunları incelendiğinde, 3008 sayılı İş Kanunu’nda “Cumartesi günleri saat 13 ten itibaren tatil edilmek mecburiyeti olan işlerde gündelik ücretle çalışan işçilerin cumartesi gününe ait ücretleri, haftanın diğer iş günlerinde olduğu gibi, tam olarak ödenir. Cumartesi günleri tatile tabi tutulmak mecburiyeti, işçilerin günlük, haftalık veya aylık ücretleri üzerinde eksilme yapılmasına da sebep tutulamaz” hükmüyle hafta tatili düzenlenmiş olup, 1475 sayılı İş Kanunu’nda¹⁵ ise “Cumartesi günü ücret” başlıklı maddede “Cumartesi günleri tamamen veya saat 13 ten sonra çalışmanın duracağı sözleşmelerde tespit edilen veya örf, adet ve iklimi göre bu türlü çalışmayı gerektiren işyerlerinde, gündelik ücretle çalışan işçilerin, Cumartesi gününe ilişkin ücretleri haftanın öteki günlerinde olduğu gibi tam ödenir” denilmiştir. Ayrıntısı diğer bölümlerle açıklanacak olmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu’na göre “Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.” (m. 46/1).

¹² RG. 29.04.1926-359.

¹³ RG. 04.02.2011-27836.

¹⁴ RG. 19.03.1981-17284.

¹⁵ RG. 01.09.1971-13943.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasabetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un ¹⁶19. maddesinde gazeteciye her altı günlük fiili çalışmasını takiben bir gün için ücretli dinlenme imkanı tanınacağı, gazetecinin görevi devamlı gece çalışmasını gerektirdiğinde ise hafta tatilinin iki gün olacağı hükmü yer almaktadır. 854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun¹⁷ 41. maddesine göre liman hizmeti ve şehir hattı gemilerinde gemi adamının haftada altı günden fazla süreyle çalıştırılması yasak olup, hafta tatilinde çalıştırılanlara haftanın diğer bir gününde izin verilmelidir.

II. HAFTA TATİLİNİN GENEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

A. Hafta Tatilinin Önemi

Hafta tatili, genellikle altı iş günü olmak üzere hafta boyunca iş görme edimini yerine getiren çalışanların, yorgunluklarını gidermek, kendilerine ve ailelerine zaman ayırmak, iş hayatının stresli ortamından uzaklaşmak gibi amaçlarla geçirdikleri ve haftanın en az bir gününü ifade eden dinlenme günü olarak tanımlanabilir¹⁸. İşçinin fiziksel ve ruhsal anlamda dinlenmesi amacına hizmet eden hafta tatili, aynı zamanda işçinin yaşamıyla işi arasında denge kurmasında önemli bir işleve sahiptir¹⁹. Nitekim işçinin ailesine ve iş arkadaşlarına zaman ayırması ve onlarla etkileşimde bulunarak sosyalleşmesi en doğal ihtiyaçlarından²⁰.

İşçi açısından psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik olarak bu denli önem arz eden hafta tatili, işveren ve işyeri için de gereklidir. Şöyle ki, işçinin işine ara vermek suretiyle yapacağı tatil onun işine olan dikkatini artıracığından, özellikle fiziksel güç ve dikkat gerektiren işlerde, iş kazalarının meydana gelme sıklığını azaltıcı ve işyerinde verimi artırıcı bir etki yaratacaktır. Dolayısıyla hafta tatili hakkının işçi ve işverenin kişisel menfaatlerini koruması ve toplumsal ilişkilerde bütünlüğünün sağlanması gibi çok yönlü etkileri olan bir hak olduğunu söylemek mümkündür.

B. Hafta Tatiline Hak Kazanmanın Koşulu

İş gücünün ve iş – yaşam dengesinin sürdürülebilirliğini sağlayan bir gereklilik olan hafta tatili, İş K. m. 46/1'de, *“Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmi dört saat dinlenme (hafta tatili) verilir”* biçiminde açıklanmıştır²¹. Bu

¹⁶ RG. 20.06.1952-8140.

¹⁷ RG. 29.04.1967-12586.

¹⁸ Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş. *İş Hukuku*. Lykeion, 2022, s. 1367; Anayasa Mahkemesi'nin 13.07.1977 tarihli ve 132/65 sayılı kararı şu şekildedir: *“Bir hafta olağan biçimde çalışıp yorulan kimsenin hafta sonunda dinlenmesi onun insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış düzeyine erişmesi için bugünkü uygarlık dünyasında, vazgeçilmez bir koşul sayılmaktadır. İnsanca yaşamının gerekli koşullarından birisi de olağan biçimde çalışan işçinin hafta sonu dinlenmesidir.”* Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Baskı, Beta, 2014, s. 683.

¹⁹ Hafta tatili ortaya çıkış amacına bakıldığında sosyal yönünün yanı sıra dini bir amaca da hizmet etmektedir. Bkz. Narmanlıoğlu, s. 683; Günay, Cevdet İlhan. *İş Davaları*. 8. Baskı, Seçkin, 2025, s. 819; Korkmaz, Fahrettin/ Alp, Nihat Seyhun. *Bireysel İş Hukuku*. 4. Baskı, Seçkin, 2019, s. 289.

²⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/Baysal, s. 1369; Çelik vd., s. 807; Köseoğlu, A. Cengiz. *Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık, Ücretli İzin Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997, s. 1 vd.

²¹ 1475 sayılı İş K. m.41'de ise Kanun kapsamına giren işyerlerinde haftanın tatil gününden önceki 6 iş günlük döneminde iş sürelerine uygun bir şekilde çalışan işçiye, işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın bir gündelik tutarında ücret

hükümle, işçinin hafta tatiline hak kazanıp kazanmadığının tespitinde İş K. m. 63'te yer alan çalışma sürelerine ilişkin esaslar çerçevesinde bir yol izlenmesi gerektiği ortaya konulmaktadır²². Yedi günlük bir zaman dilimi ele alındığında, işçinin kesintisiz en az yirmi dört saatlik bir dinlenme sürecinden faydalanabilmesi, haftanın geri kalanında yapmış olduğu çalışmaya bağlı olacaktır. Dolayısıyla işçinin hafta tatili hakkının anılan hükme göre değerlendirilmesi önemlidir.

Çalışma sürelerine ilişkin İş K. m. 63'e göre, haftalık en fazla kırk beş saat olan çalışma süresi kural olarak haftanın çalışılan günlerine eşit bir şekilde paylaştırılarak uygulanır²³. Tarafların aksine işlem yapmasına ve özellikle esnek çalışma şekillerinin uygulanmasına imkan tanıyan hüküm gereğince günde on bir saati aşmamak şartı ile normal haftalık çalışma süresinin farklı şekillerde dağıtılması mümkündür. Bu halde, işyerlerinde iki aylık bir süre için denkleştirme yapıldığında işçilerin haftalık ortalama çalışma süreleri normal haftalık çalışma sürelerini aşmamalıdır (m. 63/2). Ayrıca iki aylık denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilenekte olup, turizm sektörü için bu süre dört ay olarak belirlenmiş ve toplu iş sözleşmeleriyle altı aya kadar artırılmasına izin verilmiştir (m. 63/2). Hafta tatiline ilişkin hükümde çalışma sürelerine atıf yapılmasının nedeni ise denkleştirme uygulamasının devreye girdiği hallerin netleşmesini sağlamaktır²⁴. Nitekim işçi denkleştirme sebebiyle bazı haftalarda daha az sürelerle çalışsa da hafta tatiline hak kazanmasına engel bir durum oluşmayacaktır²⁵.

İşçinin hafta tatiline hak kazanması için İş Kanunu m. 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması şartı arandığı için söz gelimi haftada kırk beş saat çalışan işçinin altı günlük zaman diliminde bu süreyi tamamlaması gerekir. Haftalık çalışma süresi tamamlandıktan sonra işçiye en az yirmi dört saatlik hafta tatili kullandırılmalıdır. İşyerinde denkleştirme süreleri uygulandığında ise, normal çalışma süresi haftalık kırk beş saat olan işçinin kimi haftalarda altmış altı saate kadar çalışıp, kimi haftalarda bununla orantılı olarak yirmi dört saatlik bir çalışma yapması mümkündür. Bu halde, denkleştirme sayesinde işçi kırk beş saatten az çalıştığı yedi günlük periyotlar bakımından hafta tatiline hak kazanabilir. Üstelik denkleştirme yapılmasa dahi haftalık kırk beş saatin altında çalışan işçilerin iş sürelerinin her iş günü eşit olarak dağıtılması halinde hafta tatili ücretlerini elde edecekleri belirtilmektedir²⁶.

İşçinin kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışması hali, özellikle hafta tatilinden önceki günlerde çalışmış olmak şartı bakımından tartışmalı bir husustur. İlk olarak kısmi süreli iş sözleşmesini açıklamak gerekirse, “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş

ödeneceği düzenlemesine yer verilmiştir. Maddenin devamında ise çalışılmış gibi sayılan günler sıralanarak, bunların da hesaba katılacağı belirtilmiştir.

²² Çelik vd., s. 808.

²³ Yer altı maden işlerinde çalışanlar bakımından bu süre günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir (m.63/1).

²⁴ Çelik vd., s. 808; Süzek, Sarper/ Başterzi, Süleyman. *İş Hukuku*. 24. Baskı, Beta Yayıncılık, 2024, s. 895; İşçinin hafta tatiline hak kazanması için haftalık en çok kırk beş saat çalışmış olmasının şart olmadığı yönündeki görüş için bkz. Ekonomi, Münir. “Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller.” *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S. 72, 2022, s. 31.

²⁵ Süzek/ Başterzi, s. 895–96.

²⁶ Süzek/ Başterzi, s. 895.

sözleşmesidir” (m.13/1). İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’ne²⁷ göre, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır” (m. 6). Haftada otuz saatin altında çalışan işyerlerinde hafta tatilinin akıbetine gelince, bir görüşe göre²⁸, Kanun’un amacı dikkate alındığında, işçinin çalışma süresinden ziyade her gün işe gelip gelmediği belirleyici olmalıdır. Nitekim İş K. m. 13/2’ye göre “Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz”. İşçinin sırf kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olması hafta tatilinden mahrum kalması anlamına gelmemelidir. Ancak haftada sadece iki gün ya da üç gün çalışan işçi emsal alındığında, işçinin dinlenmesini gerektirecek bir çalışma şekline bahsedilemeyeceğinden hafta tatilinin uygulanmaması makuldur. İkinci bir görüş²⁹, kısmi süreli çalışan işçilerin de kesintisiz yirmi dört saat hafta tatiline hakları olduğu, ancak tatil ücretlerinin düşük olan çalışma ücretleri üzerinden hesaplanması suretiyle hakkaniyetin sağlanacağı yönündedir. Doktrindeki diğer görüşe göre³⁰ ise, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar, haftada kırk beş saat çalışma süresini dolduramadıklarından hafta tatiline hak kazanamayacaklardır.

Yargıtay’ın 2020 yılında vermiş olduğu bir kararında³¹ “1475 sayılı Yasanın 41 inci maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabileceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Yasanın uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmi süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz” denilerek, kısmi süreli çalışanların hafta tatili hakkı bakımından olumsuz yönde bir

²⁷ RG. 06.04.2004-25425.

²⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1371; Süzek/ Başterzi, s. 896; Narmanlıoğlu, s. 686; Tulukçu, Binnur. *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. Adalet, 2012, s. 212; Eyrenci, Öner, vd. *İş Hukuku*. 10. Baskı, Beta, İstanbul, 2020, s. 88; Sümet, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. 27. Baskı, Seçkin, 2024, s. 43; Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*. 6. Baskı, Beta Yayıncılık, 2021; Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Gazi Kitabevi, 2022, s. 192; Pekşen, Miraç Şamil. “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Hafta Tatili Hakkı.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 54, 2023, s. 175; Haftanın altı günü birer saat çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanacak olmasına rağmen, haftanın üç günü on bir saat çalışıp toplamda otuz üç saat çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacak olmasının sorun teşkil edeceği yönünde bkz. Demir, Ender. “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar.” *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV*, Ed. Tankut Centel, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 232.

²⁹ Centel, Tankut. “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili.” *Sicil İHD*, S. 2, 2006, s. 20 vd.; Tulukçu, s. 212; Yılmaz, Orhun. *Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021, s. 146.

³⁰ Centel, s. 21; Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. Beta Yayıncılık, 2018, s. 85; Aydın, Ufuk. “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları.” *Sicil İHD*, S. 8, 2007, s. 52; Ayrıca, kısmi süreli çalışanların hafta tatili haklarına ilişkin olarak örtülü kanun boşluğu olduğu yönündeki görüş için bkz. Sevimli, Ahmet. “Karar İncelemesi: Yargıtayın 2020 Yılı ve Sonrasındaki Kararlarında Kısmi Süreli İşçinin Hafta Tatili Hakkı.” *Çalışma ve Toplum*, S. 76, 2023, s. 501–502; Tuncay, A. Can Tuncay. “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri.” *İş Yasası Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, 2003, s. 135 vd.

³¹ Y. 22. HD., T. 08.06.2020, E. 2017/29375, K. 2020/6031; Benzer yönde bkz. T. 04.03.2019, E. 2017/20568, K. 2019/4851; T. 23.05.2017, E. 2015/21146, K. 2017/11941, Lexpera.

görüş sunulmuştur.

Yine, Yargıtay'ın kararlarında belirtildiği üzere on iki saat çalışma yirmi dört saat dinlenme, yirmi dört saat çalışma yirmi dört saat ya da kırk sekiz saat dinlenme gibi çalışma şekillerinde işçiye yirmi dört saat kesintisiz dinlenme imkanı verildiğinden hafta tatili çalışmasından bahsedilemeyecektir³². On iki saat çalışıp yirmi dört saat dinlenen işçi hali hazırda dinlenme hakkını kullanmış olduğundan ayrıca hafta tatiline gerek bulunmamaktadır. Yirmi dört saat çalışıp yirmi dört saat dinlenme şeklinde gerçekleştirilen çalışmalarda ise işçinin bir hafta dört gün diğer hafta ise üç gün çalıştığı kabulüyle hafta tatiline hak kazanamayacağı görüşü hakimdir³³.

Hafta tatiline hak kazanmak için kural, yukarıda bahsedildiği üzere, hafta tatilinden önceki günlerde çalışmak ya da çalışmış sayılmaktır. Bu kapsamda, Kanun'da çalışılmış gibi kabul edilen günler şu şekilde sıralanmıştır: “a) Çalışılmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, b) Ek 2 nci maddede sayılan izin süreleri, c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri” (m. 46/3). Hükümde atıf yapılan Ek m. 2 kapsamında işçiye evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde beş gün, işçinin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisi için bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde on güne kadar verilen ücretli izin süreleri çalışılmış gibi sayılan sürelerle dahildir.

Yargıtay'a göre, hafta tatiline hak kazanılması için ayda en az yirmi iki gün çalışmış olunmalıdır: “4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63 üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46 ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme nedeni ile davacının hafta tatiline hak kazanması için haftanın 6 günü, ayda ise en az 22 gün çalışması gerekir”³⁴.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmaksızın işyeri bir ya da birkaç gün işverence tatil edildiğinde, çalışılmayan bu günler ücretli hafta tatiline hak kazanmaya engel değildir (m. 46/4). Bir diğer ifadeyle bahse konu günler çalışılmış gibi kabul görür.

³² Y. 9. HD., T. 05.10.2021, E. 2021/9973, K. 2021/13695; T. 27.05.2010, E. 2009/37352, K. 2010/14874; Y. 22. HD., T. 26.02.2018, E. 2017/11172, K. 2018/4764, Lexpera; Aynı yönde Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*, s. 203 vd.; Sümer, Haluk Hadi Sümer/ Kayırgan, Hasan. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*. 4. Baskı, Seçkin, 2024, s. 1089–1090; Kaplan, Büşra. "İş Hukukunda Ara Dinlenmesi ve hafta Tatili", *Konya Barosu Dergisi*, C. 1, S. 1, 2023, s. 61.

³³ Y. 9. HD., T. 05.10.2021, E. 2021/9973, K. 2021/13695; Y. 22. HD., T. 26.02.2018, E. 2017/11172, K. 2018/4764; T. 20.11.2017, E. 2015/21944, K. 2017/25163, Lexpera.

³⁴ Y. 9. HD., T. 07.03.2017, E. 2017/3772, K. 2017/3445, Lexpera; Bahse konu kararda hafta tatiline hak kazanmak için aranan ayda en az 22 günlük çalışma süresi, bazı kararlarda 22 günü aşan çalışma süresi şeklinde değerlendirilmektedir. Bkz. 52 no.lu dn.

C. Hafta Tatilinin Kullanımına İlişkin Esaslar

İşçinin hak kazandığı hafta tatilini kullanıp kullanmadığının yanı sıra ona bu hakkın ne şekilde tanındığının tespiti önem arz eder. Kanun'un lafzına bakıldığında “*yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir*” ifadesi üç ayrı şarta yer vermektedir (m. 46/1). Bunlar; hafta tatilinin hesabında yedi günlük bir zaman diliminin esas alınması, işçiye en az yirmi dört saatlik bir dinlenme imkanı tanınması ve bu sürenin kesintisiz olması şeklindedir. Söz konusu şartları taşımayan bir tatil süresinin hafta tatili olarak kabulü ise anılan hükmün emrediciliği karşısında mümkün görünmemektedir. Nitekim, Kanun'da aranan şartları taşımayan bir hafta tatili uygulaması, işverenin işçiye hafta tatilini hiç kullandırmadığı şeklinde bir sonuç ortaya çıkarabilecektir³⁵.

İlk olarak, işçinin hafta tatili hakkının tespitinde yedi günlük bir zaman diliminin takibi gerekmektedir. Buna göre, işçinin m. 63'te düzenlenen iş günlerinde çalışmış olması ya da çalışmış gibi sayılması durumunda, yedi günlük zaman diliminin en az yirmi dört saati hafta tatili olarak işlem görmelidir. İşçinin hafta tatilinin bu dilimin dışına çıkması, bir diğer ifadeyle sekizinci ya da sonraki bir günde kullandırılması, mevzuata uygun bir hafta tatili olarak nitelendirilmesine engel mahiyettedir.

İşçinin hafta tatilinin hangi gün olacağı ise üzerinde durulması gereken bir diğer husustur. İş Kanunu'nda bu yönde bir hüküm bulunmamakla beraber, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Hakkında Kanun'da hafta tatilinin Pazar günü olduğu ve bu tatilin otuz beş saatin altında olmamak kaydıyla Cumartesi günü en geç saat 13.00'ten itibaren başlayacağı düzenlenmiştir (m. 3/A). Kanun koyucunun, 2429 sayılı Kanun'un aksine, İş Kanunu'nda hafta tatilinin günü konusunda sessiz kalmayı tercih etmesi, çalışma sürelerinde esneklik anlayışının bir gereği olarak yorumlanmaktadır³⁶. Tarafların anlaşması ile işçinin haftalık çalışma süresinin haftanın günlerine değişik şekillerde dağıtılabileceğinin mümkün olduğu göze alındığında, işçinin hafta tatilinin Pazar günü olduğu yönündeki bir genel kuralın esnek çalışma süreleriyle örtüşmeyeceği düşünülebilir. Ancak, hafta tatilinin özünde dinlenme hakkının yer aldığı ve bu sürenin işçinin ailesine ve arkadaş çevresine zaman ayırmak suretiyle sosyalleşmesini sağlayıcı etkisi bir arada değerlendirildiğinde, ortak bir gün olarak Pazar gününün belirlenmesi, tatil gününü daha işlevsel hale getirecektir³⁷. Bu halde, bütün işçilerin Pazar günü hafta tatillerini kullanmalarının imkan dahilinde olmadığı işyerleri bakımından işçilere dönüşümlü olarak bazı haftalarda Pazar günü dinlenme hakkının tanınması makul bir çözüm olarak görülebilir. Yargı kararlarında ise “*2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3 üncü maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür*” ifadeleriyle genel kuralın

³⁵ Süzek/ Başterzi, s

. 895; Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2022, s. 499.

³⁶ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, s. 1369; Güneş, Başak/ Mutlay, Faruk Barış Mutlay. “Yargıtay Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nda Hafta Tatili Ücreti.” *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 51, S. 29, 2024, s. 768.

³⁷ Çelik vd., s. 807. Bu görüşe göre, 2429 sayılı Kanun'un kapsamına tüm çalışanlar alan genel nitelikte bir kanun olduğundan, 4857 sayılı Kanun kapsamına giren işçiler için de kural olarak hafta tatili günü Pazar günü olmalıdır.

dışına çıkılmasının mümkün olduğu şeklinde bir sonuca varılmıştır³⁸. Dolayısıyla, kararlarda, 2429 sayılı Kanun'un, İş Kanunu'na tabi çalışanlar için de uygulama alanı bulacağından hareket edildiği anlaşılmaktadır.

Postalar halinde çalışanların hafta tatili ise, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te "*Postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere, haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatili verilmesi zorunludur*" şeklinde düzenlenmiştir. Anılan hüküm gereğince postalar halinde çalışan işçilere hafta tatillerinin hangi gün kullandırıldığı önem arz etmemektedir. Yargıtay'ın bir kararında bu husus şu şekilde açıklanmıştır: "*...Bu durumda nöbet esasına göre çalışan davacı haftanın herhangi bir günü 24 saat çalışmaması halinde hafta tatilini kullanmış olacaktır*"³⁹.

İş K. m. 69 gereğince gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları uygulanan işyerlerinde, bir hafta gece çalıştırılan işçilerin, diğer hafta gündüz çalıştırılmaları gerekmektedir. Bu halde, postası değişecek olan işçilerin kesintisiz en az on bir saat dinlenme hakkı bulunmaktadır. Kanunda yer verilen en az on bir saatlik dinlenme süresi ile hafta tatili farklı hususları ifade etmektedir. Dolayısıyla postalar halinde çalışan işçilerin vardiya değişimleri gündeme geldiğinde, bahse konu işçiler, on bir saatlik dinlenme süresinin yanı sıra yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az yirmi dört saatlik hafta tatilinden de faydalandırılmalıdır⁴⁰.

İşçinin hafta tatili izni en az yirmi dört saat olmalıdır. Verilen iznin bu sürenin altında olması durumunda usulüne uygun hafta tatili izni kullandırıldığından bahsedilemeyeceği pek çok yargı kararında ifade edilmiştir⁴¹. Bu halde, işçinin izin gününde işyerine çağırılması ya da herhangi bir şekilde meşgul edilmesi, tatil yapmamış olarak değerlendirilmesine neden olacaktır⁴².

Doktrinde, kesintisiz olarak verilmesi gereken tatil süresinin, postalar halinde çalışılan işler hariç olmak üzere, gece yarısından başlatılarak takip eden gece yarısına kadar süren yirmi dört saatlik bir süreyi ifade ettiği belirtilmektedir⁴³. Kanun'da belirtildiği şekliyle yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz olması gereken bu sürenin başkaca bir şekilde telafi edilmesi imkanı bulunmamaktadır. Örneğin işçiye farklı günlerde verilen izin sürelerinin toplamının yirmi dört saat olmasının önemi olmayacağından bu sürelerin hafta tatili olarak işlem görmesi mümkün değildir⁴⁴.

³⁸ Y. 9. HD., T. 08.03.2016, E. 2014/33687, K. 2016/5324; 22. HD., T. 05.02.2020, E. 2016/27385, K. 202/1640, Lexpera.

³⁹ Y. 9. HD., T. 20.09.2007, E. 2006/16795, K. 2007/27508, Lexpera.

⁴⁰ Güneş/ Mutlay, s. 794–795.

⁴¹ Y. 9. HD., T. 04.10.2022, E. 2022/8398, K. 2022/11096; T. 21.12.2021, E. 2021/11719, K. 2021/16735; Sakarya BAM, 11. HD., T. 16.12.2020, E. 2020/259, K. 2020/522; Kayseri BAM, 7. HD., T. 08.12.2020, E. 2020/672, K. 2020/1328; Gaziantep BAM, 9. HD., T. 03.11.2020, E. 2018/3121, K. 2020/726; İstanbul BAM, 28. HD., T. 08.10.2020, E. 2018/189, K. 2020/1570, Lexpera.

⁴² Çelik vd., s. 809; Narmanlıoğlu, s. 687; Bu yöndeki yargı kararları için bkz. Y. 9. HD., T. 22.11.2023, E. 2023/13102, K. 2023/17770; T. 04.10.2022, E. 2022/8398, K. 2022/11096; T. 21.12.2021, E. 2021/11719, K. 2021/16735; Sakarya BAM, 9. HD., T. 16.12.2020, E. 2019/2813, K. 2020/1760; Kayseri BAM, 7. HD., T. 08.12.2020, E. 2020/672, K. 2020/1328; Ankara BAM, 7. HD., T. 11.11.2020, E. 2020/1877, K. 2020/2537, Lexpera.

⁴³ Süzek/ Başterzi, s. 897.

⁴⁴ Güneş/ Mutlay, s. 770.

Uygulamada, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olarak belirlendiği görülmektedir. Hafta tatilinin en az yirmi dört saat olması gerektiği yönündeki kuralın nispi emredici niteliği dikkate alındığında, tarafların aralarında anlaşmak suretiyle hafta tatilinin gün sayısını artırmaları da mümkündür^{45 46}.

Hafta tatilinin kullandırılmasına ilişkin diğer bir yasadak, işçilere toplu halde dinlenme imkanı verilmesi, yani bazı haftalarda hafta tatili izni kullandırılmayıp bazı haftalarda bu iznin birkaç gün şeklinde uygulanmasıdır. Hafta tatilinin toplu olarak kullandırılması şeklinde ifade edilen bu durumun dinlenme hakkının ruhuna aykırı olduğu kabul edilmektedir⁴⁷.

Sonuç olarak, yukarıda sayılan şartları içermeyen bir hafta tatili uygulaması, işçiye hafta tatili hakkının tanınmadığı anlamına gelecektir. Nitekim, Yargıtay da pek çok kararında buna vurgu yapmaktadır⁴⁸: “Hafta tatili izni kesintisiz yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır”. Hafta tatili izinlerinin toplu kullandırılması durumunda ise, o haftaya ilişkin hafta tatilinin kullandırıldığı kabulü gerekmektedir⁴⁹.

⁴⁵ Doğan Yenisey, Kübra. *İş Hukukunun Emredici Yapısı*. Beta Yayıncılık, 2014, s. 91; Cumartesi ve Pazar günlerinin hafta tatili olarak kararlaştırılmasının işçinin yıllık izni hesabına etkisine ilişkin bir Yargıtay kararına göre, “4857 sayılı İş Kanunu’nun 46 ve 63. maddelerine göre hafta tatili haftalık 45 saatlik çalışmadan sonraki 24 saatlik bir gündür. Bu nedenle kural olarak Cumartesi iş günüdür. Akdi tatil günü olarak Cumartesi günleri yıllık izin süresine eklenmez. Başka bir anlatımla, Cumartesi günleri akdi tatil günü olarak işçi çalışmadığı takdirde yıllık ücretli izin süresine ilişkin hesapta hafta tatili olarak değerlendirilmez. Cumartesi günü hafta tatili olarak da kararlaştırılabilir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle Cumartesi ve Pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu’nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla, yıllık izin kullanma dönemi içindeki Cumartesi ve Pazar günleri kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu Cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülemeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu’nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan Pazar günleri izin süresinden düşülmelidir.” Karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. Alp, Mustafa. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi.” *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, On İki Levha Yayıncılık, 2024, s. 126–27.

⁴⁶ Tulukçu, s. 203 vd.; Yılmaz, s. 133; Akdi tatilin yıllık izin süresine eklenmemesine ilişkin değerlendirmeler için bkz. Kantarcı Ateş, Nihan Gizem. “Türkiye’de Akdi Tatilin İş Hukukundaki Rolü ve Dinlenme Sürelerinin Yetersizliği.” *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S.1, 2025, s. 8 vd.

⁴⁷ Süzek/ Başterzi, s. 857; Ekmekçi/ Yiğit, s. 530; Baycık, Gaye. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi.” *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer, Ankara, 01-02 Aralık 2017*, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 324 vd.; Güneş/ Mutlay, s. 772.

⁴⁸ Y. 9. HD., T. 22.11.2023, E. 2023/13102, K. 2023/17770; T. 11.11.2020, E. 2017/17923, K. 2020/15856; T. 04.10.2022, E. 2022/8398, K. 2022/11096; T. 21.12.2021, E. 2021/11719, K. 2021/16735, Lexpera.

⁴⁹ “4857 sayılı İş Kanunu’nun 46’ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasa’nın 63’üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46’ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre için haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Mahkemece de belirtildiği gibi, hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olduğu açıktır. Bu bakımdan, mahkemenin hafta tatili izninin yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde toplu olarak kullandırılmayacağına ilişkin kabulü isabetlidir. Ancak hafta tatili izninin toplu olarak kullandırılması halinde,

D. Hafta Tatili Ücreti ve Hafta Tatili Ücretinin Hesaplanmasında Dikkate Alınan Hususlar

1. Genel Kural: Bir İş Karşılığı Olmaksızın Hafta Tatili Ücretine Hak Kazanma

İş Kanunu'na göre, işçi, çalışmadığı hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın ücrete hak kazanmaktadır (m. 46/2). Bu düzenleme, dinlenme hakkının bir yansıması olarak işçinin haftalık en az yirmi dört saat olan kesintisiz dinlenme süresi içinde gelir kaybına uğramamasını güvence altına almaktır. Nitekim, Kanun'a göre, işçinin hafta tatili ücreti çalıştığı günler nazara alındığında bir güne denk gelen ücreti olarak uygulanmalıdır (m. 49/1). Hafta tatili ücreti, işçiye bir iş karşılığı olmadan ödendiği için sosyal ücret olarak kabul edilmekte ve işçinin ilgili günde çalışmayarak dinlenmesi amaçlanmaktadır⁵⁰.

İşçinin hafta tatili ücreti ödenirken ilgili ücret dönemine göre hesaplama yapılmalıdır⁵¹. Yargı kararlarında hafta tatili ücretinin çalışılan dönem ücreti üzerinden hesaplanması gerektiği belirtilerek, işçinin son ücretine göre ilgili hesabın yapılamayacağı vurgulanmaktadır⁵². Ayrıca, hafta tatili ücreti işçinin çıplak (temel) ücreti olup, ek ödemelerin hesaba katılmaması gerekmektedir (m. 50). İşçinin parça başına, akort, götürü ya da yüzde usulü ile çalışması halinde elde ettiği ücretin çalıştığı gün sayısına bölünmesiyle tatil gününde ödenmesi gereken ücret tespit edilir (m. 49/2). İşçi saatlik ücret ile çalışıyorsa, tatil gününde alacağı ücret yedi buçuk ile çarpılarak hesaplanmalıdır (m. 49/2). Hasta, izinli ya da diğer sebeplerle mazeretli olsa dahi tam olarak aylığını alan işçilere ayrıca hafta tatili ücreti ödenmez (m. 49/3).

İşçinin, çalışılmayan hafta tatili ücretine hak kazanmasının, bir aylık süre baz alındığında yirmi iki günü geçen bir çalışma gerektirdiği yönündeki Yargıtay kararında bu husus şu şekilde açıklanmıştır: “*Öncelikle davacının çalışılmayan hafta tatil ücretine hak kazanması için 22 günü geçen aylar için hafta tatil ücreti hesaplanması, diğer taraftan ayın tamamı bildirilen aylar için ise ödeme yapıldığından bu aylarda dışlanarak hesaplama yapılması gerekir. Kısaca Hizmet Döküm cetvelinde prim gün sayısının 30 gün bildirilen aylar için ödeme yapıldığından ve 22 gün ve daha aşağı bildirilen günler için ise hak edilmediğinden hesaplama yapılmaması, 22 günden yukarı 30 günden aşağı bildirilen aylar için ise hafta tatil ücreti hesaplanmalıdır*”⁵³.

İşyerinde bir haftadan uzun süreyle işin durmasına yol açan zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında, işçilere bu süre içinde çalışılmayan günler için ödenen yarım ücret, hafta tatili için de ödenir (m. 46/5). Bir diğer ifadeyle, zorlayıcı sebepler nedeniyle çalışılmayan günlerde işçiye verilen

hafta tatili ücreti alacağının hesaplanmasında, hafta tatili izninin toplu olarak kullanılmasına ilişkin belgelerde yazılı izin günlerinden ilgili haftaya (yediser günlük zaman dilimleri nazara alınarak) denk gelen hafta tatili gününde işçinin dinlendiğinin kabulü gerekir. Ayrıca işçinin toplu olarak izin kullandığı dönemde çalışması karşılığı olmayan 1 yevmiye tutarındaki ücretin de davacıya ödenmiş ise davacıya sadece 0,5 yevmiyesi kadar ödeme yapılması gerektiği göz ardı edilmemelidir.”, Y. 22. HD., T. 30.06.2020, E. 2017/30096, K. 2020/8259, Lexpera.

⁵⁰ Süzek/ Başterzi, s. 376; Eyrenci vd., s. 143; Güneş/ Mutlay, s. 774.

⁵¹ Ekmekçi/ Yiğit, s. 501.

⁵² Y. 9. HD., T. 13.01.2025, E. 2024/11972, K. 2025/354; 22. HD., T. 20.03.2017, E. 2017/7582, K. 2017/5626, Lexpera.

⁵³ Y. 9. HD., T. 07.03.2017, E. 2017/3772, K. 2017/3445, Lexpera.

yarım ücret uygulaması, hafta tatiline denk gelen gün için de geçerlidir.

2. Hafta Tatilinde Çalışılması Halinde Ödenecek Tatil Ücreti

Hafta tatili ücretinin, işçinin bir çalışma karşılığı olmaksızın hak ettiği ücret ile hafta tatilinde çalışması halinde hak kazanacağı zamlı ücret olarak iki yönü bulunmaktadır⁵⁴. Dolayısıyla, haftalık normal çalışma süresini tamamlayan işçinin, hafta tatilinde de çalıştırılması, bir günlük ücretine ek olarak yüzde elli zamlı ücrete hak kazanması şeklinde bir sonuç ortaya çıkaracaktır⁵⁵. Her ne kadar hafta tatilinde çalıştırılan işçiye bunun karşılığı olarak zamlı ücret ödenmesi gerekse de, Anayasa ve uluslararası belgeler kapsamında korunan dinlenme hakkının yerine getirilmesi bir önceliktir. Bir başka deyişle, işçiler hafta tatilinde çalıştırılmaz⁵⁶.

İşçinin hafta tatili hakkından feragat etmesi, bu hakkın kamu yararına hizmet ettiği düşünüldüğünde imkan dahilinde değildir⁵⁷. Dolayısıyla, işçinin verdiği onay ile kazandığı hafta tatilini kullanmak yerine zamlı ücret alması, dinlenme hakkının özüne aykırılık teşkil edecektir. Ayrıca, işverenin yönetim hakkı kapsamında işçiye hafta tatilinde çalışması şeklinde bir emir ve talimat vermesi mümkün olmadığı gibi, işçinin de bu yönde bir talimata uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır⁵⁸.

Hafta tatilinde çalışan işçinin bunu ispat yükümlülüğü bulunmaktadır. Yargı kararlarına göre⁵⁹, “Hafta tatili gününde çalıştığını iddia eden işçi norm kuramı uyarınca bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan hafta tatili ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümün boş olması ya da bordronun imza taşıyamaması halinde işçi, hafta tatilinde çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir.”

Maktu aylıklı işçiler hafta tatillerinde çalışırlarsa, onlara da bir gündelikleri tespit edilerek ödeme yapılmalıdır. İşçinin bir gündeliği maktu aylığının otuza bölünmesi suretiyle bulunmalıdır⁶⁰.

Hafta tatili izinlerinin işçiye toplu halde kullandırılmasına ilişkin Yargıtay kararlarına göre, hafta tatilinden sayılmayan ve fiilen çalışılmayan her bir gün için 0,5 yevmiye üzerinden hafta tatili ücretinin hesaplanması gerekmektedir⁶¹.

⁵⁴ Güneş/ Mutlay, s. 774.

⁵⁵ Çelik vd., s. 835; Süzek/ Başterzi, s. 901; Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 2. Baskı, Yetkin Yayınları, 2023, s. 407; Baycık, s. 328.

⁵⁶ Süzek/ Başterzi, s. 899.

⁵⁷ Baeck, Ulrich/ Deutsch, Markus/ Winzer, Thomas. *Arbeitszeitgesetz: Kommentar*, 4. Baskı, 2020, s. 5.

⁵⁸ Astarlı, Muhittin. “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı.” *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer, İstanbul, 25-26 Kasım 2016*, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 250.

⁵⁹ Hafta tatili çalışması tanıkla ispatlandığında tatil ücretinden indirim yapılması gerektiği de belirtilmektedir. Y. 9. HD., T. 15.09.2021, E. 2021/7386, K. 2021/11845; HGK, T. 17.06.2021, E. 2017/1794, K. 2021/787; 9. HD., T. 14.06.2021, E. 2021/5974, K. 2021/10196, Lexpera.

⁶⁰ Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut. *İş Hukukun Esasları*. Beta Yayıncılık, 2022, s. 188.

⁶¹ “Hafta tatili izinlerinin işçinin dinlenme hakkına ilişkin olması sebebiyle, hafta tatili izninin yasal düzenlemenin amacına aykırı şekilde toplu olarak kullandırılmayacağına ilişkin kabul isabetlidir. Ancak hafta tatili izninin toplu olarak

Çalışılan hafta tatiline ilişkin ücret ile fazla çalışma ücretinin birlikte gündeme geldiği hallerde hesaplamada nasıl bir yol izlenmesi gerektiği Yargıtay'ın bir kararında şu şekilde izah edilmiştir: *“davacı işçi fazla çalışma ücreti yanında hafta tatili ücreti de istediğinden, mükerrer ödemeye neden olmamak için hafta tatili çalışmalarına denk gelen günlere ait 7,5 saatin fazla çalışma hesabında dikkate alınmaması gerekir”*⁶².

Tüm bunlara ilave olarak, işçinin çalışmak suretiyle hak ettiği hafta tatili ücretinin, iş sözleşmesine konulacak hükümle ücretine dahil olduğu yönünde bir kararlaştırma yapılması mümkün değildir⁶³.

III. 7553 SAYILI KANUN İLE TURİZM SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ HAKKINA GETİRİLEN İSTİSNANIN DEĞERLENDİRİLMESİ

A. 7553 Sayılı Kanunla Getirilen Düzenlemenin Kapsamı ve Amacı

10 Temmuz 2025 tarihinde kabul edilen 7553 sayılı Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun⁶⁴ çalışma hayatını ve özellikle işçilerin hafta tatili hakkını yakından ilgilendiren önemli bir değişiklik getirmektedir. İşçilerin hafta tatili hakkının, gerek Anayasa gerek ulusal mevzuat ve uluslararası belgelerde koruma altına alınan dinlenme hakkının bir gereği olması sebebiyle, bahse konu düzenlemenin detaylı bir şekilde değerlendirilmeye muhtaç olduğu düşünülmektedir.

Hafta tatili ücretini düzenleyen İş Kanunu'nun 46. maddesinin 1. fıkrasının ilk cümlesine göre, İş Kanunu'nun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilerin 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmaları halinde, yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az yirmi dört saat hafta tatilinden yararlandırılmaları gerekmektedir. 7553 sayılı Kanun ise bu kurala bir istisna getirerek birinci cümlemin devamına *“Ancak Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullanılabilir. Bu halde işçinin hak kazandığı hafta tatilinde yaptığı çalışmaların günlük normal çalışma süresi kadarlık kısmı fazla çalışmanın hesabında dikkate alınmaz. İşçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.”* cümlelerini eklemiştir. Görüldüğü üzere, yeni düzenleme belirli çalışanlar için hafta tatili uygulamasına ve hafta tatili ücretinin hesaplanmasına ilişkin önemli istisnalar içermektedir. İlerleyen bölümlerde her bir istisna ayrıca incelenecek olup, öncesinde hükmün amacının ve kapsamının belirlenmesi yerinde olur.

7553 sayılı Kanun'un genel gerekçesine göre hafta tatiline yönelik değişikliğin amacı, turizm sektöründe çalışan işçilerin daha esnek çalışabilmelerine imkan tanımaktır. Yine gerekçeye göre, sözü edilen işçi grubunun haftalık izinlerini 10 günlük zaman dilimi içerisinde kullanmalarını sağlamak,

kullanılması halinde, hafta tatili ücreti alacağının hesaplanmasında, hafta tatilinin toplu kullanılmasına ilişkin belgelerde yazılı izin günlerinden ilgili haftaya (yedişer günlük zaman dilimleri nazara alınarak) denk gelen hafta tatili gününde işçinin dinlendiğinin kabulü gerekir.” Y. 22. HD., T. 08.07.2020, E. 2017/44988, K. 2020/9072, Günay, s. 827.

⁶² Y. 9. HD., T. 21.01.2016, E. 2014/31186, K. 2016/1585, Karara ilişkin değerlendirmeler için bkz. Baycık, s. 322 vd.

⁶³ Baycık, s. 298; Güneş/ Mutlay, s. 822.

⁶⁴ RG. 14.07.2025-32956.

daha verimli serbest zaman yaratmayı hedeflemektedir. Değişikliğe ilişkin madde gerekçesi ise, “4857 sayılı İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler haftalık 45 saatlik çalışma süresini tamamlamaları durumunda hafta tatiline hak kazanmakla birlikte kazandıkları hafta tatilini yedi günlük zaman dilimi içerisinde kullanmak zorunda kalmaktadırlar. Maddeyle yine haftalık çalışma süresi ile hak kazanılan hafta tatili hakkı saklı tutularak turizm sektöründe ortaya çıkan ihtiyaçlar göz önüne alınarak Kültür ve Turizm Bakanlığından turizm işletme belgeli konaklama tesislerinde çalışan personelin yazılı talebi ve onayı olmak kaydıyla haftalık izinlerini gerekli görülen durumlarda 10 günlük süre içerisinde kullanabilmesine imkan sağlayacak esneklikte bir düzenleme yapılarak haftalık izinlerin haftada bir gün (6+1) kullanılacağına ilişkin genel kurala söz konusu personel yönünden istisna getirilmektedir. Bu durumda, 45 saatlik çalışma süresinin tamamlandığı gün hafta tatiline hak kazanan işçinin hafta tatilini yazılı talebi veya onayı ile tatile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde (10+1) kullanması mümkün hale gelmektedir. Böylece işçi yönünden hak edilen hafta tatillerinin birleştirilerek kullanılmasına ve daha verimli bir serbest zaman yaratılmasına, özel yaşamlarına ayırdıkları zamanı daha verimli kullanmalarına imkan sağlanmakta aynı zamanda değişen sosyal yaşam ve ekonomik koşullar dikkate alınarak işçi ve işveren yönünden çalışma barışının sağlanmasına da büyük ölçüde katkı sağlanması amaçlanmaktadır. ILO raporlarında da iş-özel yaşam uyumu politikalarının, işletmelere önemli yararlar sağladığı, politikaların hem çalışanlar hem de işverenler için faydalı olduğuna dair tespitlere yer verilmektedir.” şeklindedir. Görüldüğü üzere, hem genel gerekçe hem madde gerekçesi özellikle turizm sektöründeki iş ilişkileri noktasında esneklik ihtiyacına değinerek hafta tatiline ilişkin genel kuraldan ayrışılması gerekliliğine vurgu yapmaktadır.

7553 sayılı Kanunla İş Kanunu m. 46’ya eklenen hüküm istisnai nitelikte bir düzenleme olup, bütün işçileri kapsamına almamaktadır⁶⁵. Nitekim, “Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçiler” denilerek sadece bahse konu işyerlerinde çalışan işçiler hafta tatiline ilişkin istisnanın kapsamına dahil edilmişlerdir. Bir diğer ifadeyle, yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde işçinin kesintisiz yirmi dört saat hafta tatili kullanmasına ilişkin genel kural devam etmekte, sadece belirli nitelikteki turizm işletmelerinde işçinin onayıyla hafta tatilinin farklı bir şekilde kullandırılabilmesi mümkün kılınmaktadır.

Hafta tatilinin uygulanmasına ilişkin değişikliğin kapsamında yer alacak işçileri tespit etmek açısından Kanun’daki “Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesisleri” ibaresi ile kastedilen işletmeler yürürlükteki mevzuat çerçevesinde belirlenmelidir. 2634 sayılı Turizmi Teşvik Kanunu⁶⁶ m. 37/A-2 gereğince çıkarılan Turizm Tesislerinin Niteliklerine İlişkin Yönetmelik’te⁶⁷ turizm işletmesi, “Türk veya yabancı uyruklu gerçek veya tüzel kişiler tarafından birlikte veya ayrı ayrı gerçekleştirilen ve turizm sektöründe faaliyet

⁶⁵ Süleyman Başterzi, ‘Hafta Tatilinde Çalışma Yasağına 7553 Sayılı Kanunla Getirilen İstisna’, LinkedIn, Temmuz 2025, s. 1 <https://www.linkedin.com/posts/av-prof-dr-s%C3%BCleyman-ba%C5%9Fterzi-a402915b_hafta-tati%C3%87li%C3%87nde-%C3%A7ali%C5%9Fma-yasa%C4%B1na-geti%C3%87ri%C3%87len-activity-7350940460342808579-gT-a?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAACSOEJoB8rleuGKMUMXE16aR6UBwEs8XJhE> [E.T. 5 Eylül 2025].

⁶⁶ RG. 16.03.1982-17635.
⁶⁷ RG. 01.06.2019-30791.

gösteren ticari işletmeler” olarak tanımlanmıştır (m.4/m). Turizm işletmesi belgesi ise Yönetmelik’te nitelikleri belirtilen turizm işletmelerine işletme aşamasında verilen belge olup (m.4/n), Yönetmelik’e göre, turizm belgeli tesisin kısmen veya tamamen işletmeye açılması halinde turizm işletmesi belgesi düzenlenmesine ilişkin süreç başlatılmaktadır (m.7/1)⁶⁸. Ayrıca, turizm yatırımı belgesi alınmaksızın turizm işletmesi belgesine başvurmak da mümkündür (m.8). Anılan mevzuat hükümleri çerçevesinde gereken işlemleri tamamlayıp turizm işletmesi belgesini temin eden işletmeler Kültür ve Turizm Bakanlığı’nın internet sitesinde yayınlanmaktadır⁶⁹. Dolayısıyla söz konusu işletmelerde çalışan işçiler İş K. m.46/1’e eklenen düzenleme gereğince hafta tatilinde çalışma yasağından istisna tutulabileceklerdir.

B. Turizm İşletmelerinde Çalışan İşçilerin Hafta Tatillerine İlişkin Yeni Düzenlemenin Değerlendirilmesi

1. Kanun Metninin Yetersizliği ve Belirlilik Sorunu

İş K. m. 46/1’e eklenen cümleye göre, turizm işletme belgesine sahip konaklama tesislerinde çalışan işçiler hafta tatillerini hak kazandıkları günü takip eden dört gün içinde kullanabileceklerdir. Anılan hükmün ilk cümlesindeki genel kurala göre ise işçilere yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde en az yirmi dört saat dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. Yeni düzenleme, ilk cümledeki genel kurala aykırı bir şekilde işçilerin hafta tatillerinin ertelenmesi anlamına gelmekle birlikte, hükmün değerlendirilmesine geçmeden önce Kanun’un lafzındaki problemlere değinmekte yarar

⁶⁸ Anılan Yönetmelik’in 5. maddesine göre, “(1) Turizm yatırımı belgesi; yatırımın türü, sınıfı ve süresini gösteren, ibraz edilen belgelerle yatırımcının beyanı üzerine Bakanlık tarafından düzenlenen belgedir. Bu belge, imar planı yapımına veya değişikliğine dayanak teşkil etmez. (2) Kısmi turizm işletmesi belgesi ve turizm işletmesi belgesi; turizm işletmelerinin bu Yönetmelikte belirtilen nitelikleri sağladığını gösteren belgelerdir. Tesiste; fiziki ve işletmecilik bütünlüğünün sağlanması kaydıyla, fiilen işleticinin kullanımında bulunan ve müşteriye hizmet sunumu gerçekleştirilen tüm üniteler dikkate alınır...”. Turizm yatırım belgesinin verilmesi için gerekenler ise şu şekilde sıralanmıştır: “(a) Talebin gerçek kişi adına yapılması halinde Türkiye Cumhuriyeti Kimlik Numarası, tüzel kişilik adına yapılması halinde ticaret sicil veya MERSİS numarası ve vergi sicil numaraları gerçek ve tüzel kişiler için Ulusal Elektronik Tebligat Sistemi (UETS) adresi. (b) Tesisin adı, yatırımın amacı, yeri, süresi, kapasitesi, tür ve sınıfına ilişkin beyanlar. (c) Başvuru sahibinin gerçek kişi olması durumunda imza beyannamesi veya üzerinde imza bulunan Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı örneği. (ç) İsim tescili yapılmış ise tescile ilişkin belge. (d) Yatırımın kamu taşınmazı üzerinde yapılması durumunda; ilgili kurum veya kuruluşun uygunluk yazısı. (e) Özel konaklama tesisleri için yatırımın gerçekleştirileceği taşınmazın, korunması gerekli taşınmaz kültür varlığı olarak tescilli olduğuna ilişkin kurum veya kuruluştan alınacak belge. (h) Talebin mülkiyet sahibi dışındaki gerçek veya tüzel kişilerce yapılması halinde yatırıma konu taşınmazda talep edilen tesisin yapılmasına izin veren sözleşme veya muvafakatname ile mal sahibi gerçek kişi ise imza beyannamesi veya üzerinde imza bulunan Türkiye Cumhuriyeti kimlik kartı örneği, tüzel kişi ise MERSİS numarası veya ticaret sicil numarası.”. Yönetmelik’in 7. maddesi gereğince turizm yatırımı belgeli tesisin kısmen veya tamamen işletmeye açıldığının tespiti ya da belge sahibi tarafından bildirilmesi halinde turizm işletme belgesinin düzenlenmesine ilişkin sürecin başlatılmasıyla birlikte istenen belgeler “(a) Tesisin işletmeye açık ve kapalı olduğu dönemler. (b) İşyeri açma ve çalışma ruhsatı. (c) 29 uncu maddede belirtilen spor tesisleri için ilgili kurum veya kuruluştan alınacak uygunluk yazısı veya belgesi. (ç) Mülga: RG-16/3/2023-32134-C.K.-6969/3 md.) (d) Termal tesisler ve sağlıklı yaşam tesisleri için ilgili kurum veya kuruluştan alınacak işletme iznine esas yazı veya belge. (e) Personel eğitim tesisleri için ilgili kurum veya kuruluştan alınacak uygunluk yazısı veya belgesi. (f) Korunması gerekli taşınmaz kültür varlığında yer alan özel konaklama tesisleri için görsel ve yazılı döküman.” olarak sayılmıştır.

⁶⁹ <https://tga.gov.tr/kultur-ve-turizm-bakanligi-belgeli-konaklama-tesisleri>.

görüyoruz.

7553 sayılı Kanun ile İş K. m. 46'ya eklenen “*Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin bu fıkra kapsamında hak kazandığı hafta tatili, işçinin yazılı talebi veya onayı ile hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde kullandırılabilir*” cümlesindeki “*hak kazandığı günü takip eden dört gün içinde*” ifadesi teknik yönden eksik görünmektedir. Şöyle ki, hafta tatili uygulamasının hangi günü takip eden dört gün içinde gerçekleştirilebileceği tartışmaya açıktır. İş Kanunu’nun sistematığına göre işçilerin hafta tatillerinin yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kullandırılması gerekmektedir. Ancak yeni düzenlemedeki “*hak kazandığı gün*”ün başlangıcı ile kastedilenin ne olduğu belirsizdir. Bu halde, işçinin haftalık çalışma süresinin dolduğu gün mü (örneğin Cumartesi) yoksa işçinin fiilen çalışmaya başladığı haftanın yedinci günü mü (örneğin Pazar) dikkate alınarak dört günlük sürenin hesaplanacağı sorusu akıllara gelmektedir. Ayrıca haftanın her günü faaliyetlerine devam eden işyerlerinde işçilerin hafta tatillerini farklı günlerde kullanmaları mümkün olduğundan, haftalık dinlenme döngüsünün kayması muhtemeldir.

Hafta tatiline ilişkin hükmü bir bütün olarak değerlendirdiğimizde, işçiler tatil gününden önceki m. 63’e göre belirlenen iş günlerinde çalışmaları halinde hafta tatiline hak kazanmaktadırlar. Bu durumda çalışma haftası Pazartesi günü başlayan bir işçi Cumartesi gününe kadar (Cumartesi de dahil olmak üzere) çalıştığında hafta tatiline hak kazanmış olacaktır. Hafta tatiline ilişkin dört günlük erteleme de bu günü takiben başlayacaktır. Dolayısıyla Kanun’un lafzından anlaşılan, örneğimizdeki turizm işçisinin Cumartesi günü çalışmasının bitimiyle hafta tatiline hak kazanmış olması sebebi ile bu günü takip eden dört gün içinde, yani Pazar, Pazartesi, Salı ya da Çarşamba günü dinlenebileceğidir. Oysa, Kanun’u gerekçesine bakıldığında, “*...45 saatlik çalışma süresinin tamamlandığı gün hafta tatiline hak kazanan işçinin hafta tatilini yazılı talebi veya onayı ile tatile hak kazandığı günü takip eden dört gün içerisinde (10+1) kullanması mümkün hale gelmektedir*” ifadesinden anlaşılan kanun koyucunun dört günlük sürenin başlangıcı olarak hafta tatili olması gereken günden sonraki günü esas aldığıdır. Örneğimizdeki işçi bakımından Pazar gününü takip eden dört günlük süre içinde (Pazartesi, Salı, Çarşamba veya Perşembe) hafta tatili uygulanabilecektir. Görüldüğü üzere Kanun metnindeki belirsizlik iki farklı ihtimali gündeme getirmektedir. Her ne kadar gerekçede konu açıklanmış olsa da, kanun yapma tekniği açısından yeni düzenlemenin yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

2. Turizm İşçilerinin Hafta Tatillerinin Ertelenmesinin Dinlenme Hakkı Bakımından Yaratacağı Sıkıntılar

Turizm işçilerinin hafta tatillerinin ertelenmesine ilişkin hükmün dinlenme hakkı boyutuyla değerlendirilmesine geldiğimizde, eklenen cümlelerle, m.46/1’in ilk cümlesinde yer alan hafta tatiline ilişkin kuralın bir hayli esnetildiği görülmektedir. Buna göre, belirli nitelikteki turizm işçileri altı gün çalışıp ya da çalışmış gibi sayılıp haftalık çalışma süresini tamamladıklarında, yedinci gün hafta tatili haklarını kullanabilecekken, bunu yapmayıp çalışmaya devam edecekler ve hafta tatillerini sekizinci, dokuzuncu, onuncu ya da on birinci günde kullanabileceklerdir. İşçinin aralıksız on gün boyunca çalışması anlamına gelen bu düzenleme, pek çok sorunu beraberinde getirmektedir.

İlk olarak, turizm işçilerine yönelik olarak getirilen istisna, Anayasa’da ve uluslararası

belgelerde güvence altına alınan dinlenme hakkının ruhuna aykırı bir uygulama ortaya çıkarmaktadır. Avrupa Sosyal Şartı'nda çalışanların dinlenme günü olarak kabul edilen günle olabildiğince bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme gününe sahip olmalarının önemine vurgu yapılmaktadır. Hatta sadece haftada bir gün hafta tatili kullandırılmasıyla yetinilmeyip, dinlenme günü olarak kabul edilen ortak bir günde çalışanların izin kullanmalarının sağlanması beklenmektedir. Düzenli aralıklarla tekrarlanan dinlenme günleri ve bununla bağlantılı olarak herkes için sağlanan haftalık düzenli bir dinlenme zamanı, bireylerin kolektif olarak hareket etmelerini teşvik edici niteliktedir⁷⁰. Dolayısıyla Pazar gününün hafta tatili olarak uygulanması kamu yararını korumaktadır⁷¹.

Haftanın her günü faaliyetlerine devam eden işyerlerinin durumu dikkate alındığında, işçilerin 2429 sayılı Kanun gereğince Pazar günü hafta tatillerini kullanmaları mümkün olmamaktadır. Ancak bu durumda dahi işverenlerden beklenen işçilerine dönüşümlü olarak Pazar günleri de dinlenme imkanı yaratmalarıdır. Yeni düzenleme ele alındığında ise, hafta tatilinin bütün işçilerce ortak bir günde kullanılması bir yana dursun, yedi günlük bir zaman diliminde kesintisiz yirmi dört saat uygulanması şeklindeki istikrar kazanan, Anayasa'ya ve uluslararası belgelere dayanan ve dinlenme hakkının korunmasına hizmet eden genel kuralı açıkça esnetilmektedir. Onayladığımız uluslararası belgelere aykırı bir düzenleme olarak dahi nitelendirilebilecek bu düzenlemeyi içeren 7553 sayılı Kanun'un hükümleri Anayasa Mahkemesi'nde iptal davasına da konu edilmiştir⁷².

İkinci olarak, işçinin hafta tatili hakkının, en kötü ihtimalle, on bir günlük bir zaman dilimi içerisinde uygulanması aylık olarak kullanılan hafta tatili günlerinin sayısını etkileyecektir. Şöyle ki, dört haftalık bir dönem baz alındığında, işçi, her on günlük zaman diliminden sonra bir günü hafta tatili olarak kullanabileceğinden, normal şartlar altında çalışsaydı ayda dört gün hafta tatilinden faydalanabilecek olan turizm işçileri, dört haftalık zaman diliminde bir izin günlerini fiilen kaybedeceklerdir. Her ne kadar dördüncü haftaya ilişkin hafta tatillerini beşinci haftanın başlarında kullanılabilecek olsalar da, fiili olarak bir farklılık ortaya çıkacağı aşıkardır.

Aralıksız on gün çalışan işçilerin bedenlen ve zihnen yorgun düşmelerinin neticesinde iş kazasıyla karşılaşma ihtimalleri endişe yaratan bir diğer durumdur. Dinlenme hakkının işçinin sadece sosyalleşmesine hizmet etmeyip, aynı zamanda sağlığını koruyucu bir etki taşıdığı dikkate alındığında, on gün boyunca çalışan bir işçinin sağlığı tehlikeye girebilecektir.

Kanun'da, on gün aralıksız çalışmanın bir istisna olmasını sağlayıcı bir önlem alınmadığı da görülmektedir. Bir diğer ifadeyle, işçinin hafta tatili hakkını, bu tatile hak kazandığı tarihi takiben dört gün içinde kullanabilecek olması devamlı bir uygulama haline dönüşme tehlikesi taşımaktadır. Bahse konu durumu bir örnekle açıklamak faydalı olacaktır. Söz gelimi, turizm işçisi haftalık çalışma süresini doldurup Pazar günü hafta tatiline hak kazanmışken, bu gün de dahil olmak üzere çalışmaya devam edip dokuzuncu günde hafta tatilini kullanmış olsun. Bu halde, işçinin ikinci haftaya ilişkin hafta tatili hakkını kazanıp kazanamadığının tespitinde iki ihtimal gündeme gelecektir.

⁷⁰ Roloff, Sebastian. "ArbZG § 9 Sonn- Und Feiertagsruhe." *Erfurter Kommentar Zum Arbeitsrecht*, ed. Rudi Müller-Glöge vd., C.H.Beck, 2025, Rn. 1.

⁷¹ Baeck/ Deutsch/ Winzer, Rn. 5.

⁷² '8 Ekim 2025 - Genel Kurul Gündemi | Anayasa Mahkemesi', <<https://www.anayasa.gov.tr/26354>> (ET: 13.10. 2025).

Birinci ihtimal, m. 46/1'in ilk cümlesindeki genel kural gereğince işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması koşulunun aranmasıdır. Buna göre, dokuzuncu günde önceki haftadan kaynaklı hafta tatilini kullanan işçinin kesintisiz yirmi dört saatlik dinleme günü ile çalışma süresi hesabı sıfırlanacaktır. Onuncu gün çalışmaya başlayan işçi için yeni bir yedi günlük zaman dilimi canlanacak ve bu döngü bahse konu şekilde devam edip, turizm işçilerinin 11 günlük bir zaman dilimi içinde hafta tatili haklarının gündeme geleceği yeni bir sistem ortaya çıkacaktır.

İkinci ihtimal ise, turizm işçisinin her hafta aynı şekilde Pazar günü hafta tatiline hak kazanmasıdır. Bu ihtimalde, işçi, hafta tatilini Pazar günü kullanmak yerine söz gelimi diğer hafta Perşembe günü kullanabilecektir. İşçinin hafta ortasındaki yirmi dört saat kesintisiz dinlenme günü ise, bahse konu haftaya ilişkin çalışma süresi hesabını etkilemeyecek ve işçi eski sistemdeki gibi hafta tatiline hak kazanmaya devam edecektir. Ancak, bu ihtimal, hafta tatiline ilişkin genel kurala aykırıdır. Uygulamada birinci ihtimalin tercih edilecek olması kuvvetle muhtemeldir. Çünkü ikinci ihtimal hem denetimi hem de takibi zor bir sistem yaratmaktadır. Ayrıca, turizm işçilerinin işçilik alacaklarının dava konusu edildiği hallerde, hafta tatili ücreti ile fazla çalışma ücretlerinin hesabı noktasında bir karışıklık yaşanabilir.

Kanun koyucunun, turizm sektöründeki çalışma koşullarını gerekçe göstererek bu yönde bir önlem alması bir an için haklı görülse dahi, uygulamanın normalleşmesine engel bir mekanizmanın eksik olduğu açıktır. Şöyle ki, anılan hükümde hafta tatilinde çalışma yasağına getirilen istisna, bu uygulamanın en fazla iki defa üst üste yapılabileceği biçiminde bir sınıra bağlanarak, turizm işverenlerinin gerçekten ihtiyaç duydukları anda bu yola başvurmaları sağlanabilirdi.

Nihayet, İş Kanunu m. 46'ya eklenen istisnanın, işçilerin hafta tatillerinin toplu olarak kullandırılmasına ilişkin yasağın ihlalinin önünü açan bir etki taşıdığı da görülmektedir. Nitekim, işçinin altı gün çalıştıktan sonra hak ettiği hafta tatilini diğer haftanın başlarında yani sekizinci ya da dokuzuncu günde kullanması durumunda, ikinci hafta kapsamında hak edeceği hafta tatilini de bir sonraki güne denk getirmesi hafta tatillerinin birleştirilmesi anlamına gelecektir. İlgili hükmün gerekçesinde, işçinin hafta tatillerini birleştirerek kullanılmasına ve daha verimli bir serbest zaman yaratmasına imkan sağlayan bu istisnanın, işçi ve işveren yönünden çalışma barışının sağlanmasına büyük ölçüde katkı sağlamasının amaçlandığı belirtilmektedir. Ancak Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin kararlarına göre, *“Hafta tatili çalışmasının toplu halde kullandırılması Anayasada düzenlenen dinlenme hakkının ihalili niteliğinde olup sonradan kullandırılan izin mazeret izni niteliğindedir”*⁷³. İşçinin bir haftalık bir zaman diliminin en azından yirmi dört saatini kesintisiz dinlenerek geçirmesinin onun sağlığına olan faydalarının yanı sıra işyerindeki verimini artırması hem işçi hem de işveren bakımından önemlidir. Her şeyden önce insan sağlığının dikkate alınması gerekliliği karşısında, yıllardır istikrar kazanan bir uygulamanın çalışma barışı ve ekonomik koşullar gerekçeleriyle terk edilmesinin, modern İş Hukukunun gelişimini zedeleyebileceği unutulmamalıdır.

⁷³ Ankara BAM 8. HD., T. 23.09.2020, E. 2018/3754, K. 2020/1941; Aynı yönde bkz. Bursa BAM, 3. HD., T. 22.06.2020, E. 2019/1842, K. 2020/1011; Y. 22. HD., T. 24.12.2019, E. 2016/25940, K. 2019/24289; T. 25.11.2019, E. 2016/23777, K. 2019/21345, Lexpera.

3. İşçinin Talebinin ya da Onayının Bulunması Şartının Yetersizliği

Kanun'daki düzenlemeye göre, belirlenen nitelikteki işyerlerinde çalışan turizm işçilerine hak etmiş oldukları hafta tatillerinin yedi günlük bir zaman diliminin dışında -ilgili hükme göre hak kazandıkları günü takiben dört gün içinde- kullanılması, işçinin yazılı talebine veya onayına bağlıdır (m. 46/1). Anlaşıldığı üzere, hükmün uygulama alanı bulabilmesi için, işçi, ya hafta tatilini ertelemek istediğini beyan edecek ya da işverenin bu yöndeki bir teklifini kabul edecektir. Yine, m. 46'ya eklenen hükme göre işçinin beyanının veya onayının yazılı olması gerekmektedir.

Bahse konu hükümde işçinin hafta tatilinin ertelenmesine ilişkin beyanının ya da onayının ne zaman alınacağı hususunda bir açıklık olmaması uygulamada çeşitli tereddütlere yol açmaya elverişlidir. Özellikle turizm işçilerine yönelik olarak getirilen bu istisnanın, işverenler tarafından kötüye kullanılma ihtimali göz ardı edilmemelidir. Tüm bunların yanı sıra, işçinin dinlenme hakkının asıl, hafta tatilinin ertelenmesinin ise bir istisna olması gerekliliği dikkate alındığında, işçinin onayının hafta tatiline hak kazanılan her zaman diliminde ilgili haftaya özgü olarak alınmasının yerinde olacağı düşüncesindeyiz. Aksi yönde bir uygulamanın işçilerin dinlenme haklarının özüne zarar vereceği şüphesizdir.

İşçi, hafta tatilinin ertelenmesine ilişkin onayı geri alma imkanına da sahiptir. Buna göre, en az otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirilmek şartıyla hafta tatiline ilişkin esnek uygulamadan dönebilecektir (m.46/1 son cümle).

İş Kanunu'na dahil olan bu yeni esnek çalışma şeklinin yazılı onaya tabi olması, uygulamaya yeni bir formalite işlem daha katmaktadır. İlgili onayın, tıpkı fazla çalışma onayı gibi, işe alınan işçinin önüne sunulan bir belgenin imzalatılması ve bu belgenin işçinin özlük dosyasında saklanması biçiminde işçinin gerçek iradesini yansıtmayan bir sürece zemin hazırlayacağı söylenebilir. İş ilişkisinin tarafları arasındaki güç dengesi dikkate alındığında, işini kaybetme korkusuyla hareket eden işçinin iş ilişkisi süresince işverenin taleplerine onay vermesi kuvvetle muhtemeldir. Bir diğer anlatımla, çoğu durumda işçilerin gerçek ve özgür iradelerini yansıtmayan onaylarla bu uygulamanın devam edeceği düşüncesi, endişe yaratıcı niteliktedir.

İşçinin ertelenmesine onay verdiği hafta tatilinin ne zaman kullanılacağı, tartışılması gereken hususlardan bir diğeridir. İşçinin hafta tatili gününün 11 günlük (10+1) bir zaman dilimi içerisinde hiçbir objektif ölçüt ya da sınır getirilmeksizin işverenin takdirine bırakılmış olması denetimsiz bir esneklik alanı yaratmaktadır. İşçinin fizyolojik ve psikolojik olarak yenilenmesini sağlama amacı taşıyan hafta tatilinin yeni düzenlemedeki şekliyle belirsiz, parçalı ve düzensiz olmasına tanınan imkan, şüphesiz dinlenme hakkının özüne dokunmaktadır. Hafta tatilinin işçinin sosyal hayatıyla yakından ilgili olduğu da dikkate alındığında, hafta tatili gününün belirsizliği, işçinin ailesiyle ya da arkadaşlarıyla plan yapmasını ve zaman geçirmesini olumsuz anlamda etkileyebilecektir.

İşçinin hafta tatilinin ertelenmesi durumunda, dinlenme gününün hangi gün olacağına ilişkin bildirim belli bir süre önceden alması, yukarıda bahsedilen endişeleri azaltıcı etki yaratabilir. Dolayısıyla, İş Kanunu'nda yer verilen esnek çalışma modellerinden biri olan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri bakımından getirilen çağrının işçinin çalışacağı günden en az dört gün önce

yapılması kuralına benzer bir hükmün turizm işçileri için de işletilmesi yerinde olacaktır (m. 14).

4. İşçinin Tatil Gününde Yaptığı Çalışmanın Fazla Çalışmanın Hesabında Dikkate Alınmaması

Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletmesi belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçiler bakımından hafta tatili gününde çalışmanın sonuçlarını değerlendirmek gerekirse, öncelikle Kanun hükmünü hatırlatmak faydalı olur. Buna göre, belirli niteliklere sahip işletmelerde çalışan turizm işçilerinin hak kazandıkları hafta tatillerini takip eden dört gün içinde kullanmaları mümkün olup, işçilerin hafta tatillerinde yaptıkları çalışmaların günlük normal çalışma süresi olan yedi buçuk saatlik kısmı fazla çalışma hesabında dikkate alınmayacaktır (m. 46/1).

Doktrinde ve yargı kararlarında, genel olarak, işçinin hafta tatilinde çalışması kanuna aykırı bir çalışma olarak nitelendirilmektedir⁷⁴. Bu sebeple, yasak çalışmalarda uygulandığı şekliyle hafta tatilinde çalıştırılan işçiye saatlik ücretinin yüzde elli zamlı ödenmesi gerekmektedir. Oysaki, 46. maddeye eklenen bahse konu cümle ile hafta tatilinde çalışılan süre turizm işçileri bakımından yasak çalışma olmaktan çıkarılmıştır. Dahası, istisna kapsamında yer alan turizm işçilerinin hafta tatili günlerinde yapacakları çalışmanın günlük çalışma süresini (yedi buçuk saat) aşan kısmı da yasak çalışmadan ziyade doğrudan fazla çalışma olarak nitelendirmekte ve adeta yeni bir esnek çalışma modeli Kanun'a dahil edilmiş bulunmaktadır⁷⁵.

Kanaatimizce, buradaki bir diğer sıkıntı, işçinin hafta tatili ücreti talep etmeksizin sadece fazla çalışma ücreti talep etmesi durumunda ortaya çıkacaktır. Şöyle ki, işçinin yedi günlük süre için hesaplanan çalışma süresinden yeni düzenleme gereğince hafta tatilindeki yedi buçuk saatlik kısmın çıkarılması gerekecektir. Bu da, işçinin aleyhine bir durum yaratacaktır.

C. Hafta Tatilinde Çalışma Yasağına İlişkin İstisnanın Anayasa'ya ve Uluslararası Normlara Aykırılığı Sorunu

Anayasa'nın, dinlenmenin bütün çalışanların hakkı olduğu yönündeki 50. maddesi temel bir sosyal hak olarak dinlenme hakkını düzenlemekte ve devlete bu hakkın kullanılmasını sağlayacak önlemler alma yükümlülüğü getirmektedir. Bu kapsamda, işçinin ücretli hafta tatili hakkının sınırlanması anayasal düzeyde koruma altına alınan dinlenme hakkının ihlali niteliğindedir⁷⁶.

Anayasa'nın 13. maddesi çerçevesinde 7553 sayılı Kanunla getirilen yeni düzenlemeyi değerlendirmek gerekirse, ilgili hükme göre temel hak ve hürriyetler, ancak özlerine dokunulmaksızın, Anayasa'nın ilgili maddelerinde belirtilen sebeplerle ve kanunla sınırlanabilir. Bu sınırlamaların Anayasa'nın sözüne ve ruhuna, demokratik toplum düzeninin ve laik Cumhuriyetin gereklerine ve ölçülülük ilkesine aykırı olamayacağı hükmün devamında düzenlenmiştir. Dolayısıyla

⁷⁴ Y. 9. HD., T. 16.01.2017, E. 2015/6886, K. 2017/100; Bursa BAM, 9. HD., T. 09.09.2020, E. 2019/753, K. 2020/1211, Lexpera; Çelik vd., s. 810; Süzek/ Başterzi, s. 899. Nihan Gizem. "Türkiye'de Akdi Tatilin İş Hukukundaki Rolü ve Dinlenme Sürelerinin Yetersizliği." *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S.1, 2025, s. 8; Hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma olduğu yönünde bkz. Göktaş, Seracettin. "Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 30, 2013, s. 45.

⁷⁵ Başterzi, s. 2.

⁷⁶ Süzek/ Başterzi, s. 899; Başterzi, s. 3.

dinlenme hakkına ilişkin olarak getirilen sınırlamanın burada bahsedilen tüm şartlara uygun olması gerekmektedir. Ancak 7553 sayılı Kanun’la turizm işçilerinin hafta tatili haklarına yapılan sınırlama dinlenme hakkına aykırı olmakla kalmayıp, açıkça hakkın özüne dokunmaktadır. Hakkın özü ile kastedilen, her hakkın yasama organının müdahalesi dışında kalan, dokunulamayan, bir başka ifadeyle çekirdek bir kısmının olduğudur⁷⁷. Eğer yapılan bir düzenleme hakkın doğasına aykırı, hakkı devre dışı bırakan ve anlamını yitirmesine sebep olan bir etki taşıyorsa, hakkın özüne dokunulduğundan bahsedilecektir⁷⁸. Hafta tatili hakkının özünde işçinin haftanın en az yirmi dört saati işyeri ortamından uzak kalarak fiziksel ve ruhsal olarak dinlenmesinin yer aldığı düşünüldüğünde, turizm işçilerini bu imkândan mahrum bırakan bahse konu istisna hükmünün dinlenme hakkının özüne zarar verdiği şüphesizdir.

Hukuk devleti ilkesinin olmazsa olmazı olarak nitelendirebileceğimiz ölçülülük ilkesi açısından da yeni düzenlemeyi değerlendirdiğimizde, turizm işçilerinin dinlenme haklarına müdahalenin ölçülü bir önlem olup olmadığı tartışmalıdır. Hak ve özgürlüklerin korunmasında önemli bir işlev üstlenen ölçülülük ilkesi gereğince yapılan sınırlamanın yeterli, gerekli ve orantılı bir nitelik taşıması aranmaktadır⁷⁹. Ancak 7553 sayılı Kanun ile turizm işçilerinin hafta tatilinde çalışma yasağından istisna tutulmaları ve daha da önemlisi neredeyse on günde bir dinlenme imkanına sahip olmaları yeterli, gerekli ve orantılı olmadığı gibi eşitlik ilkesine de aykırıdır (m. 10)⁸⁰.

Tüm bu nedenlerle yeni düzenlemenin Anayasa’ya aykırı olduğu düşüncesindeyiz. Tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelere de aykırı olan 7553 sayılı Kanun’un 4857 sayılı İş Kanunu’nun 46. maddesine eklemeler yapan 9. maddesinin iptali ile turizm işçilerine yapılan haksızlığın giderilmesi mümkün hale gelebilecektir. Anayasa’nın 90. maddesi gereğince usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümlerinin esas alınması gerektiği de çalışanların dinlenme hakkı kapsamında dikkat edilmesi gereken bir diğer hükümdür.

SONUÇ

İnsan onuruna yakışır iş anlayışının en temel yapı taşlarından biri olan dinlenme hakkı, yalnızca bireysel menfaatleri değil, toplumsal refahı, çalışma barışını ve belki de en önemlisi iş sağlığı ve güvenliğini güvence altına almaktadır. Hafta tatili hakkı ise, dinlenme hakkının bir unsuru olup, bu hakkın somut, ölçülebilir ve uygulanabilir olmasını garantilemektedir. İşçinin, yedi günlük bir zaman dilimini ifade eden çalışma haftasının en az yirmi dört saatinde dinlenme imkanına sahip olması hem uluslararası hem de ulusal normlarda vazgeçilmez ve aksine işlem yapılamaz bir hak olarak düzenlenmektedir.

Anayasa’nın 50. maddesi, dinlenme hakkına açıkça yer vererek, bahse konu hakkın dayanağını oluşturmuştur. Bu kapsamda 4857 sayılı İş Kanunu m. 46 dinlenme hakkının somutlaşmış

⁷⁷ Anayurt, Ömer. *Anayasa Hukuku*. Seçkin, 5. Baskı, Ankara, 2024, s. 269.

⁷⁸ Anayurt, s. 269.

⁷⁹ Anayurt, s. 270.

⁸⁰ Başterzi, s. 3.

bir hali olarak hafta tatilini hükme bağlamaktadır. Anılan hükme göre, işçinin yedi günlük bir zaman diliminde en az yirmi dört saati dinlenerek geçirmesi sağlanmalı ve bugün için çalışmamış olsa da işçiye günlük ücreti ödenmelidir. Ancak bu sayede işçinin herhangi bir ekonomik kaygı taşımaksızın gerçek anlamda dinlenmesi gündeme gelebilecektir.

Tüm bunlara karşın, 7553 sayılı Kanun’la İş K. m. 46’ya eklenen hükümlerle Türk hukuku bakımından hafta tatilinin uygulanma şeklinde önemli bir değişiklik yapılmıştır. Anılan hükme göre, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından turizm işletme belgesi verilen konaklama tesislerinde çalışan işçilerin, yazılı talepleri ya da onayları ile hak kazandıkları hafta tatilini takip eden dört gün içerisinde kullanabilmeleri mümkün hale gelmiştir. Değişikliğe dair Kanun’un gerekçesi turizm sektörünün ihtiyaçları ve yapısı dikkate alınarak bir esnekliğe gidildiğini belirtse de, işçilerin dinlenme hakkının sınırlandırılması anlamına gelen bu değişiklik pek çok tartışmayı beraberinde getirmektedir.

İlk olarak, turizm sektörünün özellikle belirli sezonlarda kesintisiz hizmet vermekte olan yapısı gereğince bir esneklik ihtiyacının varlığı makul görülse de, başka birçok sektörde daha bu ihtiyacın olduğu açıktır. Dolayısıyla, Kanun koyucunun turizm işverenlerini düşünerek hazırladığı bu esnek çalışma şeklinin, kısa bir süre içinde diğer sektör işverenleri tarafından da talep edilmesi muhtemeldir.

İkinci olarak, işçinin hafta tatilinin dört gün süreyle ertelenmesi şeklindeki uygulamanın işçinin onayına tabi tutulduğu belirtilse de, işçinin bu onayının onun gerçek iradesine dayanıp dayanmayacağı tartışılması gereken hususlardan bir diğeridir. İşçinin işini kaybetme korkusuyla işverenden gelen hafta tatilini erteleme talebini her halükarda kabul edeceği açıktır. Dolayısıyla dinlenme hakkının sınırlandırılması olarak nitelendirebileceğimiz bahse konu değişiklik, istisna niteliğinden çıkıp, turizm işletmelerinde genel çalışma koşulu haline gelecektir. Ülkemizin de tarafı olduğu pek çok uluslararası sözleşme ile güvence altına alınmış olan dinlenme hakkının, bu sözleşmelerin yanı sıra Anayasa’mıza da aykırı bir şekilde sınırlandırılması temel haklar noktasında endişe yaratıcı niteliktedir.

Sonuç olarak, dinlenme hakkı ve onun ayrılmaz bir parçası olan hafta tatili, çalışma hayatının insani sınırlarını koruyan teminatlardır. 7553 sayılı Kanun ile turizm çalışanları özelinde hafta tatilinde çalışma yasağına getirilen istisna, iş hukukunun temelini oluşturan işçiyi koruma prensibine aykırı bir uygulama geliştirmektedir. Herhangi bir sektörün ihtiyaçlarını gözeterek, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda çalışma haklarını ellerinden almaya çalışmak, iş hukukunun amaçlarıyla ne yazık ki bağdaşmamaktadır.

KAYNAKÇA

“8 Ekim 2025 - Genel Kurul Gündemi | Anayasa Mahkemesi.” <<https://www.anayasa.gov.tr/26354>> (ET: 13.10.2025).

Alp, Mustafa. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi.” *Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2019-2020*, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2024, s. 11-146.

Anayurt, Ömer. *Anayasa Hukuku*. Seçkin, 5. Baskı, Ankara, 2024.

- Arıcı, Kadir. *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. Gazi Kitabevi, 2022.
- Astarlı, Muhittin. “İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı.” *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015, Seminer, İstanbul, 25-26 Kasım 2016*, On İki Levha Yayıncılık, 2017, s. 211-383.
- Aydın, Ufuk. “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları.” *Sicil İHD*, S. 8, 2007, s. 41–54.
- Baeck, Ulrich/ Markus Deutsch/ Thomas Winzer. *Arbeitszeitgesetz: Kommentar*. 4. Baskı, 2020.
- Başbuğ, Aydın/ Yücel Bodur, Mehtap. *İş Hukuku*. 6. Baskı, Beta Yayıncılık, 2021.
- Başterzi, Süleyman. “Hafta Tatilinde Çalışma Yasağına 7553 Sayılı Kanunla Getirilen İstisna.” LinkedIn, Temmuz 2025 <https://www.linkedin.com/posts/av-prof-dr-s%C3%BCleyman-ba%C5%9Fterzi-a402915b_hafta-tati%C3%A7li%C5%9Fma-yasa%C4%9Fina-geti%C3%87ri%C3%87len-activity-7350940460342808579-gT-a?utm_source=share&utm_medium=member_desktop&rcm=ACoAACSOEJoB8rleuGKMUMXE16aR6UBwEs8XJhE> (ET: 05.09.2025).
- Baycık, Gaye. “İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi.” *Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016, Seminer, Ankara, 01-02 Aralık 2017*, On İki Levha Yayıncılık, 2018, s. 7-357.
- Centel, Tankut. “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili.” *Sicil İHD*, S. 2, 2006, s. 19–22.
- Çelik, Nuri/ Caniklioglu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment. *İş Hukuku Dersleri*. 36. Baskı, Beta Yayıncılık, 2023.
- Çil, Şahin. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları)*. 8. Baskı, Yetkin Yayınları, 2021.
- Demir, Ender. “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar.” *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV*, Ed. Tankut Centel, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 221–45.
- Doğan Yenisey, Kübra. *İş Hukukunun Emredici Yapısı*. Beta Yayıncılık, 2014.
- Ekmekçi, Ömer/ Yiğit, Esra. *Bireysel İş Hukuku Dersleri*. 4. Baskı, On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- Ekonomi, Münir. “Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller.” *Çalışma ve Toplum*, C.1, S. 72, 2022, s. 21–39.
- Ertürk, Şükran. *İş İlişkisinde Temel Haklar*. Seçkin, 2002.
- Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim/ Baskan, Esra. *İş Hukuku*. 10. Baskı, İstanbul, 2020.
- Göktaş, Seracettin. “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, S. 30, 2013, 43-49.
- Günay, Cevdet İlhan. *İş Davaları*. 8. Baskı, Seçkin, 2025.
- Güneş, Başak/ Mutlay, Faruk Barış. “Yargıtay Kararları Doğrultusunda 4857 Sayılı İş Kanunu’nda

Hafta Tatili Ücreti.” *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 29, S.51, 2024, s. 765–857.

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

Kantarcı Ateş, Nihan Gizem. “Türkiye’de Akdi Tatilin İş Hukukundaki Rolü ve Dinlenme Sürelerinin Yetersizliği.” *Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C. 8, S.1, 2025, s. 1–22.

Kaplan, Büşra. "İş Hukukunda Ara Dinlenmesi ve hafta Tatili", *Konya Barosu Dergisi*, C. 1, S. 1, 2023, s. 41-85.

Korkmaz, Fahrettin/ Alp, Nihat Seyhun. *Bireysel İş Hukuku*. 4. Baskı, Seçkin, 2019.

Köseoğlu, A. Cengiz. *Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme Hakkı ve Özellikle Yıllık, Ücretli İzin Hakkı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 1997.

Mollamahmutoğlu, Hamdi/ Astarlı, Muhittin/ Baysal, Ulaş. *İş Hukuku*. Lykeion, 2022.

Narmanlıoğlu, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I*. 5. Baskı, Beta, 2014.

Pekşen, Miraç Şamil. “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Hafta Tatili Hakkı.” *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, S. 54, 2023, s. 339–368.

Rolfs, Christian / Giesen, Richard / Meßling, Miriam / Udsching, Peter. “ArbZG § 9 Sonn- und Feiertagsruhe.” *BeckOK Arbeitsrecht*, 77. Baskı, 2025 <http://beck-online.beck.de/?vpath=bibdata/komm/BeckOKArbR_77/cont/BECKOKARBR.htm> (ET: 11.10.2025).

Roloff, Sebastian. “ArbZG § 9 Sonn- Und Feiertagsruhe.” *Erfurter Kommentar Zum Arbeitsrecht*, ed. Rudi Müller-Glöge vd., C.H.Beck, 2025.

Senyen Kaplan, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 2. Baskı, Yetkin Yayınları, 2023.

Sevimli, Ahmet, “Karar İncelemesi: Yargıtayın 2020 Yılı ve Sonrasındaki Kararlarında Kısmi Süreli İşçinin Hafta Tatili Hakkı.” *Çalışma ve Toplum*, C. 1, S.76, 2023, s. 487–511.

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

Sümer, Haluk Hadi/ Kayırgan, Hasan. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*. 4. Baskı, Seçkin, 2024.

Şakar, Müjdat. *İş Hukuku Uygulaması*. Beta Yayıncılık, 2018.

Tulukçu, Binnur. *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı*. Adalet, 2012.

Tuncay, A. Can. “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri.” *İş Yasası Sempozyumu*, İstanbul Barosu Yayınları, 2003.

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut. *İş Hukukun Esasları*. Beta Yayıncılık, 2022.

Yılmaz, Orhun. *Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.