

## Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU\*

Araştırma Makalesi  
Sicil, 2022/II Sayı 48: 11-30  
Makale Gönderim Tarihi: 14 Aralık 2022  
Makale Kabul Tarihi: 21 Aralık 2022

### Sözleşme ile Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışmayı Kabul Eden İşçinin Bu Günlerde Çalışmaması Devamsızlık Sayılır Mı?

#### Öz

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşların tatil edilmesi gerekmektedir. Buna karşılık özel işyerleri açısından böyle bir hüküm bulunmamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesine konulan bir hükümle işçi bayram ve genel tatillerde çalışmayı kabul etmemişse bu gibi günlerde çalıştırılması

işçinin onayına tabidir. İşçinin onay vermesine rağmen sözü edilen günlerde çalışmaması ise daha önceki Yargıtay kararlarında bir devamsızlık olarak değerlendirilirken Yargıtay son dönemde bu görüşünü terk etmiş görünmektedir. Bu çalışmada konuya ilişkin Yargıtay kararları ortaya konulacak ve isabetli olup olmadığı değerlendirilecektir.

#### Anahtar Sözcükler:

Ulusal bayram ve genel tatiller, devamsızlık, işgünü kavramı, haklı sebep.

### On the Assumption Employee Agrees to Work on National Day and Public Holidays within a Contract, Could His Failure to Work Be Considered as an Absenteeism?

#### Abstract

On national and public holidays, government offices and entities must be closed. On the other hand, there is no such provision for private enterprises. According to Labor Law No. 4857, if the employee does not agree to

work on national and public holidays with a provision in the employment contract or collective bargaining agreement, his employment on such days is subject to the approval of the employee. Failure to work on holidays despite

\*Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, nursenca@hotmail.com,  
ORCID: 0000-0001-5864-8270.

this consent was considered absenteeism in the previous Supreme Court decisions, but the Supreme Court seems to have abandoned this

view recently. In this article, verdicts of the Supreme Court on different aspects of the subject will be examined and evaluated.

### Keywords:

National day and public holidays, absenteeism, workday concept, valid reason.

## I. Giriş

Ulusal bayram ve genel tatil günleri bir ülke halkını bir araya getiren, o ülke halkının ortak duygu ve düşüncelerle hep birlikte kutladıkları özel günlerdir. Bu günlerin anlamına uygun olarak yaşanabilmesi için sözü edilen günlerin tatil olması gerekir. Zira ancak bu sayede bu günlerin birlikte, coşku içinde, aynı duygularla yaşanabilmesi mümkün olur.

Ülkemizde de pek çok bayram ve genel tatil günü vardır. Büyük bir "Kurtuluş Savaşı" yaşamış ülkemizde Cumhuriyetin kurulması hiç de kolay olmamıştır. Yok edilmek istenen bir millet, destansı savaşlarla var olma mücadelesi vermiş ve kazandığı bu mücadelenin şanlı sayfalarını da bayram ilan etmiştir. Ancak bir ülke halkının ortak harcının oluşmasında sadece milli günlerin öneminden söz edilemez. Dini günler de bu açıdan büyük önem taşır ve bu günlerin de hep birlikte kutlanmasını sağlayacak özel düzenlemelerin yapılması gerekir. Nitekim 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile hem dini hem de milli bayramlar tatil günü olarak düzenlenmiş, bunların dışında bazı özel günler de genel tatil günü olarak kabul edilmişlerdir.

2429 sayılı Kanun'a göre, bayramlarda ve genel tatil günlerinde *resmi daire ve kuruluşlar* tatil edilir. Hükmün de gösterdiği gibi Kanun sadece resmi daire ve kuruluşlara yönelik düzenleme öngörmekte, ancak özel sektör işyerlerinin tatil edileceğine ilişkin bir hüküm içermemektedir. Denilebilir ki, kanun koyucu bu konuda tüm iş-

yerleri için genel bir kural getirmekten özel olarak kaçınmış, resmi daire ve kuruluşları düzenlemekle yetinmiş, işyerlerindeki işin sürekliliği ya da işyerlerinin ihtiyaçlarını dikkate alarak konunun düzenlenmesini iş kanunlarına bırakmayı tercih etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun konuya ilişkin 44. maddesinde de bayramlarda ve genel tatil günlerinde İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinin tatil edilmesi gerektiğine yönelik bir hüküm bulunmamaktadır. Buna karşılık 44. madde *aksine bir anlaşma olmadığı sürece* ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı işçinin onayına tabi tutmaktadır. Bu düzenleme biçiminden kanun koyucunun iradesinin söz konusu günlerin esas itibarıyla tatil olması yönünde olduğu, ancak aksine anlaşmayı da mümkün kıldığı ortaya çıkmaktadır.

Bu noktada şunu da belirtmek isteriz ki, ulusal bayram ve genel tatil günleri kişilerin dinlenmesini sağlama amacı gütmemektedirler. Gerçekten bu günlerin tatil olması ile -en azından resmi daire ve kuruluşlar için- amaçlanan, yukarıda da belirtildiği gibi, ortak gurur, birlik ve beraberlik günlerinin yine ortak duygu ve düşüncelerle kutlanmasına, kişilerin aile ve sevdikleri ile birlikte olmalarına imkân tanımaktır<sup>1</sup>. Kuşkusuz bu günlerin tatil olmasının doğal sonucu olarak kişiler o gün dinlenme olanağına da kavuşurlar, ancak bu durum anılan günleri bir dinlenme günü olarak nitelendirmeyi gerektirmez. Bu

1 Aynı yönde Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021, 864.

nedenle bu günler iş kanunlarında düzenlenen dinlenme haklarının dışında başka bir öneme ve işleve sahiptirler.

Bu makalede, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bayram ve genel tatillerde çalışacağına kararlaştırılmasına rağmen işçinin bu yükümlülüğüne aykırı davranışının yaptırımı üzerinde durulacaktır. Konunun açıklığa kavuşturulabilmesi amacıyla öncelikle, ulusal bayram ve genel tatil günlerinin yasal çerçevesi ortaya konulacak, işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmasının gerekip gerekmediğine ilişkin iş kanunlarındaki düzenlemeler ele alınacaktır. Ardından ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı kabul etmesine rağmen çalışmayan işçinin bu davranışının işverene iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı verip vermediği, bu bağlamda da sözü edilen davranışın İş Kanunu m.25/II, (g) bendi uyarınca izinsiz ve mazeretsiz devamsızlık niteliği taşıyıp taşımadığı değerlendirilecektir.

Belirtelim ki, Yargıtay konuya ilişkin olarak nispeten kısa aralıklarla verdiği kararlarında birbirinden oldukça farklı sonuçlara ulaşmıştır. Bu nedenle makalenin son bölümünde konuya ilişkin yargı kararlarındaki gelişim üzerinde daha geniş durulacak ve ardından görüşümüz ortaya konulacaktır.

## II. 2429 Sayılı Kanun'a Göre Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Hakkında Kanun, bayramları üçe ayırmıştır. Bunlardan ilki ulusal bayram, diğerleri ise resmi ve dini bayramlardır. Kanun bunların dışındaki bazı özel günleri ise "genel tatil günleri" olarak nitelendirmiş ve özel olarak hüküm altına almıştır.

Kanun'a göre, 1923 yılında Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü Ulusal Bayram'dır. Türkiye'nin içinde ve dışında Devlet adına yalnız bu gün tören yapılır ve Bayram 28 Ekim günü saat

13.00'ten itibaren başlar, 29 Ekim günü devam eder (m.1). Hükümün de gösterdiği gibi ulusal bayramımız tek olup Kanun'da sadece 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı Ulusal Bayram olarak kabul edilmiştir.

Resmi bayramlar ise; "23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı", "19 Mayıs günü Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı", "30 Ağustos günü Zafer Bayramı"dır (m.2/1, A). Kanun'da dini bayram olarak "Ramazan Bayramı" ile "Kurban Bayramı" sayılmış, Ramazan Bayramı tatilinin arefe günü saat 13.00'ten itibaren başladığı ve 3,5 gün olduğu (m.2/1, B, 1), Kurban Bayramı tatilinin ise arefe günü saat 13.00'ten itibaren başlayarak 4,5 gün olduğu (m.2/1, B, 2) belirtilmiştir.

Kanun'a göre, 1 Ocak günü "yılbaşı tatili", 1 Mayıs günü "Emek ve Dayanışma Günü", 15 Temmuz günü ise "Demokrasi ve Milli Birlik Günü" tatilidir (m.2/1, C). Bu günler Kanun'da, yukarıda da belirttiğimiz gibi, genel tatil günleri olarak düzenlenmişlerdir. Bunlardan 15 Temmuz "Demokrasi ve Milli Birlik Günü" tatili Kanun'a 25.10.2016 tarih ve 6752 sayılı Kanun'un 2. maddesi ile eklenmiştir<sup>2</sup>.

Ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile yılbaşı günü, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir (m.2/1, 4, D). Söz konusu günlerin ya da bitiminin cuma gününe rastlaması halinde takip eden cumartesi günü de tatil edilir. Gerçekten Kanun'a bu konuya ilişkin olarak özel bir hüküm eklenmiş ve "Bu Kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve genel tatil günleri; Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır." denilerek bu günleri takip eden cumartesi gününün de tatil olması amaçlanmıştır (m. 2/3).

Önemle eklenmelidir ki, bayram ve genel tatil gününü takip eden cumartesinin tatil oluşu bu günün de bayram ya da genel tatil günü olduğu anlamına gelmemektedir. Bir diğer deyişle bu güne ilişkin olarak Kanun ya da sözleşmeler-

<sup>2</sup> RG., 29.10.2016, 29872.

deki bayram ve genel tatil günü için kararlaştırılan hükümler uygulanmaz, sadece o gün işçinin çalışması gerekmez. Buna rağmen tatil gününü takip eden cumartesi günü işçi tatil yapmayarak çalışırsa o günün ücretine hak kazanır, bu çalışma fazla çalışma niteliği taşırsa ayrıca fazla çalışma ücreti de ödenir. Buna karşılık bayram ve genel tatiller için sözleşmelerle ayrıca bir ilave ücret kararlaştırılmışsa işçi bu ücrete hak kazanamaz<sup>3</sup>. Nitekim Yargıtay da 2003 yılında bu yönde karar vermiştir<sup>4</sup>.

3 Aksi görüş, Danar, Cüneyt: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Gereği Tatil Edilen Cumartesi Günü Genel Tatil Günü Müdür?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006, 110 vd.

4 Yarg. 9 HD., 23.10.2003, E. 2003/17723, K. 2003/17653, (www.kazanci.com). Yargıtay bu kararında, "Davacının dayanak yaptığı 01.03.2001-28.02.2003 dönemini kapsayan Toplu İş Sözleşmesinin 36.maddesinin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretleri" başlıklı II. bendinde; "...ulusal bayram ve genel tatil günleri, ilgili kanunlarda belli edilen günler olup, bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırdıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50'si tutarı tazminat olarak ödenir..." hükmü yer almaktadır.../... Yine aynı sözleşmenin 36. maddesinde "... haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup, Cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bu gün çalıştırılmaları halinde çalıştırlmaları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir..." denilmektedir. Davacı genel tatil günü olan Cuma gününden sonraki Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak değerlendirilmesini talep etmektedir. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'unun 2/D maddesinde; "Bu kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Cuma günü akşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır..." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayımlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir.../... Bugünün de normal Cumartesi günü olarak değerlendirilmesi gerekir.../... Ayrıca yukarıda belirtilen Yasada genel tatil günlerinin kaç gün olduğu da belirtilmiştir. İlgili toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücret de açıkça belirtilmiştir. Yine 1475 sayılı İş Kanununun 38. maddesinde de Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı Yasanın 42.maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü Cumaya gelen genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olmayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir."

2429 sayılı Kanun'da ulusal bayram ve genel tatillerde tüm resmi daire ve kuruluşların tatil yapacağı öngörüldükten sonra devamlılığında zorunluluk olan hizmetler dikkate alınarak "mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler" in saklı olduğu belirtilmiştir (m.2/3). Bu düzenlemenin ardından da Kanun'da 29 Ekim Günü özel işyerlerinin kapanmasının zorunlu olduğu (m.2/4) hükmüne yer verilmiştir.

Düzenlemelerin maddedeki bu sıralaması dikkate alındığında mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken özel sektör işyerlerinin 29 Ekim günü kapalı olması gerekip gerekmediği duraksama yaratacak niteliktedir. Gerçekten yukarıda da belirtildiği gibi, Kanun'da "mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler" in saklı olduğu hükmü özel işyerlerinin 29 Ekim günü kapanmasının zorunlu olduğuna ilişkin hükümden önce düzenlenmiştir. Bu düzenleme biçimi de 29 Ekim günü için herhangi bir istisna olmadığı anlamı çıkarmaya müsaittir. Oysa bir hizmetin, örneğin sağlık hizmeti sunan bir hastanenin hizmetinin kesintiye uğraması, o gün itibariyle hastanenin kapatılması mümkün değildir. Aynı şekilde ulaşım hizmetlerinin 29 Ekim günü de devam etmesi gerektiği açıktır. Bu bağlamda özel ya da kamuya ait olup olmadığına bakılmaksızın bir hastanenin ya da örneğin ulaşım hizmetlerinin 29 Ekim günü ya da diğer bayram ve genel tatil günlerinde faaliyetinin devam etmesi gerektiğinde şüphe yoktur. Bu nedenle bize göre, Kanun'da işin niteliği gereği kesintisiz hizmet verilmesi gereken işyerlerinin ulusal bayram ve genel tatillerde kapanmak zorunda olmadığına belirtilmesi ile yetinilmesi çok daha isabetli olurdu. Bu yöndeki hükmün de işyerlerinin tatil olmasına ya da kapanmasına ilişkin hükümlerden sonra yer alması gerekirdi.

Esasında, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanmasına yönelik hükmün de tekrar gözden geçirilmesinde fayda bulunmaktadır. Bize göre sadece hizmetin devamında zorunluluk olan işyerleri ile sınırlı olmaksızın tüm işyerlerinde 29 Ekim

günü çalışma yapılabilmesi mümkün olabilmelidir<sup>5</sup>. Kaldı ki, özel işyerlerinin 29 Ekim günü kapatılması zorunluluğuna uymayan işverenler için kanunlarda özel bir yaptırım da öngörülmemiştir. Bu durum söz konusu hükmü bir temenni niteliğinde bırakmakta, ancak ihtiyaçlar dikkate alındığında bir yaptırım öngörülmemiş olması da isabet taşımaktadır. Bu nedenle sözü edilen zorunluluğun kaldırılması daha isabetli olacaktır kanaatindeyiz.

### III. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Özel Sektör İşyerlerinin Tatil Olması Gerekip Gerekmediği

#### 1. İş Kanunlarındaki Düzenlemeler

Yukarıda da belirtildiği gibi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde sadece "resmi daire ve kuruluşlar" tatil edilirler (UBGTK., m.2/1, D). Özel işyerlerinin kapatılması ise 29 Ekim Cumhuriyet Bayramı ile sınırlı tutulmuş (UBGT., m.2/son), 29 Ekim gününe yönelik bu düzenleme dışında Kanun'da özel sektöre ait işyerleri için herhangi bir düzenleme yapılmamış, konu iş kanunlarına bırakılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu m. 44'de "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir." denilmiştir (m.44/1). Kanun'a göre, bu günlere ait ücretler 47. maddeye göre ödenir (m.44/2).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda ise bayram ve genel tatillerde çalışma yapılıp yapılmayacağına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilmemiştir. "Genel tatil ücreti" başlıklı 43. maddede ise doğrudan bu gibi günlerde yapılan çalışmalar için ödenmesi gereken ücrete ilişkin kural belirlenmiştir. Buna göre; "Bu kanun kapsamına

giren gemilerde çalışan gemiadamlarına, 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu ile anılan kanuna ek 3466 ve 221 sayılı kanunlarda yazılı bulunan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde, bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında tatil ücreti, ücret ödeme şekline bakılmaksızın ayrıca ödenir" (m.43). Ekleyelim ki, maddede sözü geçen 2739 sayılı Kanun 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'la yürürlükten kaldırılan bir önceki Kanun'dur. 2429 sayılı Kanun'un 5. maddesinde "27/5/1935 tarihli ve 2739 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile bu Kanun'da değişiklik yapan kanunlar yürürlükten kaldırılmıştır." denilmiş, ancak kanunlarda 2739 sayılı Kanun'a yapılan atıfların 2429 sayılı Kanun'a yapılmış sayılacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Her ne kadar bu yönde bir düzenleme yapılmamış olsa da 854 sayılı Kanun'daki 2739 sayılı Kanun'a yapılan atfın 2429 sayılı Kanun'a yapılmış sayılacağı açıktır.

Konuya ilişkin olarak değerlendirilmesi gereken bir diğer husus ise bu günlerde gemiadamının çalışmak zorunda olup olmadığıdır. Kanun'daki bu düzenleme boşluğunu İş K. m.44'deki düzenlemeyi kıyasen uygulayarak doldurmak gerekir kanaatindeyiz. Bize göre, bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına ilişkin olarak sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunmadığı sürece kural olarak gemiadamının onayının alınması gerektiği kabul edilmelidir. Ancak gemide çalışmanın arz ettiği özellikler dikkate alındığında, Kanun'a, o anki koşulların ve işin niteliğinin gemiadamının çalışmasını gerektirdiği hallerde onaya gerek olmaksızın çalışması gerektiği yönünde bir düzenleme konulması da isabetli olur.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'da (Basın İş Kanunu) da Deniz İş Kanunu'na benzer yönde bir düzenleme bulunmaktadır. Bu Kanun'da da ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılıp çalışılmayacağına ilişkin herhangi bir düzenlemeye yer verilme-

5 Bu konudaki açıklamalar için aşağıda bkz. III, 3.



miş<sup>6</sup>, doğrudan bu günlerde çalışmanın sonucunu düzenlemiştir. Kanun'a göre, "Yukarıki fıkra hükmünün dışında kalarak, gündüz veya gece devresindeki çalışma müddetinin daha fazla hadlere artırılması ve ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatilinde çalışılması bu kanuna göre (Fazla saatlerde çalışma) sayılır." (m. Ek m.1/2). Öğretide, bizce de isabetli olarak, İş Kanunu'nun 44. maddesindeki düzenlemenin gazeteciler için de kıyasen uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir<sup>7</sup>. Dolayısıyla bize göre de iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde gazetecinin çalışacağına ilişkin bir hüküm bulunmadıkça ya da o günlerde çalışmaya onay vermedikçe gazeteci ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmak zorunda değildir.

Öte yandan Basın İş Kanunu'nda ulusal bayram ve genel tatil günlerinin 2429 sayılı Kanun'da düzenlenen günler olduğuna ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamakta, sözü edilen Kanun'a atıf yapılmamaktadır. Ancak Ek m. 1/2'de sözü edilen düzenleme ile kast edilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinin 2429 sayılı Kanun'da düzenlenen ulusal bayram ve genel tatiller olduğunda şüphe bulunmamaktadır. Dolayısıyla gazetecinin 2429 sayılı Kanun'da sözü edilen ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde Ek m.1/2 hükmü uygulama alanı bulacaktır.

Türk Borçlar Kanunu'nda ise konuya ilişkin hiç bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumda İş Kanunu'nun kapsamı dışında bıraktığı ve diğer iş kanunlarının da kapsamına girmeyen işçiler açısından 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da 29 Ekim günü dışındaki bayram ve genel tatil günlerinin işgünü olduğu ve o gün çalışmaya ilişkin herhangi bir ilave ücret ödeme zorunluluğu da bulunmadığı akla gelebilir. Ancak bu sonucun hem 2429 sayılı Kanun'un genel amacına hem de adalete uygun olmadığı kanaatindeyiz. Bu nedenle bize göre Türk Borçlar Kanunu'nda bu konuda bir boşluk olduğu ka-

bul edilmeli ve İş Kanunu m.44 ve 47 hükümleri kıyasen 6098 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler hakkında da uygulanmalıdır. Kuşkusuz konunun Kanun'da açıkça düzenlenmesi çok daha isabetli olurdu.

## 2. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki Düzenlemenin Değerlendirilmesi

Yukarıda da belirtildiği gibi, 4857 sayılı İş Kanunu ulusal bayram ve genel tatil günlerinin tatil olacağı konusunda açık bir düzenleme öngörmemiş, bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağını tarafların iradesine bırakmıştır (m.44/1, c.1). Dolayısıyla taraflar bu günlerde çalışılıp çalışılmayacağını sözleşmeye koyacakları bir hüküm ile istedikleri gibi düzenleyebilirler ve bu düzenleme tarafları bağlar. Buna karşılık, sözleşmelerde özel bir kararlaştırma bulunmaması halinde işçinin anılan günlerde çalışması için onayının alınması şarttır (m.44/1, c.2).

Tüm bu düzenlemeler birlikte değerlendirildiğinde 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmaması asıl olup<sup>8</sup>, işçinin o gün çalışma yükümlülüğünün doğması için bu yükümlülüğün sözleşmelerde açıkça kararlaştırılmış olması gerekir<sup>9</sup>. Böyle bir kararlaştırma yoksa somut gün için işçinin rızası alınmalıdır. İşçinin daha önceki bayram ve genel tatil günlerinde çalışması bundan sonraki tüm bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağı yönünde bir onay olarak kabul edilemez. Kanaatimizce bu

6 Tosun, Tarık Gökhan: Basın İş Hukukunda Ücret, İstanbul 2019, 87.

7 Tulukçu, N. Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, 414.

8 Süzek, 864; Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, 334; Narmanlioğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, 695; Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, Gözden geçirilmiş 25. Baskı, Ankara 2020, 159.

9 Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nursen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022, 775; ayrıca bkz. Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 1984, 209; Süzek, 864; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhiddin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022, 1377; Tulukçu, 221; Narmanlioğlu, 695; Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021, 463. Yazarlara göre, işçinin fazla çalışma bakımından rızasının olması, ulusal bayram ve genel tatil gününde yapılacak çalışmalar bakımından sonuç doğurmaz, Ekmekçi/Yiğit, 464.

gibi çalışmaların sıklığı da işçiye bundan sonraki bayram ve genel tatil günlerinde çalışma zorunluluğu yüklemeyiz. İşçinin daha önceki örtülü ya da açık rızasının o günkü bayram ve genel tatil gününe ilişkin olduğunu kabul etmek gerekir. Aksi için işçiden iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile genel olarak bir rıza alınması gerekir.

Uygulamada bazı toplu iş sözleşmeleri ile bu konuda düzenlemeler yapılmakta anılan günlerde işverenin talebi halinde işyerinde çalışma yapılacağı açıkça düzenlenmektedir. Böyle bir düzenleme halinde taraflarca çalışma günü olarak kararlaştırılan gün ya da günlerde işçinin işe gelip çalışması gerekmektedir.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde ise çalışma konusunda 4857 sayılı Kanun'a atıf yapılmakta, bunun yanında anılan günlerde yapılacak çalışmaların ücretleri ayrıca düzenlenmektedir. Bu gibi hükümlerin olduğu toplu iş sözleşmelerinin işçiye bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yükümlülüğü öngördüğünden bahsetmek mümkün değildir. Bu durumda ancak işçinin onayı ile sözü edilen günlerde çalışma yükümlülüğü doğar. Esasında pek çok toplu iş sözleşmesinde bayram ve genel tatillerde çalışma halinde o güne ilişkin ücretin artırılması öngörülmekte<sup>10</sup>, örneğin işçiye o gün için üç yevmiye ödeneceği belirtilmekte, böylece işçi o gün çalışmaya zorlanmamakta, ancak daha yüksek ücret ödemek suretiyle bir anlamda işçinin onayının alınması kolaylaştırılmaktadır. Ancak işçi onay vermedikçe çalışma yükümlülüğü de doğmamaktadır.

Bazı toplu iş sözleşmelerinde de işçinin çalıştırılması açıkça onayına tabi tutulup bu günlerde çalışmanın parasal sonuçları düzenlenmektedir. Örneğin MESS'in Grup Toplu İş Sözleşmelerinde konuya ilişkin olarak "Dini bayramların arefe günleri tam gün tatil yapılır ve ücreti tam ödenir. Ulusal Bayram ve genel tatil günleri ile dini bayramların arefe günlerinde çalıştırılanların

ücretleri %100 zamlı (çalışma karşılığı olmayan tatil ücreti dahil üç yevmiye) olarak ödenir. Ancak 13.00'den sonra başlayan tatillerde işçinin 13.00'den sonra fiilen çalıştığı sürenin ücreti %100 zamlı ödenir. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması muvafakatine bağlıdır. Ancak koruma görevlilerinde ve işin devamında teknik zaruret olan işlerde çalışanlar için bu muvafakat aranmaz." denilmektedir (m.30). Böylece, anılan Grup Toplu İş Sözleşmesinde çalışmaya onay, bizce de isabetli olarak, ikili bir ayırımla düzenlenmekte, kural olarak ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma işçinin onayına tabi tutulmakta, ancak devamında zorunluluk olan hizmetler için işçinin çalışması gerektiği yönünde düzenleme yapılmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamında olmayan işçiler açısından ise uygulamada iş sözleşmeleri ile işçinin bayram ve genel tatil günlerinde çalışmasına yönelik onayı alınmaktadır. Ancak sözleşmelerde sıklıkla bu günlere ilişkin olarak işçiye ödenecek ücrete yönelik bir düzenleme yapılmamaktadır. Gerçekten iş sözleşmelerinde işçinin bayram ve genel tatil günlerinde işveren- ce talep edilmesi halinde çalışacağı kararlaştırılmakta, bu sürenin ücreti konusunda özel bir düzenleme yapılmaksızın işçiye Kanun'daki hükümler çerçevesinde ücret ödenmektedir.

İşçilere bayram ve genel tatillerde çalışmaları halinde ödenecek ücrete ilişkin düzenleme ise 4857 sayılı Kanun'unun 47. maddesinde yer almaktadır. Anılan maddeye göre, "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir." (m.47/1)<sup>11</sup>. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ücretleri esas itibariyle müşterilere sunulan hizmet bedelinin içinde müş-

10 Öğretide de uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmanın karşılığı olan ücretlerin artırıldığı belirtilmektedir, Ekmekçi/Yiğit, 464.

11 Ulusal bayram ve genel tatil günü ücreti hakkında ayrıntılı açıklamalar için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 773-774; Süzek, 864 vd.;1379 vd.; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1379 vd.; Eyrenci/Taşkent/Uluçan/Baskan, 334-335; Ekmekçi/Yiğit, 464-465.

terilerden tahsil edildiği ve ilgili Yönetmelik uyarınca bu ücretler işçiler arasında belirli bir yüzde dahilinde dağıtıldığı için bayram ve genel tatil günü ücretinin işverence işçiye ödeneceği özel olarak hüküm altına alınmıştır (m.47/2).

Ekleyelim ki, İş Kanunu m. 47 hükmü nispi emredicidir<sup>12</sup>. Nitekim bu husus İş Kanunu m. 45'de açıkça belirtilmiştir. Dolayısıyla işçi lehine olmak üzere işçiye bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaları halinde bir günlük ücretten daha fazla ücret ödeneceği yönünde Kanun'daki düzenlemeden daha farklı düzenlemeler yapılabilir. İş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde işçi lehine bir hüküm olmadığı sürede bayram ve genel tatillerde çalışan işçilere İş Kanunu'ndaki bu hükme göre ücret ödenmesi gerekir.

### 3. 29 Ekim Günü Özel İşyerlerinin Kapanması Gerekip Gerekmediği Sorunu

2429 sayılı Kanun'da 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanmasının zorunlu olduğu belirtilmiştir (m.2/son). Buna karşılık 4857 sayılı İş Kanunu'nun 44. maddesinde "Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır." biçiminde düzenleme yapılmıştır.

Hükümdeki özel işyerleri kavramı açıklanmaya muhtaçtır. Özel işyeri ibaresi sadece özel sektöre ait işyerlerini akla getirmektedir. Gerçekten özel hukuk hükümlerine tabi kamu kurum ve kuruluşları özel işyeri kavramına dahil değildir. Ancak kanun koyucunun bu işyerleri arasında bir ayırım yapmasını haklı kılan bir neden yoktur. Bu nedenle, öğretide de isabetle belirtildiği gibi, bu hükümdeki özel işyerleri ibaresinden sadece özel sektör işyerlerinin değil özel hukuk hükümlerine tabi kamu iktisadi teşebbüslerinin de anlaşılması gerekmektedir<sup>13</sup>.

Bu noktada asıl tartışılması gereken husus ise 2429 sayılı Kanun'daki düzenleme ile 4857 sayı-

lı Kanun'daki düzenleme arasında bir çelişki olup olmadığıdır. Zira 2429 sayılı Kanun'da özel işyerlerinin kapanması zorunluluğundan söz edilerek 29 Ekim günü bu işyerlerinde çalışma yapılamayacağı belirtilirken İş Kanunu'nun 44. maddesinde ulusal bayramda çalışılıp çalışılmayacağının sözleşmelerle kararlaştırılabileceği belirtilmekte, dolayısıyla iki hüküm arasında çelişki ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan, her ne kadar 2429 sayılı Kanun'da 29 Ekim gününde tüm özel işyerlerinin kapanması gerektiği yönünde düzenleme yapılmış olsa da bu yükümlülüğe aykırılığa bir yaptırım da öngörülmemiştir. Buna rağmen "Yetkili mercilerce verilen emirlere aykırılık"tan dolayı açılan davada mahkumiyet kararı verilmesi üzerine Cumhuriyet Savcısı tarafından hükmün Yargıtay'ca incelenmesi talep edilmiş, bunun üzerine Yargıtay 2. Ceza Dairesi, "Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki 2429 sayılı Kanunun 2. maddesinin son fıkrası, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu getirmekte ise de, bu zorunluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide koymadığı gibi, takibat yapılacağına dair bir hüküm de ihtiva etmediği cihetle, kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinden hareket edilerek sanığın beraatine karar verilmesi gerekirken, olayda uygulama yeri olmayan yazılı madde ile mahkumiyetine karar verilmesi, bozmayı gerektirmiştir"<sup>14</sup>.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da 2019 yılında vermiş olduğu bir kararda, işçinin onayının alınması halinde 29 Ekim günü de dahil olmak üzere ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yapılabileceğini belirtmiştir<sup>15</sup>.

Öğretideki baskın görüş ise, eğer işyerindeki faaliyetin devamında zorunluluk varsa özel sektör işyerlerinin 29 Ekim günü de işçi çalıştırılabileceği yönündedir<sup>16</sup>. Öğretide *Mollamah-*

14 Yarg. 2. CD., 17.9.1985, E. 1985/6678, K. 1985/6909, (www.kazanci.com).

15 YHGK, 16.5.2019, E. 2015/22-3352, K. 2019/569, (www.kazanci.com).

16 Çelik/Canıklıoğlu/Canbolat/Özkaraca, 775. Yazarlar, 2429 sayılı Kanun'daki hükmün işin niteliği gereği devamlı olarak çalışmak zorunda olan işyerlerinin durumunu zorlaştırmış olduğunu, ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nda bu işyerleri göz önüne alınarak 47. maddede yeni bir

12 Süzek, 806.

13 Süzek, 863; Tulukçu, 219; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 333.



*mutoğlu/Astarlı/Baysal*, İş Kanunu m. 44'deki hüküm dikkate alındığında, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ile düzenleme yapıldığında ya da rızası alındığında işçinin 29 Ekim günü çalışma yapabileceğini, 2429 sayılı Kanun'daki düzenlemenin İş Kanunu kapsamı dışındaki işçiler için bir zorunluluk getirdiğini kabul etmektedirler<sup>17</sup>. Buna karşılık öğretilerde aksi yöndeki görüş, 2429 sayılı Kanun'daki hükmün özel hüküm olduğunu ve İş Kanunu m.44'e göre öncelikle uygulanması gerektiğini belirtmekte, İş Kanunu m. 44 ve m. 47'deki hükümlerin 29 Ekim haricindeki bayram ve genel tatil günleri açısından uygulama alanı bulması gerektiğini savunmaktadır<sup>18</sup>.

Bize göre ise, 2429 sayılı Kanun her ne kadar açıkça 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapanmasının zorunlu olduğundan söz etse de 4857 sayılı İş Kanunu daha sonraki kanun olup doğrudan özel işyerlerindeki çalışmayı düzenlemektedir, dolayısıyla bu konuda İş Kanunu'ndaki hükmün önceliği olması gerekir. İş Kanunu m. 44'de ise açıkça *ulusal bayram gününde* çalışmanın iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla kanaatimize göre, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'nda da belirtildiği üzere, faaliyetin devamında zorunluluk olup olmadığına bakılmaksızın 29 Ekim günü işyerinde çalışılıp çalışılmayacağı sözleşmelerle kararlaştırılabilir.

## IV. İş Sözleşmesinin Devamsızlık Sebebiyle Feshi

### 1. Genel Olarak

İşçinin iş sözleşmesinden doğan en önemli borcu iş görme borcudur. İş görme borcunun

gereği gibi yerine getirilebilmesi için işçinin iş günlerinde işe gelmesi ve iş görme edimini görev tanımına uygun bir biçimde yerine getirmesi gerekir. İşçinin izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmemesi o gün iş görme borcunu hiç yerine getirmemesi anlamına gelir<sup>19</sup> ve bu borcun yerine getirilmemesi de sözleşmeye aykırılık oluşturur. Bu durum ise belirli bir ağırlığa ulaştığında işveren için devamsızlık sebebine dayanan bir haklı fesih sebebi olur.

4857 sayılı İş Kanunu işçinin işe devamsızlığını m. 25'de bir haklı fesih sebebi olarak düzenlemiştir. Ancak kanun koyucu bu konuda devamsızlığın nedenine göre ayırım yapmıştır. Devamsızlığın sağlık sebeplerine dayanmasını sağlık sebepleri (m.25/I) başlığı altında, izinsiz ve mazeretsiz olmasını ise ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık ve benzerlerini bendinde (m.25/II, g) düzenlemiştir.

İş K. m.25/I'deki sağlık sebepleri ile devamsızlık da kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Bunlardan ilki işçinin kendi kusuru ile hastalanmasına ilişkindir. Esasında hastalık işçide geçici ifa imkânsızlığı yaratmakta işverene de en azından belirli bir süre için buna katlanma yükümlülüğü yüklemekte, hemen iş sözleşmesini feshetme hakkı tanımamaktadır. Kanun koyucu bu konudaki bekleme süresinin uzunluğunu işçinin hastalık durumunun ortaya çıkışındaki kusuruna göre belirlemektedir. İşçinin ağır kusuru ile sebebiyet verdiği hastalık durumlarında kanun koyucu işçinin kusurlu ifa imkânsızlığı yarattığı düşüncesi ile olsa gerek işverenin söz konusu devamsızlığa katlanma yükümlülüğünü oldukça kısa bir süre için kabul etmekte ve işverene işçinin iyileşmesi için uzun süre bekleme yükümlülüğü yüklemektedir (m.25/I, a).

Hastalık sebebi ile devamsızlığa ilişkin ikinci düzenleme ise m.25/I, b, 2. fıkrada yer almaktadır. Burada işçinin m.25/I, (a) bendi dışındaki sebeplerle hastalanması, kazaya uğraması veya

düzenlemeye gidilmek suretiyle bu konuda açıklık sağlandığını belirtmektedirler. Öğretilerde Süzek de, her ne kadar 2429 sayılı Kanun'da 29 Ekim günü işyerlerinin kapatılması zorunlu tutulmuşsa da, yine aynı Kanun'un 2. maddesi uyarınca niteliği bakımından sürekliliğinde zorunluluk bulunan işyerlerinin 29 Ekim günü de işçi çalıştırabileceğini belirtmektedir, Süzek, 863.

17 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 1377.

18 Tulukçu, 221-222.

19 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 871; Savaş, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012, 109.

hut doğum ve gebelik gibi sebeplerle işe devam edememesi işverenin bu gibi devamsızlıklara daha uzun süre katlanmasını gerektirmektedir (m.25/l, b, 2). İş sözleşmesinin devamlı niteliği dikkate alındığında işçinin hiç hastalanmadan yıllarca çalışması mümkün olmadığı, daha doğru bir deyişle bu gibi hallerin her zaman gerçekleşme olasılığı söz konusu olduğu için kanun koyucu bu devamsızlıkların bir anlamda işveren için katlanılmaz hale geldiğinde işverene sözleşmeyi fesih yetkisi vermektedir. Böylece işçinin iş sözleşmesinin devamındaki haklı menfaati ile işverenin işin aksamadan devam etmesindeki haklı menfaati dengelenmeye çalışılmaktadır. Aşağıda İş Kanunu m.25/l ve m.25/II'deki devamsızlık sebebi ile fesih üzerinde durulacak, ardından da devamsızlık kavramının işgünü kavramı ile ilgili sebebiyle bayram ve genel tatillerde işe gelmemenin devamsızlık sayılıp sayılmayacağı değerlendirilecektir.

## 2. Devamsızlık Kavramı

Devamsızlık işçinin işgününde işyerine hiç gelmemesi<sup>20</sup> ve iş görme edimini o gün hiç yerine getirmemesidir<sup>21</sup>. Eğer işçi o gün işe gelmiş ancak çalışmamışsa bu durumda devamsızlıktan söz etmek mümkün değildir. Gerçekten bu durum işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmaması halini oluşturur<sup>22</sup>. Buna karşılık işçi o gün hiç işe gelmemişse artık devamsızlıktan söz etmek gerekir.

Uzaktan çalışmanın bir türünü oluşturan tele çalışmada devamsızlık ise o gün işçinin işyeri ile iş görme ediminin yerine getirilmesi için bağlantı içinde olması gereken teknolojik iletişim araç-

ları ile hiç iletişim kurmaması, iş saatleri içinde kendisine ulaşılmak istenmesine rağmen işçiye o gün için hiç ulaşılamaması olarak kabul edilmelidir<sup>23</sup>. Ulaşılmamasına ve o gün için çalışmanın başlamasına rağmen sonrasında işçinin görevlerini yapmaması ya da ulaşılamaz olması görevini yapmama olarak değerlendirilmelidir.

Yargıtay da verdiği kararlar ile devamsızlık kavramından ne anlaşılması gerektiğini ilke kararlarında açıklığa kavuşturmuştur. Yargıtay'ın ilke olarak verdiği kararlara göre, işverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez<sup>24</sup>. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden izne ayrılması söz konusu olamaz<sup>25</sup>. Yine Yargıtay'a göre, "İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur (Yargıtay 9.HD. 1.7.2008 gün 2007/21656 E, 2008/18647 K.)"<sup>26</sup>.

Öte yandan işçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkânı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkânı bulunmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 9.5.2008 gün, 2007/16956 E, 2008/11983 K). Yargıtay'a göre, "İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara

20 Yargıtay da verdiği bir kararda, "... Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde mesai saatlerine uymayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmaz." diyerek işverence yapılan haklı nedenle fesih haksız fesih olduğunu, ancak işçinin sık sık işe geç gelip erken çıkmasının davranışa dayalı geçerli sebep oluşturduğunu kabul etmiştir, Yarg. 9 HD., 13.4.2017, E. 2017/19816, K. 2017/6531, (www.kazanci.com).

21 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 871; Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021, 206; Savaş, 109.

22 Savaş, 109.

23 Bu konudaki bir Yargıtay kararı için bkz. aşağıda, dn. 35.  
24 Yarg. 9 HD., 23.2.2021, E. 2021/1158, K. 2021/4708, (www.kazanci.com).

25 Yargıtay'a göre, işçinin izin dilekçesini bırakmış olması kendisine izin verileceği anlamına gelmez, eskiden böyle bir uygulama olması da davacı işçiye bir hak sağlamaz, bu durum devamsızlık sayılır, bkz. Yarg. 9. HD., 4.4.1991, E. 1990/14393 K. 1991/7202, Kararın incelemesi için bkz. Canıklıoğlu, Nurşen: Ücretli Yıllık İzin Hakkı-Devamsızlık-Hizmet Sözleşmesinin Feshi, İHD, Nisan-Haziran 1993, 257-262.

26 Yarg. 9 HD., 24.6.2020, E. 2016/18691, K. 2020/6288, (www.kazanci.com).

da değer verilmelidir.”<sup>27</sup>

Yargıtay’a göre, “devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.../... Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasanın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır.”<sup>28</sup>

Maddede geçen “bir ay” ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder<sup>29</sup>. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlıklar ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir<sup>30</sup>.

Yargıtay verdiği kararlarda inceleme konu-

muz açısından daha fazla önem taşıyan konular üzerinde de durmakta ve işgünü kavramından ne anlaşılması gerektiğini açıklığa kavuşturmaktadır. Yargıtay’a göre, “İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır.”<sup>31</sup> Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinde böyle bir kural yoksa, daha önce de ifade ettiğimiz gibi işçinin devamsızlığından söz etmek de mümkün olmaz. Nitekim Yargıtay 22. Hukuk Dairesi verdiği bir kararda bu hususa dikkat çekmiş ve işverenin feshini haksız saymıştır.

Yüksek Mahkeme’nin 2015 yılında verdiği bir karara göre; “Somut olayda mahkemece, davacının 13-08.2010-29.8.2010-30.8.2010 tarihleri arası izinsiz ve mazeretsiz olarak işe gelmediği, 4857 Sayılı Kanun’un 25/II-g. maddeleri uyarınca iş sözleşmesinin haklı ve geçerli sebeplerle fesih edildiği kanaatine varıldığından işverenin haklı sebeple iş sözleşmesini feshinde işçinin kıdem ve ihbar tazminatı talep etme hakkı bulunmadığı gerekçesiyle bu talepler reddedilmiştir. Ancak karar dosya içeriğine uygun düşmemektedir. Dosya bir bütün olarak değerlendirildiğinde, davacının devamsızlık yaptığı iddia edilen tarihlerin 13.8.2010, 29.8.2010 ile 30.8.2010 tarihleri olduğu, buna göre, bu tarihlerin hafta sonu ve resmi tatile denk geldiği anlaşılmıştır. Taraflar arasında resmi bayramlarda da çalışılacağına dair sözleşmede hüküm bulunmamaktadır. Buna göre, 30 Ağustos 2010 tarihinde de resmi tatil olduğunun anlaşılması karşısında kanunun aradığı bir ay içerisinde üç iş günü devamsızlık yapılmasına dair şart oluşmadığından dolayı davalı işveren tarafından devamsızlık sebebiyle yapılan fesih haklı sayılmayacaktır.”<sup>32</sup>

Karara konu olayda işçinin iş sözleşmesinde bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağına

27 Devamsızlık kavramına ilişkin açıklamalar için bkz. Yarg. 9 HD., 7.10.2020, E. 2016/25512, K. 2020/10828; Yarg. 9 HD., 23.6.2014, E. 2012/22299, K. 2014/21005; Aynı yönde başka bir karar için bkz. Yarg. 9 HD., 26.3.2012, E. 2009/49614, K. 2012/9973, kararlar için bkz. (www.kazanci.com). Devamsızlığın haklı sayılmasına ilişkin diğer örnekler için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 633.

28 Yarg. 9 HD., 23.2.2021, E. 2021/1158, K. 2021/4708; Yarg. 9 HD., 24.6.2020, E. 2016/18691, K. 2020/6288, (www.kazanci.com).

29 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 633; Ekonomi, 209; Süzek, 702; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 872; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 244; Akyiğit, Ercan: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2008, 1232; Sümer, Haluk: Yargıtay Kararlarının Işığı Altında İşçinin İş Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Metin Kural’a Armağan, Ankara 1998, 211; Ekmeçli/Yiğit, 720; Başbuğ/Yücel Bodur, 206; Arslan, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, İstanbul 2012, 105; Savaş, 111.

30 Yarg. 9 HD., 9.12.2019, E. 2016/9899, K. 2019/21877, (www.kazanci.com).

31 Yarg. 9 HD., 23.2.2021, E. 2021/1158, K. 2021/4708; Yarg. 9 HD., 23.6.2014, E. 2012/22299, K. 2014/21005; Yarg. 9 HD., 1.7.2008, E. 2007/21656, K. 2008/18647, kararlar için bkz. (www.kazanci.com).

32 Yarg. 22 HD., 28.4.2015, E. 2014/4189, K. 2015/15545, (www.kazanci.com).

ilişkin bir hüküm olmadığı için Yargıtay isabetli olarak işçinin bir ay içinde üç işgünü işe gelme eyleminin gerçekleşmediği yönünde karar vermiştir. Gerçekten 29 Ağustos 2010 tarihi Pazar gününe denk gelmektedir. 30 Ağustos ise 2429 sayılı Kanun'a göre "Zafer Bayramı" olup o gün işçinin iş sözleşmesinde bir hüküm olmadığı için işe gelme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Daha önce de ifade ettiğimiz gibi işçinin daha önce örneğin 30 Ağustos Zafer Bayram'ında gelip çalışması bundan sonraki tüm bayramlarda da çalışacağı anlamına gelmemektedir ki, somut olayda –en azından karardan anlaşıldığı kadarıyla- bu yönde bir iddia da bulunmamaktadır. Sonuç olarak işçinin hafta tatilinde ve resmi bayramda çalışması gerekmemektedir. Bu nedenle de Yargıtay'ın kararı bizce de isabetlidir.

Devamsızlık kavramı açısından değinilmesi gereken bir başka özel durum işyerinde cumartesi gününde çalışılmamasıdır. Cumartesi günü işyerinde çalışılmıyorsa o gün işçinin işe gelme yükümlülüğünden söz etmek mümkün değildir. Dolayısıyla bu günde işe gelmemek devamsızlık olarak değerlendirilemez. Nitekim Yargıtay da vermiş olduğu bir kararında buna değinmiş ve cumartesi günü işyerinde iş günü ise "belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir." (Yargıtay 9.HD. 5.10.2009 gün, 2008/43280 E, 2009/25721 K)<sup>33</sup> demek suretiyle çalışılmayan cumartesi günü işçinin işe gelmemesinin fesih sebebi olmayacağını ifade etmiş olmaktadır.

Yargıtay tele çalışmada devamsızlık konusunda, bizce de isabetli bir karar vermiştir. Yukarıda da bahsettiğimiz gibi<sup>34</sup> çalışma günü içinde işçiye hiç ulaşılamaması hali devamsızlık olarak değerlendirilmelidir. Bir hastanede döner sermaye faturalama bölümünde, bilgisayar ortamında kendi adına tanımlanan kullanıcı adı

ve şifresi ile evinden çalışan ve elektronik faturalama işlemi yapan işçinin iş sözleşmesinin, 01.10.2013, 02.10.2013, 03.10.2013, 04.10.2013 ve 07.10.2013 tarihlerinde işe gelmediğinin ve belirtilen tarihlerde çalışmadığının ... kayıtlarında belirlenmesi üzerine davalı işverence haklı nedenle yapılan feshin mahkemece haksız fesih sayılması üzerine Yargıtay bu iddianın araştırılması ve sonucuna göre karar verilmesi gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay'a göre, davalı işverenin haklı fesih yapıldığını beyan etmesi karşısında bu konuda gerekli araştırmaların yapılarak, işverence devamsızlık yaptığı savunulan tarihlere ilişkin davacı işçi tarafından sisteme veri girişinin yapıp yapılmadığının LOG kayıtlarının da incelenmesi suretiyle belirlenmesi gerekir<sup>35</sup>.

### 3. İş Kanunu'ndaki Devamsızlığa Dayanan Haklı Fesih Sebepleri

#### a) Sağlık sebebine dayanan devamsızlık

İş Kanunu m.25/1, (a) bendine göre, "İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda<sup>36</sup> beş iş gününden fazla sürmesi" halinde işveren işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilir<sup>37</sup>. Bu bentte fesih sebebi olan husus işçinin hastalığı değil, hastalığı sebebi ile devamsızlık yapmasıdır<sup>38</sup>. Gerçekten m.25/1, (b) bendinde düzenlenen

35 Yarg. 22 HD., 16.4.2019, E. 2016/22103, K. 2019/8847, (www.kazanci.com).

36 Bu bentteki bir aylık süre ilk devamsızlıktan sonraki bir sonraki ayın aynı gününe denk gelen günü ifade eder, Caniklioğlu, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2001, 246; Demir, Cuma Arif: Hastalığın İş İlişkisine Etkisi, İstanbul 2021, 197; Narmanlioğlu, 437; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, 239-240; Savaş, 48.

37 Söz konusu bende ilişkin açıklamalar için bkz. Caniklioğlu, 236 vd.; Ergin, Hediye: Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, İstanbul 2009, 106 vd.; Demir, 187 vd.; Ekmekçi/Yiğit, 697-698; Savaş, 45 vd.

38 Caniklioğlu, 236; Sümer, 203; Uşan, Fatih: "Karar İncelemesi: Sağlık Durumuna Bağlı Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi-Kıdem Tazminatı", Kamu-İş,

33 Yarg. 9 HD., 5.10.2020, E. 2016/25554, K. 2020/10512, (www.kazanci.com).

34 Bkz. yukarıda IV, 2.



sebepler işçinin hastalığının işyerinde çalışmasına olanak tanımaması iken bu bentte sağlık sebebi ile işe devamsızlığıdır.

İş Kanunu m.25/l, (a) bendi uyarınca haklı sebeple iş sözleşmesinin feshi için devamsızlığın Kanun'da anılan sebeplerden kaynaklanan bir hastalığa ya da engelliliğe dayanması gerekmektedir.

İş Kanunu m. 25/l'de sağlık sebepleri başlığı altında düzenlenen bir diğer hal ise işçinin m.25/l, (a) bendinde sayılan sebepler dışında hastalanması, kazaya uğraması veya hamilelik sebebi ile işe devamsızlığıdır. Kanun koyucu bu bentte yakalanılan hastalık ya da uğranılan kazada işçinin kusursuz olmasını aramamış, belirtilen süre kadar devamsızlığı bir haklı sebep saymıştır. Kanun'a göre, "(a) bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirimli fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğar." (m.25/l, b, c.2).

Belirtelim ki, bu çalışmada işgünü kavramı üzerinde durulduğu ve işçinin bayram ve genel tatillerde çalışmamasının işgününde işe gelmemek, dolayısıyla devamsızlık olarak kabul edilip edilmeyeceği değerlendirilmek istendiği için m.25/l, b, c. 2'de düzenlenen devamsızlık sebebi özel olarak incelenmeyecektir. Zira bu bende göre işçinin devamsızlığının işgünü olması gerekmektedir. Gerçekten m.25/l, b, c. 2'de belirtilen sebeple iş sözleşmesinin feshinde geçmesi gereken gerek ihbar süresinin gerekse ihbar süresine eklenmesi gereken altı haftalık sürenin işgünleri dikkate alınarak hesaplanacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

### b) İzinsiz ve haklı bir sebebe dayanmaksızın yapılan devamsızlık

İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü

veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi de 4857 sayılı İş Kanunu'nda haklı fesih sebebi olarak düzenlenmiştir. Bu bent uyarınca fesih yapılabilmesi için sadece belirtilen gün sayısının işe gelmeme yetmemekte, ayrıca bunun işverenden izin almaksızın ya da haklı bir sebebe dayanmaksızın yapılması koşulu da aranmaktadır<sup>39</sup>.

İşçinin işe gelmemesi haklı bir sebebe dayanıyorsa işverenin sözleşmeyi devamsızlık gerekçesiyle feshetme hakkı doğmaz<sup>40</sup>. Hangi hallerde işe gelmemenin haklı sayılacağı belirli bir kurala bağlanamaz ve dürüstlük kuralına göre belirlenmesi gerekir<sup>41</sup>. Her olayda durumun özelliğine göre bu konuda bir sonuca varılmalıdır.

İşçinin izinsiz ve mazeretsiz işe gelmeme gün sayısının haklı sebep oluşturması için ya ardı ardına iki işgünü ya da aynı ay içinde olmak üzere iki tatil gününden sonraki işgünü veyahut yine aynı ay içinde olmak üzere bir ay içinde en az üç işgünü işe gelmemesi gerekir. İşte bu bent uyarınca işgünü kavramına bayram ve genel tatillerde çalışmayı kabul eden işçinin sözleşmeye aykırı bir biçimde anılan günlerde işe gelmediği günlerin de dahil olup olmadığı üzerinde durulması gereken bir sorun olarak ortaya çıkmakta, uygulamada uyuşmazlıklara neden olmaktadır. Kuşkusuz sağlık sebepleri ile feshin düzenlendiği m.25/l, (a) bendi açısından da aynı sorun vardır. Zira anılan bentte de devamsızlık süresi açısından işgünü kavramına yer verilmiştir<sup>42</sup>.

39 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 632; Süzek, 702-703; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 872 vd.; Akyiğit, 1233 vd.; Sümer, Devamsızlık, 211-212; Başbuğ/Yücel Bodur, 207-208; Eyrenci/Taşkent/Ülucan/Baskan, 244; Narmanlioğlu, 454; Ekmekçi/Yiğit, 718-719; Savaş, 112.

40 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 633; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 872; Sümer, Devamsızlık, 212; Narmanlioğlu, 454; Ekmekçi/Yiğit, 719.

41 Çelik/Caniklioğlu/Canbolat/Özkaraca, 633; Süzek, 703; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 873; Sümer, Devamsızlık, 213; Uşan, 63; Akyiğit, 1233; Ergin, 130; Eyrenci/Taşkent/Ülucan/Baskan, 244; Savaş, 112.

42 Yargıtay maddede yer alan "işgünü" ifadesinin işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak ifade etmektedir, Ekmekçi/Yiğit, 720.

C. 5, S. 2, Ankara Ocak 2000, 61-62; Narmanlioğlu, 437; Ekmekçi/Yiğit, 698; Savaş, 47.



## V. Sözleşmedeki Hükme Rağmen Bayram ve Genel Tatillerde İşe Gelmemenin İşgününde Devamsızlık Olup Olmadığı Sorunu

### 1. Öğreti Görüşleri

Şimdiye kadarki açıklamaların da ortaya koyduğu gibi, bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı kabul ettiğine ilişkin bir onayı olmadıkça işçinin bayram ve genel tatil günlerinde işe gelip çalışma zorunluluğu bulunmamaktadır. Buna karşılık iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde anılan günlerde işçinin çalışacağına ilişkin bir rızası varsa anılan günde gelip çalışması gerekir. İşçinin bu yöndeki rızasına rağmen işe gelip çalışmamasının sözleşmeye aykırılık oluşturacağı konusunda şüphe yoktur. Ancak bu davranışın devamsızlık mı olduğu yoksa sözleşmeye aykırılık mı oluşturacağı konusunda öğretilerde farklı görüşler bulunmaktadır<sup>43</sup>.

Öğretilerde bir görüş bu durumu izinsiz ve mazersiz olarak işe gelmeme, bir diğer deyişle İş Kanunu m. 25/II, (g) bendi uyarınca devamsızlık olarak kabul etmektedir. Öğretilerde Ekonomi, iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile işçinin bayram ve genel tatillerde çalışacağına ilişkin hüküm olması halinde işe devam yönünden bu günlerin işgünü olarak kabul edileceğini belirtmektedir<sup>44</sup>. Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal'a göre, İş Kanunu m.25/II, (g) bendinde sözü geçen işgünü tabiri kanunen işgünü sayılan günlerin yanında sözleşmeyle işgünü olarak kabul edilen günleri ve buna göre de toplu iş sözleşmesi ile çalışılacağı öngörülen genel tatil günlerini de kapsar<sup>45</sup>. Dolayısıyla yazarlar iş sözleşmesinde

onayı olan işçinin bayram ve genel tatil gününde işe gelmemesini devamsızlık olarak kabul etmektedirler. Öğretilerde Akyiğit de, devamsızlık sebebiyle haklı feshin koşullarını incelediği kısmında "hizmet akdi veya TİS ile işçinin tatil gününde de çalışacağı öngörülmüşse bu durumda işçinin çalışma borcunun varlığı açıktır" diyerek işe gelmemenin devamsızlık sayılacağını kabul etmektedir<sup>46</sup>. Aynı şekilde öğretilerde Arslan da, işçinin iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışacağını kabul etmesi halinde anılan günlerde çalışmamasının devamsızlığa dayalı haklı fesih sebebi olacağını belirtmektedir<sup>47</sup>.

Ekleyelim ki, öğretilerde başka yazarlarca da kanunen işgünü kabul edilen günlerin yanı sıra iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde de çalışılacağı kararlaştırılmışsa bu günlerin de işgünü olarak kabul edilmesi gerektiği, bizce de isabetli bir biçimde, belirtilmektedir<sup>48</sup>.

Öğretilerde Tulukçu ise, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışacağına kararlaştırılması halinde işçinin haklı bir sebebi olmadıkça çalışması gerektiğini, işçinin anılan günlerde çalışmaması halinde işverenin işçinin iş sözleşmesini iş görme borcunu yerine getirmemesinden dolayı haklı sebeple feshedebileceğini kabul etmektedir<sup>49</sup>. Yazarın ifadesinden bu durumu devamsızlık mı yoksa görevi yapmama mı olarak kabul ettiği tam olarak anlaşılacakla birlikte "işgörme borcunu yerine getirmeme" yönündeki ifadesi dikkate alındığında yazarın bu durumu devamsızlık saymadığı, görevi yapmama görü-

46 Akyiğit, 1230.

47 Arslan, 102.

48 Ekonomi, 209; Sümer, Devamsızlık, 209; karş. Başbuğ/Yücel Bodur, 206. Yazarlar, devamsızlık ve iş görme borcuna aykırı davranışın işgünlerinde meydana gelmesi gerektiğine işaret ettikten sonra, bunun için esas alınacak işgünü kavramının kanuni işgünü kavramını ifade etmediğini, o işyeri ve işçi için zorunlu bulunan işgünlerini ifade ettiğini, örneğin Pazar günü çalışıp hafta içinde hafta tatilini kullanan işçi için Pazar gününün işgünü olduğunu, aynı durumun ulusal bayram ve genel tatil günleri için de geçerli olduğunu belirtmektedirler, 206.

49 Tulukçu, 223.

43 Ekmekçi/Yiğit işçinin rızasının bulunmasına rağmen ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmaması halinde buna ilişkin yaptırımların uygulanacağını ifade etmiştir, 464.

44 Ekonomi, 209.

45 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, 871. Aynı yönde bkz. Savaş, 109.

şünde olduğu söylenebilir kanaatindeyiz. Kuşkusuz işçinin işe gelmesine rağmen çalışmaması halinde bu görüşe katılmak mümkündür. Buna karşılık işe hiç gelmeme durumunu devamsızlık olarak değerlendirmek gerekir kanaatindeyiz. Aşağıda görüşümüz ayrıntılı bir biçimde ortaya konulacağı için burada daha fazla değerlendirme yapılmayacak, Yargıtay'ın verdiği kararlara üzerinde durulacaktır.

## 2. Yargıtay Kararlarındaki Konuya İlişkin Gelişim

Yargıtay'ın konuya ilişkin kararlarının istikrarlı bir seyir izlediğinden söz etmek mümkün değildir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi önceki yıllarda verdiği kararlarında, işçinin iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde bayram ve genel tatillerde çalışacağına ilişkin hüküm olmasına rağmen gelip çalışmamasını devamsızlık olarak kabul etmiş ve bu durumun haklı fesih sebebi oluşturduğu yönünde hüküm tesis etmiştir.

Yargıtay'ın bu yöndeki bir kararına göre, "Davalı savunmasında davacının dini bayramın birinci günü hariç diğer günlerinde ardarda iki gün işine devam etmediğini, TİS hükmü uyarınca anılan günlerde işyerinde çalışma yapılacağına ilişkin bir hafta öncesi işyerinde ilan yapılarak duyuruda bulunulduğunu, buna rağmen davacının işbaşı yapmaması nedeniyle iş akdinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 17 nci maddesinin II. bendinin ( f ) fıkrası<sup>50</sup> gereğince feshedildiğini ileri sürmüştür.../... TİS'nin 22. maddesinde Ulusal bayram ve genel tatillerin yasada gösterilen gün ve zamanlar olduğu belirtildikten sonra, ulusal bayram ve genel tatillerinde çalışmanın işçilere 48 saat önceden duyurulacağı, ancak dini bayramların birinci günü işyerinde çalışılmayacağı öngörülmüştür.../... Gerçekten davacının duyuruya rağmen sözü edilen günlerde işe gelmediği ve çalışmadığı dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Genel tatillerde çalışılmayacağı TİS'de öngörülmediğine göre, davacının sözleşme hükmüne uyarak davet üzerine çalışmaya gelmesi

gerekirdi. Buna riayet etmediğine göre, işverenin İş Kanunu'nun 17 nci maddesinin II. bendinin ( f ) fıkrası hükmüne göre fesih hakkı doğmuştur. Böyle olunca davacı ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamayacağından bu isteklerin reddine karar vermek gerekir ..."<sup>51</sup>

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1995 yılında verdiği bir başka kararında da bu görüşünü devam ettirmiştir. Yargıtay'a göre, "Davacının 2-3-4 Haziran 1993 günlerinde işyerine gelmediği tutulan tutanak ve dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Herne kadar anılan kurban bayramının 2. ve müteakip günleri tatil ise de TİS'nin 14/a maddesine göre bugünlerde de çalışılması öngörüldüğünden davacının mazeretsiz üst üste 3 gün devamsızlıkta bulunması işverene hizmet akdini haklı olarak feshetme yetkisi verir. Bu husus dikkate alınarak ihbar ve kıdem tazminatı isteklerinin reddine karar verilmesi gerekirken yanlış değerlendirme ile kabulü isabetsizdir."<sup>52</sup>

Bu noktada yarım gün tatil olan bayramlara da dikkat çekmek gerekir. Gerçekten işçinin m. 25/II, (g) -1475 sayılı Kanun döneminde m. 17/II, (f) bendi- uyarınca iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi için işe devamsızlığın en az Kanun'da aranan süre kadar gerçekleşmiş olması gerekir. Bu açıdan özellikle Ramazan Bayramı ile Kurban Bayramı özellik arz eder. Zira bu iki bayramın arefe günleri de tatildir, ancak tam gün değil yarım gün tatil söz konusu olur. Bayram ve genel tatillerde çalışacağı taahhüdünde bulunan işçinin arefe günündeki yarım gün çalışmaması bir işgünü devamsızlık halini oluşturmaz. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2005 yılında çıkan bir uyuşmazlık üzerine verdiği bir kararda bu hususa dikkat çekmiş ve "Davacının iş sözleşmesi 08.02.2003 cumartesi ve 10.02.2003 pazartesi arefe günleri mazeretsiz olarak işe gelmediği gerekçesi ile 1475 sayılı İş Kanununun 17/2-f maddesi gereğince feshedilmiştir. Mahkemece feshin haklı olduğu gerekçesi ile ret kararı verilmiştir. 2429

51 Yarg. 9. HD., 31.1.1992, E. 1991/12798, K. 1992/815, (www.kazanci.com).

52 Yarg. 9 HD., 4.12.1995, E. 1995/20094, K. 1995/34946, (www.kazanci.com).

50 Bu fıkra 4857 sayılı Kanun'da m. 25/II (g) bendine tekaül etmektedir.

sayılı ulusal bayram ve genel tatiller hakkındaki kanunun 2. maddesinin B bendi gereğince arefe günü yarım gün tatildir. Böyle olunca davacının üst üste iki iş günü devamsızlık şartı gerçekleşmemiştir.<sup>53</sup> demek suretiyle işverence yapılan feshi, bizce de isabetli olarak, haksız saymıştır<sup>54</sup>.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi konuya ilişkin olarak yukarıda belirttiğimiz yönde karar verirken 2019 yılında verdiği bir kararda bu görüşünü değiştirmiş görünmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında verdiği kararında işçinin iş sözleşmesindeki hükme rağmen Kurban Bayramı'nda gelip çalışmamasını haklı değil, geçerli sebep saymıştır. Uyuşmazlık konusu olayda işçinin iş sözleşmesi işverence Kurban Bayramı'na denk gelen ardı ardına dört gün boyunca devamsızlık sebebi ile m. 25/II, (g) bendine göre haklı nedenle feshedilmiş, işçi feshin geçersiz sayılarak işe iadesini talep etmiştir. Yerel mahkeme işe iade talebini kabul etmiş, kararın istinafi üzerine bölge adliye mahkemesi de istinafi esastan reddetmiştir.

Yüksek Mahkeme ise, "Davacı işçi, davalı işyerinde işe başlarken imzaladığı bireysel iş sözleşmesi ile ulusal bayram genel tatil günlerinde de çalışmayı kabul etmiştir. Fazla mesaiye muvafakat her yıl yeniden alınması gerekirken bu yükümlülük ulusal bayram genel tatil çalışmaları bakımından geçerli değildir. Davacının çalıştığı işyeri unlu maddeler üzerine üretim yapmakta olup bayramda da çalışması işin doğası gereğidir. 2015 yılı Kurban Bayramı günleri için hangi işçilerin hangi gün nöbetçi olup çalışacakları vardiya çizelgesi ile düzenlenmiş ve davacı işçi Kurban Bayramı süresi içinde çalışacak işçiler arasında gösterilmiştir. Söz konusu vardiya çizelgesi dosyaya sunulmuştur. Davacı işçinin nöbetçi olduğu halde Kurban Bayramı süresince vardiyasına gelmediği uyuşmazlık dışı-

dır. Davacı işçinin bayram sonrası işe geldiğinde alınan savunmasının içeriğinden de anlaşılacağı üzere davacı işçi bayramda çalışacak işçilerden olduğunu da bilmektedir. Davacı işçinin izin vermeye yetkili kişiyi arayıp izin almadığı da hem savunma içeriğinden, hem de ilgilinin tanık beyanından anlaşılmaktadır.

Sonuç itibarıyla, davacının 2015 yılı Kurban Bayramında nöbetçi bırakılan işçilerden olduğu halde izin almaksızın vardiyasına gitmediği sabittir. Hal böyle iken Kurban Bayramı günlerinin resmi tatil oluşu karşısında gelmemenin haklı feshedilmesine dayanak teşkil edecek devamsızlık niteliği de yoktur. Davacının söz konusu davranışı devamsızlık niteliği taşımamakla birlikte işverenden habersiz gerçekleştiği için iş akışını bozduğu ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu açıktır. Bu nedenle davalının iş akdinin feshinin haklı değil, ancak geçerli nedene dayandığı kabul edilerek davanın bu nedenle reddi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır.<sup>55</sup> diyerek feshin haklı değil geçerli nedene dayandığı sonucuna ulaşmıştır.

Görüldüğü üzere Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu kararında, "Kurban Bayramı günlerinin resmi tatil oluşu karşısında gelmemenin haklı feshedilmesine dayanak teşkil edecek devamsızlık niteliği de yoktur. Davacının söz konusu davranışı devamsızlık niteliği taşımamakla birlikte işverenden habersiz gerçekleştiği için iş akışını bozduğu ve işyerinde olumsuzluklara neden olduğu açıktır." diyerek artık bayram ve genel tatillerde işe gelmemenin devamsızlık olarak değerlendirilemeyeceğini belirtmiştir. Yargıtay kararında işçinin bayram ve genel tatillerde çalışacağına ilişkin hükme dikkat çektikten sonra bu sürelerde işe gelmemeyi devamsızlık olarak kabul etmemesi söz konusu hükmün işçiyi bağlamadığı anlamına mı geldiği konusunda Yüksek Mahkemenin bir değerlendirmesi bulunmamaktadır.

Yargıtay (kapatılan) 22. Dairesi ise 2014 yılında önüne gelen bir uyuşmazlıkta "... Somut olayda, davacının 18 ve 19 Mayıs 2010 tarihle-

53 Yarg. 9 HD., 21.12.2005, E. 2005/9245, K. 2005/40377, (www.kazanci.com).

54 Aynı yönde görüş için bkz. Şen, Murat: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010, 6; Öğretide Sümer de 1,5 günlük devamsızlığın haklı feshi gerektirmeyeceğini, isabetli bir biçimde belirtmektedir, Sümer, Devamsızlık, 210.

55 Yarg. 9 HD., 3.4.2019, E. 2018/9185, K. 2019/7777, (www.kazanci.com).

rinde devamsızlık yaptığı sabit olup, izin aldığını veya haklı bir mazeretinin bulunduğunu ispatlamış değildir. Bu durumda, işveren tarafından yapılan fesih haklı sebebe dayanmaktadır... Davacı taraf, 19 Mayıs'ın resmi tatil olduğundan işe gitmek zorunluluğu olmadığını ileri sürmüştür. Oysa iş günü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinde ya da iş sözleşmesinde genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde sözkonusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır. Nitekim, davacıya ait iş sözleşmesinin 10. maddesinde davacının bayram ve genel tatillerde çalışmayı kabul ettiği yer almaktadır. Ayrıca, davacının davalıya ait diyaliz merkezinde çalışan tek laborant olduğundan, genel tatillerde de çalıştığı şahit beyanları ve tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular gözünlünde tutulduğunda, kıdem ve ihbar tazminatı isteminin de reddi gerekirken, yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi usul ve kanuna aykırı olup bozmayı gerektirmiştir.<sup>56</sup> diyerek işverence yapılan feshin haklı nedene dayandığını kabul ederek yerel mahkeme kararını bozmuştur. Ancak yerel mahkeme bozma kararına karşı direnmiş ve uyuşmazlık Yargıtay Hukuk Genel Kurulu önüne gitmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, direnme üzerine verdiği kararda, "Somut olayda, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesinin 1.10. maddesinde, "Personel fazla çalışma yapmayı... bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı peşinen kabul eder, çalışılan ulusal bayram ve tatillerde çalışılan her gün için bir günlük ücret ödenir..." şeklinde düzenleme bulunduğu görülmektedir.

İş sözleşmesinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılacağı belirtilmiş ise de, müşterek tanık beyanında personel imza föyü olduğunu, 23 Nisan ve 19 Mayıs'ta izinli olduklarını, uygun olunması hâlinde o gün çalışmadıklarını beyan etmiş; davalı tanığı başhemşire ise be-

yanında, bir hafta öncesinde çalışma listesinin hazırlandığını, işçilerin izinli olacağını bildiklerini, davacının da 19 Mayıs günü çalışması gerektiğini bildiğini beyan ettiği, ayrıca davalı vekili de cevap dilekçesinde, 19 Mayıs 2010 günü iş yerinde çalışılmakta olup, bir hafta öncesinde hazırlanan çalışma gün ve saat listesinde de davacının adının mevcut olduğunu belirtmiştir.

Bu delil durumu karşısında davalı iş yerinde genel tatil günlerinde iş yerinde çalışma yapılmakla birlikte, genel tatil günlerinde çalışacak işçilerle ilgili olarak bir hafta öncesinde çalışma gün ve saat listesinin hazırlandığı anlaşılmıştır. Ancak davacının kural olarak çalışmadan dinlenerek geçirmesi gereken resmî tatil günü olan 19 Mayıs 2010 tarihinde iş yerinde çalışacağına dair davalı işveren tarafından davacı işçiye yapılmış bir bildirim dosya kapsamında rastlanılmamıştır. Dolayısıyla davacının 19 Mayıs genel tatil gününde iş yerinde çalışacağına, bir başka deyişle bu günün davacı için çalışma günü olarak değerlendirilmesine bu delil durumu karşısında imkân bulunmamaktadır.

Diğer taraftan; 19 Mayıs genel tatil olup, iş mevzuatı yönünden iş günü olmadığından görevlendirildiği hâlde gelmeme devamsızlık değil, verilen görevi yapmama olarak değerlendirilmelidir." diyerek işverence yapılan fesihte haklı nedenle feshin koşullarının oluşmadığını belirtmiştir<sup>57</sup>.

Kararda ilgimizi çeken ve aşağıda özel olarak değerlendireceğimiz husus ise 19 Mayıs gününün iş mevzuatı yönünde iş günü olmadığı, dolayısıyla işçinin eyleminin devamsızlık değil, görevi yapmama olarak değerlendirilmesi gerektiğidir. Gerçekten Hukuk Genel Kurulu'nun işçinin 19 Mayıs günü işe gelmemesini devamsızlık olarak kabul etmediği, bir anlamda şimdiye kadarki Yargıtay kararlarından oldukça farklı bir sonuca ulaştığı görülmektedir. Bunun yerleşik hale gelen bir görüş değişikliği mi olduğunu ise zaman gösterecektir.

56 Yarg. 22 HD., 15.4.2014, E. 2013/8617, K. 2014/8159, (www.kazanci.com).

57 YHGK, 16.5.2019, E. 2015/22-3352, K. 2019/569, (www.kazanci.com).



### 3. Görüşümüz ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı'nın Değerlendirilmesi

İşçinin iş görme borcunu gereği gibi yerine getirmiş sayılması için üstlendiği iş görme edimini kanuna ve sözleşmeye uygun olarak ifa etmesi gerekir. İş görme ediminin konusu işçinin görev tanımı ile belirlenirken edimin ifa zamanı da, kanunun emredici hükümlerine aykırı olmak kaydıyla sözleşmelerde özel olarak kararlaştırılmaktadır. Taraflar işçinin hangi gün işyerine geleceği, hangi saatler arasında çalışacağı konusunda anlaşmışlarında işçinin bu anlaşmaya uygun olarak işyerine gelmesi ve iş görme edimini yerine getirmesi gerekir.

Bu açıdan taraflar İş Kanunu'nun 44. maddesindeki düzenlemeye uygun olarak iş görme ediminin ifa zamanını genişletebilir ve kural olarak işgünü sayılmayacak bir süreyi işgünü olarak belirleyebilirler. Bu bağlamda da işçinin bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı kabul etmesi ve işverenin de o gün çalışılacağını işçiye duyurması ile birlikte artık o günün tatil günü olarak değil, işgünü olarak kabul edilmesi gerekir kanaatindeyiz. Bunun sonucunda anılan günde işçinin işyerine gelmemesi bize göre devamsızlık olarak kabul edilmelidir. İşçinin sözleşmesindeki hüküm uyarınca bayram veya genel tatil gününde işyerine gelmesine rağmen iş görme edimini yerine getirmemesi hali ise görevini yapmama olarak değerlendirilmelidir.

Yukarıda belirttiğimiz görüşümüz çerçevesinde Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2019 tarihli Kararı'nda vardığı sonuca katılamamaktayız. Karar kanaatimize göre, birkaç açıdan eleştiriye açıktır. Kararda, "... Görüldüğü üzere, işçilerin dinlenme hakkı Anayasa ile güvence altına alınmış yine Anayasa'nın 50'nci maddesinde dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtildikten sonra yıllık izin, hafta tatili ve bayram tatili hakları ayrıca vurgulanmıştır. Gerçekten de kişinin hiç dinlenmeden sürekli biçimde çalışması gerek beden ve ruh sağlığı, gerekse sosyal, kültürel ve toplumsal birliktelik açısından olumsuz sonuç-

lara yol açacaktır." denilmektedir. Oysa dolaylı olarak dinlenme olanağı verdiği söylenebilirse de bayram ve genel tatillerin öngörülmesindeki amaç işçinin dinlendirilmesi değildir. Bu nedenle bayram ve genel tatillerde işçinin sözleşmesindeki hükme rağmen işe gelmemesini haklılaştırırken Hukuk Genel Kurulu'nun anayasal dinlenme hakkına dayanması bizce isabetli olmamıştır<sup>58</sup>.

Yine Hukuk Genel Kurulu kararında, "... işin niteliği nedeniyle devamlı faaliyet göstermesi gereken iş yerlerine gelince, bunlar 2429 Sayılı Kanuna da İş Kanunu'nun 44'üncü maddesinin birinci fıkrası hükümlerine de tabi olmaksızın ulusal bayram ve genel tatillerde faaliyetlerini sürdürürler ve işçi çalıştırabilirler." denilmektedir. Ancak bu gerekçeye de katılamadığımızı belirtmeliyiz. Zira 2429 sayılı Kanun'da "Mahiyetleri itibarıyla sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır." hükmü yer almaktadır. Görüldüğü üzere 2429 sayılı Kanun'da, nitelikleri gereği devamlı faaliyet göstermesi gereken işyerleri için o işyerindeki işçilerin rızasının aranmayacağına ilişkin bir düzenleme yer almamakta, "...özel kanunlarındaki hükümler saklıdır." denilmek suretiyle bu konuda özel bir düzenleme olması aranmaktadır. Konu İş Kanunu açısından değerlendirildiğinde İş Kanunu'nda da konuya ilişkin hiçbir düzenleme yer almamaktadır. Oysa örneğin hastaneler niteliği gereği hizmetin devamlılığının esas olması gereken işyerleridir. Nitekim Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinde bayram ve genel tatil günlerinde nöbet esasına göre çalışmadan söz edilmektedir<sup>59</sup>.

58 Öğretide Baycık bu tatil hakkının diğer dinlenme haklarından farklı olduğunu belirttiikten sonra, işçinin ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ücretin içinde olduğunun kararlaştırılması halinde bu hakkın karşılığının alınmamış olacağını, bu durumun da anayasal dinlenme hakkının ihlali niteliği taşıyacağını ileri sürmektedir, Baycık, Gaye: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016, İstanbul 2018, 299. Ancak bu görüşe katılamadığımızı ifade etmek isteriz.

59 Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin (RG., 13.01.1983, 17927) 41. maddesinde, "Genel olarak yataklı tedavi kurumlarında nöbet; normal çalışma saatleri dışında ve resmi tatil günlerinde dışarıdan gelecek



Uygulamada iş sözleşmesine konulan hükümlerle bu onaylar başlangıçta alınmaktadır, ancak bu onayın alınmadığı ihtimalde konu sorun yaratabilecek niteliktedir. Bu nedenle olması gereken hukuk açısından, niteliği gereği sürekli hizmet sunumunun şart olduğu işyerleri ile sınırlı olmak üzere, işverenin talebi halinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde -en azından belirli bir nöbet sistemi dahilinde- işçilerin çalışmak zorunda olduklarına ilişkin bir hükmün öngörülmesi isabetli olurdu. Ancak mevcut düzenlemeler karşısında bu gibi işyerlerinde de işçilerin bayram ve genel tatillerde çalıştırılabilmeleri için rızalarının alınması gerekecektir.

## VI. Sonuç

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da ulusal bayram ve genel tatillerde resmi daire ve kuruluşların tatil edileceği belirtilmiş, 29 Ekim günü dışında özel sektöre ait işyerleri için bir düzenleme yapılmamıştır. Bir diğer deyişle belirtilen günlerde işçilerin çalışıp çalışmayacakları iş kanunlarına bırakılmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda konuya ilişkin olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışıp çalışmayacağını iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabileceği, böyle bir kararlaştırmanın olmaması halinde ancak işçinin onayı ile bayram ve genel tatil gününde işçinin çalıştırılabileceği belirtilmiştir.

Kanun'daki hüküm çerçevesinde iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde işçinin çalışacağına ilişkin rızasının olması halinde bayram ve genel tatil günlerinde işe gelip çalışması gerekmektedir. Artık sözü edilen günler işçi açısından işgünü niteliği taşır ve işçinin o gün işe gelmemesi izinsiz ve haklı bir sebebi olmaksızın işe gelmeme, bir diğer deyişle devamsızlık durumu oluşturur. Bunun sonucunda da devamsızlığın Kanun'da belirtilen süreleri aşması halinde işçi-

nin iş sözleşmesi işverence devamsızlık gerekçeyle haklı sebeple feshedilebilir.

Yargıtay da daha önceki kararlarında bu yönde sonuca ulaşırken son dönemde görüş değiştirmiş görünmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında verdiği bir kararda sözleşmeyle kabul etmesine rağmen bayram ve genel tatillerde işçinin işe gelmemesinin haklı değil, geçerli sebep olduğunu kabul etmiştir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise, işçinin bayram ve genel tatillerde işe gelmemesinin devamsızlık değil, görevi yapmama olduğunu belirtmiştir. Bize göre her iki karar da eleştiriye açık olup, isabet taşımamaktadırlar.

## KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan: 4857 sayılı İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2008.
- Arslan, Seda: İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, İstanbul 2012.
- Başbuğ, Aydın/Yücel Bodur, Mehtap: İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021.
- Baycık, Gaye: İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri, İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, 2016.
- Caniklioğlu, Nurşen: Ücretli Yıllık İzin Hakkı-Devamsızlık- Hizmet Sözleşmesinin Feshi, İHD, Nisan-Haziran 1993.
- Caniklioğlu, Nurşen: Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi, İstanbul 2001.
- Çelik, Nuri/ Caniklioğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022.
- Danar, Cüneyt: Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Gereği Tatil Edilen Cumartesi Günü Genel Tatil Günü Müdür?, Sicil İş Hukuku Dergisi, Eylül 2006.
- Demir, Cuma Arif: Hastalığın İş İlişkisine Etkisi, İstanbul 2021.
- Ekmekçi, Ömer/Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 3. Baskı, İstanbul 2021.

hastalarla, kurum içindeki hastaların acil durumlarında tıbbi ve bununla ilgili idari ve teknik yardımları vaktinde sağlayabilmek, olması muhtemel idari ve teknik olay ve kasalara zamanında müdahale edebilmek amacını güder." denilmektedir.

- Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C.1 Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 1984.
- Ergin, Hediye: Türk ve Alman Hukukunda İş Sözleşmesinin Sağlık Nedeniyle Sona Ermesi, İstanbul 2009.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhiddin/Baysal, Ulaş: İş Hukuku, Güncellenmiş 7. Baskı, Ankara 2022.
- Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Savaş, Fatma Burcu: İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Haklı Nedenle Feshi, İstanbul 2012.
- Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 25. Baskı, Ankara 2020, (İş Hukuku).
- Sümer, Haluk: Yargıtay Kararlarının Işığı Altında İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Metin Kural'a Armağan, Ankara 1998, (Devamsızlık).
- Süzek, Sarper: İş Hukuku, 21. Baskı, İstanbul 2021.
- Şen, Murat: Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2010.
- Tosun, Tarık Gökhan: Basın İş Hukukunda Ücret, İstanbul 2019.
- Tulukçu, N. Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012.
- Uşan, Fatih: "Karar İncelemesi: Sağlık Durumuna Bağlı Devamsızlık Nedeniyle Hizmet Sözleşmesinin Feshi-Kıdem Tazminatı", Kamu-İş, C. 5, S. 2, Ankara Ocak 2000.