

**Cüneyt DANAR**

MESS Müşavir Avukatı

# Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun Gereği Tatil Edilen Cumartesi Günü Genel Tatil Günü Müdür?

**T.C. YARGITAY 9. HUKUK  
DAİRESİ****Esas No** : 2003/17723**Karar No** : 2003/17653**Tarihi** : 23.10.2003**Dava**

Davacı hafta tatili gündeliklerinin ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel Mahkeme, isteği hüküm altına almıştır.

Hüküm süresi içinde davalı avukatı tarafından temyiz edilmiş olmakla dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**Karar**

Davacı dava dilekçesinde Genel Tatil gününün son gününün Cuma gününe rastladığını, ertesi gün olan Cumartesi gününde de çalıştırılması nedeniyle kendisine Toplu İş Sözleşmesinin 36/11. maddesine göre tatil günü ücreti ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkeme Genel Tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun uyarınca genel tatil günü olarak kabul edilmesi gerektiği görüşüyle davacı isteklerini kabul etmiş olup, karar davalı tarafça temyiz edilmiştir.

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 çalıştırıldıkları 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 bugün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları 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'un 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 Yasa'da 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 Kanunu'nun 38. maddesinde de Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı Yasa'nın 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceği belirtilmektedir. Bütün bu yasal düzenlemeler karşısında son günü Cuma'ya gelen genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de genel tatil günü olarak kabul edilmesi mümkün olamayacağından, usul ve yasaya aykırı olarak verilmiş olan mahkeme kararının bozulması gerekmiştir.

### Sonuç

Temyiz olunan kararın yukarıda yazılı sebepten BOZULMASINA, 23.10.2003 gününde oybirliği ile karar verildi.

## 1. KARARA KONU MADDİ OLAYA İLİŞKİN TESPİTLER

İncelemeye konu olayda, genel tatil gününün son günü Cuma'ya denk gelmiş ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2. maddesinin D bendine göre tatil edilmesi gereken ertesi gün olan Cumartesi günü de işyerinde çalışma yapılmıştır. Dava, tatil günü ücreti ödemesi talebiyle açılmıştır.

Karardan, olaydaki işyerinde 1.3.2001-28.2.2003 dönemini kapsayan bir toplu iş sözleşmesinin varlığı anlaşılmaktadır.

İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 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 bugün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir..." hükmü bulunmaktadır.

Aynı maddenin "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretleri" başlıklı II. bendinde ise, "...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 çalıştırıldıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50'si tutarı tazminat olarak ödenir..." hükmüne yer verilmiştir.

Yerel mahkemece, genel tatil gününü takip eden Cumartesi gününün de Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca genel tatil günü olarak kabul edilmesi gerektiği yönünde hüküm kurulmuştur.

Karar davalı tarafça temyiz edilerek konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiştir.

Yüksek Mahkeme, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un 2/D maddesinin düzenleniş amacının, Kanun'un yayımlandığı tarihte Cumartesi günü saat 13.00'e kadar çalışma yapılması olduğu, Kanun'un belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olduğu ancak artık Cumartesi gününün genel tatil günü olmadığı ve bu günün de normal bir Cumartesi günü olduğu, Kanun'da genel tatil günlerinin kaç gün olduğunun belirtildiği ve ayrıca toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücretin belirlendiği, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde de Cumartesi günü ücreti düzenlendiği gibi aynı Kanun'un 42. maddesinde de genel tatil günü ücretinin hangi günler için ödeneceğinin belirtildiği, böyle bir Cumartesi günü yaptırılan çalışmanın toplu iş sözleşmesinde öngörülen zamlı ücrete hak kazandırmayacağı sonucuna vararak Yerel Mahkeme'nin kararını bozmuştur.

Olayda incelenmesi gereken hususlar, son günü Cuma'ya denk gelen Ulusal Bayram veya genel ta-

tilin ertesi günü olan Cumartesi gününün, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun uyarınca tatil edilmesi ve tatil edilen Cumartesi gününün de “genel tatil günü” sayılıp sayılmayacağı ile bu gün çalışan işçiye ödenmesi gereken ücret üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Karara konu olay mülga 1475 sayılı İş Kanunu zamanında geçmekle birlikte, Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun’un halen yürürlükte olması nedeniyle, konu mevcut 4857 sayılı İş Kanunu açısından da önemini korumaktadır.

Konu hakkında, inceleyecek olduğumuz yukarıdaki kararın yanı sıra, sadece Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 9.10.2003 tarih ve 2003/15690 Esas, 2003/16489 Karar sayılı kararı ile aynı tarihli 2003/17269 Esas, 2003/16543 Karar sayılı kararlarına ulaşmak mümkün olabilmektedir. Bu üç karar metni birebir aynı olduğundan, inceleme konusu olarak son tarihli kararın ele alınması uygun görülmüştür.

İncelememizde sırasıyla, “Olaya İlişkin Hukuki Müesseseler” başlığı altında dava konusu olaya ilişkin hukuki kavramlara, “Hukuki Değerlendirme” başlığı altında karar ile ilgili incelenmesi gereken konulara, akademik görüşlere ve konuya ilişkin kanaatimize, “Sonuç” kısmında da nihai açıklamalarımıza yer verilecektir. Ulusal Bayram ve genel tatillerin hafta tatiline ya da çalışılmayan Cumartesi gününe rastlaması ve bu günlerde ödenecek ücretin çıplak ücret mi giydirilmiş ücret mi olması gerektiği hususlarının ayrı bir inceleme konusu olması gerektiği düşünüldüğünden, bu incelememizde ele alınmayacaktır.

## II. OLAYA İLİŞKİN HUKUKİ MÜESSESELER

### 1. Köprü Günler Kavramı

Ulusal Bayram ya da genel tatilin son Cuma günü ile Pazar günleri arasında kalan Cumartesi günlerine “köprü günler” denilmektedir. Bu deyim esasen Fransız ve İsviçre hukukçuları tarafından kullanılmakla birlikte<sup>1</sup>, burada kastedilen Cumartesi günü bizim mevzuatımızda da mevcuttur ve Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gereği tatil edilmektedir.

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gereği Cumartesi gününün tatil edilmesine iliş-

kin hükmün yürürlüğe girdiği 19 Mart 1981 tarihinin içinde bulunduğu dönemde Cumartesi gününün bir özelliği vardı. Resmi daireler ve kuruluşlar Cumartesi günleri saat 13.00’e kadar çalışmaktaydılar. Pazar günleri hafta tatili olduğundan, arada kalan ve yarım gün çalışılan Cumartesi gününün tatil edilmesi amaca uygun görülmekteydi. Yani kanun koyucunun buradaki amacı, çalışanlar yararına bu yarım günü de tatil hükümlerine tabi tutmaya yönelikti. Ancak daha sonra “mevzuatımızda resmi daire ve kuruluşlarda Cumartesi gününün tamamı tatil günü olarak kabul edilerek hafta tatili iki güne çıkarılmıştır”<sup>2</sup>. İş Kanunu kapsamına giren işyerlerinde de, gerek mülga 1475 sayılı İş Kanunu ve gerekse 4857 sayılı İş Kanunu’na göre haftalık çalışma süresinin haftanın beş günü çalışılarak tamamlanması ile Cumartesi gününün tamamının tatil edilebilmesi imkanı bulunduğundan, köprü günlerinin önemi eskiye göre azalmıştır<sup>3</sup>. Ancak, bugün dahi önemini koruyan husus, Cumartesi gününün tatil olup olmadığı değil, bu günde yapılan çalışmanın genel tatil gününde yapılan çalışma sayılıp sayılmayacağıdır.

### 2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 19.3.1981 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kanun’un yayımlandığı tarihte yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu’nca 14. maddesi hariç olmak üzere 10.6.2003 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır. Ne var ki, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde ödenecek olan ücreti düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu’nun yürürlükten kaldırılmasına rağmen, söz konusu günleri düzenleyen 2429 sayılı Kanun halen yürürlükte ve ilgili maddelerinde bir değişiklik de yapılmamıştır.

2429 sayılı Kanun’un 1. maddesine göre “Ulusal Bayram” 29 Ekim günüdür. Kanun’un 2. maddesinin A bendinde sayılan resmi ve dini bayramlar ile C bendinde belirtilen 1 Ocak yılbaşı günü de “Genel Tatil Günleri”dir.

Buna göre genel tatil günleri şunlardır:

- 23 Nisan günü Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı,
- 19 Mayıs Atatürk’ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı,

- 30 Ağustos günü Zafer Bayramı,
- Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3,5 gün olan Ramazan Bayramı,
- Arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4,5 gün olan Kurban Bayramı,
- 1 Ocak yılbaşı tatili.

### 3. Son Günü Cuma'ya Denk Gelen Ulusal Bayram ya da Genel Tatil Gününü Takip Eden Cumartesi Gününün Genel Tatil Günü Sayılması

2429 sayılı Kanun'un 2. maddesinin D bendinin ikinci fıkrasına göre, Ulusal Bayram veya genel tatil günleri Cuma günü sona erdiğinde, takip eden Cumartesi gününün tamamı tatil yapılır.

Hatırlanacağı üzere, 2006 yılında Ocak ayında Kurban Bayramı'nın son günü ile 19 Mayıs günleri Cuma'ya denk gelmişti. Bu günleri takip eden Cumartesi günleri de 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilmişti. İşte, 2429 sayılı Kanun'un 2/D maddesi ile kastedilen Cumartesi gününün tatil edilmesi uygulaması bu şekilde yaşanmaktadır.

Kanun'un 2/D bendindeki hükmün mutlak emredici hüküm olduğu hususu izahtan varestedir. Bunun sonucu olarak, Kanun'da sayılan Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinin niteliğinin taraflarca veya yargı kararıyla değiştirilmesi hukuken mümkün değildir. Maddenin amir hüküm olmasından hareketle, son günü Cuma'ya denk gelen Ulusal Bayram ya da genel tatili takip eden ve 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilen Cumartesi gününün de "genel tatil günü" olduğunu söylemek gerekir ve kanaatimizce bu yorum Kanun'un amacını en iyi şekilde yansıtmaktadır.

### 4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Yapılan Çalışmalarda Ödenecek Ücret

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun "Genel tatil ücreti" başlıklı 42. maddesinin birinci fıkrasında yer alan düzenlemeye göre, işçilere Ulusal Bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak ödenecektir. Eğer söz konusu günlerde işçiler tatil yapmayarak çalışırlarsa, çalış-

tıkları günlerin ücretleri, ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir kat fazlasıyla ödenir.

Kanun'un çalışılan Ulusal Bayram ya da genel tatillerdeki ücretlerinin "bir kat fazlasıyla" ödenmesi gerektiğine ilişkin ifadesi, bu günlerde çalışan bir işçinin ayrıca bir yevmiyeye mi yoksa iki yevmiyeye mi hak kazanacağı noktasında uyuşmazlığa sebebiyet vermiştir. Bu konuda ulaşılabilen en yeni tarihli iki Yargıtay kararında da<sup>4</sup> Yüksek Mahkeme; "bir kat fazlasıyla" sözcüklerini, bir iş karşılığı olmaksızın anılan günlerde çalışanlara ilave bir yevmiye şeklinde yorumlayarak, o gün için toplamda iki yevmiye verilmesi gerektiğine karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi aynı kararlarda Daire'nin yerleşik görüşünün bu şekilde olduğunu ve öğretinin de bu görüşü benimsediğini açıkça ifade etmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun aynı başlıklı 47. maddesinin birinci fıkrasında, yerinde bir ifadeyle, "...tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir." denilerek, bu konuda artık karışıklığa yer vermeyecek şekilde düzenlemeye gidilmiştir. Buna göre, Ulusal Bayram ya da genel tatil günlerinde çalışan işçilere, bir iş karşılığı olmaksızın tam olarak ödenen o günle ilgili ücretlerinin yanı sıra, ayrıca, çalıştıkları her gün için bir günlük ücretleri daha ödenecektir.

Haftanın çalışılan günlerine denk gelen Ulusal Bayram ya da genel tatilde ödenecek ücret konusunda bir sorun yaşanmazken, inceleme konumuz olan, 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilen Cumartesi günü yapılan çalışmalarda ücretin nasıl ödeneceği hususunda bugün bile görüş birliğine varılamamıştır. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde ödenmesi gereken ücret 4857 sayılı İş Kanunu'nun 47. maddesinde açıkça düzenlendiği halde, tatil edilen Cumartesi günü ücretinin nasıl ödenmesi gerektiği hususu ne İş Kanunu'nda ne de 2429 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. İşte bu nedenle, tatil edilen Cumartesi gününün Ulusal Bayram ya da genel tatil günü sayılıp sayılmayacağı önem taşımaktadır.

### 5. Fazla Çalışmalar

Cumartesi gününün genel tatil günü sayılıp o gün çalışılması halinde ücretin buna göre hesaplanması ile o günü normal bir Cumartesi kabul edip, yapılan çalışmayı fazla çalışma olarak nite-

lendirerek ücreti buna göre hesaplamak, bizleri iki farklı hukuki sonuca götürmektedir. Bu nedenle inceleme yazımız içinde fazla çalışma kavramına da kısaca değinmek gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Fazla çalışma ücreti" başlıklı 41. maddesinin birinci fıkrasına göre fazla çalışma, Kanu'nda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık 45 saati aşan çalışmalardır ve aynı maddenin ikinci fıkrasına göre de, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının % 50 yükseltilmesi suretiyle ödenmesi gerekmektedir.

İş Kanunu'nun 63. maddesine göre haftalık çalışma süresi, haftanın çalışılan günlerine, günde 11 saati aşmamak koşuluyla farklı şekilde dağıtılabilmektedir. Örneğin haftada 5 gün çalışılan bir işyerinde günlük çalışma süresinin mutlak surette 9 saat olması gerekmekte; sözgelimi haftanın 3 günü günde 11 saat çalışılarak, kalan çalışma süresi de haftanın diğer iş günlerine taksim edilebilecektir. Aynı husus haftanın 6 günü çalışılan işyerleri için de geçerli olmakta ve bu işyerlerinde de günlük çalışma süreleri farklı şekilde dağıtılabilmektedir.

İnceleme konumuz açısından kaideten, haftanın beş günü çalışılan işyerinin bir özelliği bulunmamaktadır çünkü haftanın beş günü çalışılan bir işyerinde zaten 2429 sayılı Kanun gereği Cumartesi günü tatil edilmese bile o gün çalışılmamaktadır. Dolayısıyla, sadece haftanın altı günü çalışılan bir işyerinde, tatil edilen Cumartesi günü çalışılmış olması hususu önem kazanmaktadır.

### III. HUKUKİ DEĞERLENDİRME

Yüksek Mahkeme'nin kararına ilişkin görüşlerimizi belirtmeden önce, kararlar ilgili önemli bazı hususlara değinmek, bunun devamında önce akademik görüşlere yer vermek ve son olarak da kanaatimizi ifade etmekte yarar bulunmaktadır.

#### 1. Karar Aynı Olay ve Muhtemelen Aynı İşyeri ile İlgilidir

Yazımızın başında da belirttiğimiz üzere, konu hakkında sadece inceleme yapacağımız karar değil, aynı tarihi taşıyan iki karar daha bulunmaktadır. Bu üç karar incelendiğinde, sadece karar tarihi ve esas/karar numaralarının farklı olduğu, metnin birebir aynı olduğu görülmektedir.

Her üç kararın, bu özelliklerinden dolayı tek bir karar gibi düşünülmesi gerektiğinden, Yüksek Mahkeme'nin bu konudaki görüşünün istikrar kazandığını söyleyebilmek mümkün görülmektedir.

#### 2. Karara Konu İşyerinde Haftada Çalışılan Gün Sayısı Belli Değildir

Kararda açıkça haftada kaç gün çalışıldığına yer verilmemiştir. Net bir şekilde anlaşılan husus sadece, o işyerinde 2429 sayılı Kanun'a göre tatil edilen bir Cumartesi gününde işçinin çalıştırılmış olmasıdır.

Karar metninde tam olarak yazılmasa da, söz konusu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinde yer alan, "...haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup, Cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bugün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir..." ifadesi bizlere biraz ipucu vermektedir. 36. maddedeki "...haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden" ifadesi, işyerinde haftanın beş günü çalışıldığı şeklinde izlenim verdiği gibi, işyerinin belirli kısımlarında haftanın beş günü çalışıldığı, diğer kısımlarında ise altı günü çalışıldığı gibi bir yoruma da elverişlidir.

#### 3. Karara Konu İşyerine Özgü Bir Karar Verilmiştir

Dava konusu işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinde, Cumartesi günü de çalıştırılanlara ödenecek ücrete ilişkin özel bir hüküm bulunmaktadır.

Yüksek Mahkeme kararında, "...İlgili toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günleri çalışma yapılması halinde ödenecek ücret de açıkça belirtilmiştir..." denilmiş ve o tarihte yürürlükte bulunan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 38. maddesinde de Cumartesi günü ücretinin düzenlenmiş olduğu ifade edilerek, çalışılan Cumartesi gününün normal bir Cumartesi olması gerektiği yönünde bir hüküm tesis edilmiştir.

Olayda Cumartesi çalıştırmaya yönelik bir hükmün bulunmadığı varsayıldığında ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda da Cumartesi günü çalıştırmaya ilişkin maddenin düzenlenmediği dikkate alındığında,

Yüksek Mahkeme'nin sadece o olaya özgü bir karar verip vermediği ve bu kararın genelleştirilip genelleştirilemeyeceği hususu da tartışmaya açıktır.

#### 4. Akademik Görüşler<sup>5</sup>

Prof. Dr. Fevzi Demir'e göre; Ulusal Bayram ve genel tatil günleri Kanun'da belirtilmiş ancak ücretlendirilmesi hususu Kanun'da yazmamaktadır. Bu husus İş Kanunu'nda düzenlenmiş olmakla birlikte, son günü Cuma'ya gelen Ulusal Bayram ya da genel tatili takip eden Cumartesi gününe ilişkin ücretin ödeneceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Anayasa'da "ücret emeğin karşılığıdır" denilmektedir. Buna göre, çalışmadığı hallerde ücret ödeneceği belirtilmeyen hallerde, bir ücret ödemesinin yapılmaması gerekir.

Prof. Dr. Münir Ekonomi'ye göre; Yargıtay'ın bu kararındaki özellik, burada haftada 5 gün ve 45 saat çalışarak Cumartesi gününün serbest zaman olarak bırakılmasıdır. Ulusal Bayram ve genel tatillerde ücret ödenmesinin amacı, işçinin çalışacağı bir günde, kanunen bir Ulusal Bayram veya genel tatil günü olması dolayısıyla, bunu ifa edememesi ve dolayısıyla onun karşısında alacağı ücretten yoksun kalmasıdır. Oysa ki karara konu olayda durum böyle değildir. İşçi haftada 5 gün ve toplam 45 saat çalışmış ve ücretini tam olarak almıştır. Serbest zaman olarak kullandığı Cumartesi günü için tatil ücreti ödenecek denilirse, o haftaya mahsuben kendisine 52,5 saatlik ücret ödenmesi gerekir ki, bunu hukukla bağdaştırmak mümkün değildir.

Ekonomi görüşlerini bu şekilde ifade ederken, Yargıtay'ın kararındaki muhtemel noksanlığa işaret ederek, Yargıtay'ın olayın özelliği olduğunu söylemesi gerekirken, sanki bunu genellemiş gibi yaptığına dikkat çekmektedir. Ekonomi'ye göre, aynı işyerinde haftanın 6 işgünü vardiya usulüne göre çalışan bir işçi, tabii ki Cumartesi günü çalıştığında, o gün 2429 sayılı Kanun'a göre tatil günüdür ve tatil günü çalışması nedeniyle tatil günü ücretine hak kazanacaktır.

Doç. Dr. Ömer Ekmekçi'ye göre; karara konu işyerinin haftada 6 işgünü çalışılan bir yer olması lazım. Haftada 5 işgünü çalışılan bir yer olsa, işçi çalışmadığı bu sürenin ücretini zaten alamayacaktır, çalışmadığı halde bu sürenin ücreti asıl ücretinin içindedir. Karara konu uyuşmazlığın ortaya çıkması için haftada 6 işgünü çalışılan bir yer ve

çalışma gününün de Ulusal Bayram ya da genel tatile denk gelmiş olması gerekir, aksi takdirde, zaten çalışmıyorsa, buradaki ücreti istemesi mümkün değildir.

#### 5. Kanaatimiz

Öncelikle, karara konu işyerinde haftada kaç gün çalışıldığının tespit edilmesi gerekmektedir. Zira, Sayın Ekonomi ve Sayın Ekmekçi'nin de belirttiği gibi, Cumartesi'nin 2429 sayılı Kanun'a göre tatil edilmesi ve işçinin o gün gelip çalışması durumunda böyle bir uyuşmazlık ortaya çıkacak; tatil edilen Cumartesi günü gelip çalışmayan işçinin o gün için ayrıca genel tatil ücreti talep etmesi mümkün olmayacaktır.

Yukarıda da detaylı olarak izah edildiği üzere<sup>6</sup>, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinden, işyerinde haftada 5 gün çalışıldığı gibi, bazı işçilerin 6 gün çalıştığı anlamı da çıkmaktadır. Sonuç olarak, bu konuda karar metninden kesin bir sonuca varmak kanaatimizce mümkün değildir. Bu nedenle, öncelikle karara dayalı olarak kanaatimizi belirttikten sonra, herhangi bir işyerinde haftanın beş ya da altı günü çalışılmış olmasına göre alternatifler üzerinde duracağız.

Kararda aslında, işyerinde haftada kaç gün çalışıldığının bir önemi bulunmamaktadır çünkü sorun, 2429 sayılı Kanun'a göre tatil edilen Cumartesi günü yapılan çalışmaya ilişkindir. Karara konu işyerinde haftada 5 gün çalışılsa bile, tatil edilen Cumartesi gününe ilişkin genel tatil günü ücretinin istenebilmesi için, o gün çalışma yapılmış olması lazımdır.

2003 Yılı Yargıtay Kararları Değerlendirme Toplantısı'nda karar üzerinde işyerinde haftada kaç gün çalışılmış olduğu tartışılırken, ağırlıklı olarak, işçinin tatil edilen Cumartesi günü çalışmamış olduğu ve çalışmadığı bu Cumartesi gününe ilişkin olarak ayrıca genel tatil günü ücreti istediği varsayılmıştır. Bu nedenle tartışmalarda karara konu işyerinde haftada 5 gün çalışıldığı, işçinin serbest zaman olarak kullandığı Cumartesi gününün takvimsel rastlantı sonucu 2429 sayılı Kanun'a göre tatil edilmesi nedeniyle o gün için ayrıca bir genel tatil günü ücretine hak kazanamayacağı ifade edilmiştir.

Kanaatimizce, olaydaki işyerinde haftada 5 gün ve tatil edilen Cumartesi günü de gelip çalışılmış

olması olaydaki mantık silsilesine daha uygun düşmektedir. Karar üzerinde yapılan tartışmalarda gözden kaçan husus, karar metninde de açıkça ifade edildiği üzere, işçinin tatil edilen Cumartesi günü de gelip çalışmasıdır. Karardan kaideten, işçinin, genel tatilin son gününün Cuma'ya denk gelmesi nedeniyle 2429 sayılı Kanun uyarınca tatil edilmiş olan Cumartesi günü de gelip çalıştığı ve bu nedenle Cumartesi günü için de genel tatil günü ücreti istediği anlaşılmaktadır. Eğer dava dosyasında aksine bir kanıt yoksa, incelemekte olduğumuz metnin "KARAR" bölümünün ilk cümlesinde yer alan "...ertesi gün olan Cumartesi gününde de çalıştırılması nedeniyle..." ifadesi bizi bu sonuca götürmektedir. Esasen Yargıtay'ın da, işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günü ücretini düzenleyen maddede yer alan "...haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden

madığına inanmaktayız. Özetle, Cuma gününe rastlayan tatilin son gününü izleyen Cumartesi günü de tatil devam edecek, bu gün de tatil günleri hakkındaki hükümlere tabi olacaktır<sup>7</sup>. Esasen Sayın Ekonomi ve Sayın Ekmekçi de aynı görüşte olmakla birlikte, ayrıldıkları nokta, karara konu olayda haftada çalışılan gün sayısıdır.

İncelemekte olduğumuz kararda tatil edilen Cumartesi günü de çalışma yapılmış olduğu sonucu değiştirmemektedir. Kanaatimizce Yargıtay, karara konu işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesinde Cumartesi günü yapılan çalışmalara ilişkin özel bir hüküm olması ve o dönemde yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nda da Cumartesi günü ücretinin düzenlenmiş olması nedeniyle, böyle bir hüküm tesis etmiştir. Bununla birlikte, yine de Kanun'un mutlak emredici hükmünün toplu sözleşmede yer alan bir hükümle değiştirilemeye-

## Cuma gününe rastlayan tatilin son gününü izleyen Cumartesi günü de tatil devam edecek, bu gün de tatil günleri hakkındaki hükümlere tabi olacaktır.

haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup, Cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bugün çalıştırılmaları halinde..." ifadesine dayanarak hüküm tesis ettiğini dikkate aldığımızda, o işyerinde haftada 5 gün çalışıldığını ve tatil edilen Cumartesi günü ayrıca bir çalışma yapılmış olduğunu söylemek yerinde olacaktır.

2429 sayılı Kanun'a göre tatil edilmiş olan Cumartesi gününün genel tatil günü sayılıp sayılmayacağı konusundaki kanaatimiz ise; 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da sayılan günlerin tahdidi olduğu, bunların dışında bir günün Ulusal Bayram ya da genel tatil günü olamayacağı, bununla birlikte, Kanun'un 2/D bendinin ikinci fıkrası gereği Cumartesi gününün tatil edilmesinin de aynı Kanun'da sayıldığı ve bir önceki günün Ulusal Bayram ya da genel tatil günü olması nedeniyle tatil edilen Cumartesi gününün de Ulusal Bayram ya da genel tatilin devamı niteliğinde olması gerektiği yönündedir. Kanun'un mutlak emredici hükmünün bir mahkeme kararı ile değiştirilemeyeceğine, üstelik aynı olaya özgü olması nedeniyle, Yargıtay'ın konuya ilişkin yerleşik görüşünün de karar yönünde oluş-

çuğundan hareketle, Yargıtay'ın bu kararındaki görüşüne katılamamaktayız.

İşçiye ödenmesi gereken ücret bakımından da Yargıtay'ın vardığı sonuca göre, işçinin tatil edilen Cumartesi günü çalışması halinde tatil günü ücretine hak kazanamayacak, normal bir Cumartesi günü yapılan çalışma gibi, toplu sözleşmede yer alan hüküm gereği çalıştığı süreye ait ücreti % 75 zamlı ödenecektir. Yüksek Mahkeme'nin bu sonucuna da katılmamız mümkün değildir. Zira her şeyden önce, tatil edilen Cumartesi günü de genel tatil günü olarak kabul edilmeli, o gün yapılan çalışmalar için de işçiye yine toplu sözleşmedeki "...ulusal bayram ve genel tatil günleri ilgili kanunlarda belirli edilen günler olup, bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırıldıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50'si tutarı tazminat olarak ödenir..." hükmü dikkate alınarak ödeme yapılmalıdır. Kanun hükmünün mutlak emredici olmasını bir yana bıraksak bile, Kanun gereği tatil edilen Cumartesi gününde çalışmaması gereken işçinin çalıştırılması

halinde, hakkaniyet gereği, o gün yapılan çalışmanın Ulusal Bayram ya da genel tatil günü yapılan çalışma hükümlerine tabi olması gerekmektedir.

Sonuç olarak; Yüksek Mahkeme'nin karara konu işyerine özgü bir karar verdiği, bu kararın genelleştirilmesinin doğru olmayacağı, diğer yandan, inceleme konusu kararda varılan hükmün Yüksek Mahkeme'nin yerleşik görüşü olmadığı ve nihayetinde, yukarıda detaylı olarak açıkladığımız nedenlerle karara katılmadığımızı ifade edebiliriz.

Karara konu işyerindeki gibi toplu iş sözleşmesinde bu konuda hüküm olmayan bir işyerini düşündüğümüzde de vardığımız sonuç değişmemektedir. Haftada ister 5 gün isterse 6 gün çalışılan bir işyerinde, Ulusal Bayram ya da genel tatil gününü takip eden Cumartesi'nin tatil edilmesine rağmen o gün de çalışma yapılması halinde, Cumartesi yapılan çalışma Ulusal Bayram ya da genel tatil günü yapılan çalışma hükümlerine tabi olacaktır. Bununla birlikte, haftada 5 gün ve 45 saat çalışılan bir işyerinde Cumartesi günü 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilmemişse -yani normal bir Cumartesi günü ise- ve o gün çalışma yapılmışsa, bu çalışma doğal olarak 4857 sayılı İş Kanunu'na göre bir "fazla çalışma" olacaktır ve ücretlendirmesi de buna göre yapılacaktır. Eğer bu işyerinde Kanun gereği tatil edilen Cumartesi bir çalışma yapılmamışsa, sırf tatil edilen Cumartesi'nin de Ulusal Bayram ya da genel tatil günü olması nedeniyle ayrıca bir genel tatil günü ücretinin ödenmesi söz konusu olmayacaktır. Aynı şekilde, haftada 6 gün çalışılan bir işyerinde 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilen Cumartesi günü çalışma yapılmamışsa, yine bu gün için ayrıca bir tatil günü ücreti ödenmeyecektir çünkü çalışılmayan bu güne ilişkin ücret zaten 45 saatlik ücretin içinde olacaktır.

#### IV. SONUÇ

Ulusal Bayram ve genel tatiller 2429 sayılı Kanun'da sayılan günlerdir. Bu günlerin son günü Cuma'ya rastladığında, takip eden Cumartesi günü de aynı Kanun gereği tatil edilir. Ulusal Bayram ve genel tatillerde yapılan çalışmalarda ödenmesi gereken ücret, tatil edilen Cumartesi günü yapılan çalışmalar için de geçerlidir çünkü o gün de kendisinden önce gelen tatil gününün devamı niteliğindedir.

2429 sayılı Kanun'un yayımlandığı dönemde

resmi kurumlar için Cumartesi günleri saat 13.00'e kadar çalışma yapılması ancak, daha sonra bu günün tamamının tatil edilmesi ve gerek mülga 1475 sayılı Kanun, gerekse 4857 sayılı İş Kanunu açısından Cumartesi gününün işgünü olarak kabul edilmesi nedeniyle; haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde o Cumartesi günü zaten çalışılmadığından, bu işyerleri açısından Cumartesi'nin tatil edilmesinin anlamı kalmadığını söylemek mümkündür. 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilen Cumartesi günü işyerine gelinerek çalışma yapılması halinde ise, o Cumartesi gününün "genel tatil günü" olduğu kabul edilmeli ve ücretlendirmenin de bu esasa göre yapılması gerekmektedir. 2429 sayılı Kanun gereği tatil edilen Cumartesi gününün, yargı kararları ya da tarafların iradesi ile niteliğinin değiştirilerek normal bir Cumartesi günü olarak kabul edilmesi de hukuken mümkün değildir.

#### DİPNOTLAR

- 1 AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006, s. 1572; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Ankara 1994, s. 466.
- 2 NARMANLIOĞLU, Ünal, s. 466, dn. 166.
- 3 NARMANLIOĞLU, Ünal, s. 466, dn. 166.
- 4 Yarg. 9. HD. 17.1.2002 tarih ve 2001/20301 Esas, 2002/289 Karar sayılı; aynı tarih ve 2001/20311 Esas, 2002/299 Karar sayılı kararları.
- 5 Bu bölümde ifade edilen görüşler için bkz. TÜRK-İŞ, Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2005.
- 6 Detaylı açıklama için "III. Hukuki Değerlendirme" bölümü altındaki 3 nolu başlığa bakınız.
- 7 Aynı ve benzer yönde görüşler için bkz. NARMANLIOĞLU, Ünal, s. 466; EKONOMİ ve EKMEKÇİ'nin görüşleri için bkz. Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, s. 78 ve s. 84.

#### KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan, İçtihatlı ve Açıklamalı 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2006.
- NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Ankara 1994.
- TÜRK-İŞ, Yargıtay'ın 2003 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara 2005.