

## Selçuk KOCABIYIK

MESS Müşavir Avukatı

# İşverenin Yönetim Hakkı Uyarınca Haftalık Çalışma Günlerini Belirleyebilmesi

### FEDERAL İŞ MAHKEMESİ<sup>1</sup>

**Karar Tarihi** : 15.09.2009

**Sayısı** : 9 AZR 757/08

İşverenler, iş sözleşmesinde açıkça belirtmemiş olması durumunda dahi işçileri pazar günü çalıştırabilirler.

### ÖZET

İşverenler, yönetim hakları uyarınca (ister kanundan doğan, ister kolektif sözleşmeden doğan bir hak olsun) işçilerin düzenli olarak pazar ve tatil günlerinde çalışmalarını isteyebilirler. Bu yönde iş sözleşmesinde işvereni açıkça yetkilendiren bir hükme yer verilmesi zorunlu değildir. İş sözleşmesinde, çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin olarak bir hükmün bulunmadığı durumlarda ve de yıllarca sadece normal işgünlerinde çalışmasına ilişkin bir uygulamanın söz konusu olduğu durumlarda dahi, pazar ve tatil gün-

lerinde işverenin çalışma yaptıramayacağı anlamına gelmemektedir.

### OLAY

Davacı 1977 yılından beri, davalı otomotiv yan sanayi işletmesinde çalışmaktadır. Tarafların aralarında bağittikleri iş sözleşmesinde ayrıntılara yer vermeden haftalık 40 saatlik vardiya düzenine göre bir çalışma süresi belirlenmiştir. Davalı, Haziran 2007 tarihinde yetkili kuruma müracaat ederek, işçilerin belirli süreli olarak pazar ve tatil günlerinde çalışmalarına yönelik izin almış ve bunun üzerine belirli işçilerin pazar ve tatil günlerinde çalışmalarına yönelik talimat vermiştir.

Davacı açmış olduğu davası ile yetkili kurumdan izin alınmış olunmasına karşın yine de zorunlu olarak pazar ve tatil günlerinde çalıştırılmasının mümkün olmayacağını tespitini talep etmiştir. Davacı, davası ile iş

sözleşmesinde açıkça belirtilmediği sürece pazar ve tatil günlerinde çalıştırılmasının olanak dahilinde olmadığını iddia etmiştir. Bunun ile birlikte yıllardır geçerli olan uygulama doğrultusunda sadece işgünlerinde çalışmak durumunda olduğu kanaatine hasıl olduğunu belirtmiştir. Davacının davası yargılamanın tüm aşamaları tarafından reddedilmiştir.

## GEREKÇE

Davacı, Çalışma Süreleri Kanunu'nun 13. maddesinin 4. veya 5. fıkrası hükmü uyarınca alınan istisna izninin mevcudiyeti halinde, iş sözleşmesinden doğan bir borcu olarak, işverenin talimatı doğrultusunda pazar ve tatil günlerinde çalışmak ile mükelleftir. İşverenler, kaynağını, yasalar, kolektif sözleşmelerden veya iş sözleşmelerinden aldıkları yönetim hakkı uyarınca çalışma süresinin haftanın günlerine dağıtımını GewO'nun 106. maddesinin birinci fıkrası hükmü uyarınca serbestçe belirleyebilirler.

Dava konusu olayda pazar günü çalışılmasının yasaklanmasını öngören Çalışma Süreleri Kanunu'nun 9. maddesinin birinci fıkrasının uygulanması söz konusu olmaktadır. Çünkü işveren ilgili kurumdan

Çalışma Süreleri Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrası hükmü uyarınca bir istisna izni almıştır. Bununla birlikte davalının pazar günü çalışma yaptıramayacağına ilişkin kolektif sözleşmelerden kaynaklanan bir kısıtlama da söz konusu değildir. Ayrıca işletme bünyesinde bir Çalışma Konseyi kurulup faaliyet göstermediğinden ötürü de İşyeri Teşkilat Yasası'nın 87. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde ifade bulmuş olan katılım haklarının da dikkate alınmasına yer bulunmamaktadır.

İşverenin yönetim hakkı diğer taraftan iş sözleşmesi ile de sınırlandırılmış değildir. Taraflar aralarında bağlatmış oldukları iş sözleşmesinde, çalışma sürelerinin haftanın günlerine dağılımı konusunda herhangi bir düzenlemeye yer vermemişlerdir. Böyle bir durumda en yakın olan uygulama, çalışma süresinin dağılımı konusunda gerekli yetkinin işverene bırakıldığı yönündedir. Yine burada Medeni Kanun'un 305. maddesi ve devamı maddeleri hükümleri uyarınca bir belirsizlik durumu da söz konusu değildir.

Dava konusu olayda davacının 1977 ile 2007 yılları arasında pazar günleri çalıştırılmadığı gerçeği de, durumun farklı yorumlanmasına gerekçe oluşturmamaktadır.

## 1. KARARA KONU OLAY:

Karara konu olayda, işveren 2007 yılında yetkili kuruma müracaat ederek, pazar ve tatil günlerinde işyerinde çalışma yapılmasına yönelik belirli süreli izin almış ve alınan izin üzerine bir kısım işçilerine pazar ve tatil günlerinde çalışmaları yönünde talimat vermiştir. İşyerinde 1977 yılından beri çalışmakta olan bir işçi ise, iş sözleşmesinde açıkça belirtilmediği sürece pazar ve tatil günlerinde çalıştırılmasının olanak dahilinde olmadığını iddia etmiş, yıllardır geçerli olan işyeri uygulaması doğrultusunda sadece işgünlerinde çalışmak zorunda olduğunu belirterek, yetkili kurumdan izin alınmış olmasına karşın pazar ve tatil günlerin-

de çalıştırılmasının mümkün olmadığını tespiti mahkemeden istemiştir.

Açılmış olan dava yerel mahkemede reddedilmiş, Federal Mahkeme ise işçinin, Çalışma Süreleri Kanunu'na göre alınan istisna izninin varlığı halinde, iş sözleşmesinden doğan bir borç olarak, işverenin talimatı doğrultusunda pazar ve tatil günlerinde çalışmak ile yükümlü olduğuna karar vermiştir. Federal Mahkemeye göre, işverenler, kaynağını, yasalar, kolektif sözleşmelerden veya iş sözleşmelerinden aldıkları yönetim hakkı uyarınca çalışma süresinin haftanın günlerine dağıtımını mevzuat hükümlerine göre serbestçe belirleyebilirler. Federal Mahkeme, bu sonuca varırken, işverenin yö-

## Esasen yönetim hakkı, işverenin kanun, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerine aykırı olmamak üzere vereceği talimatla işin yürütümü ve işçinin işyerindeki davranışını düzenleyebilmesini ifade eder.

netim hakkının bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle sınırlandırılabilirliğini, ancak somut olayda olduğu gibi yönetim hakkına ilişkin bir tahdidin bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle getirilmediği hallerde çalışma süresinin dağıtımına ilişkin yetkinin işverende olduğu gerekçesinden hareket etmiştir. Davacının uzun bir süreden beri pazar günleri çalıştırılmamasının da sonucu değiştirmeyeceğine hükmetmiştir.

### 2. KARARIN İNCELEMESİ:

Karardan anlaşıldığı kadarı ile işçi ile işveren arasında yapılmış olan iş sözleşmesinde çalışma süresinin haftanın günlerine nasıl dağıtılacağı konusunda herhangi bir hükme yer verilmemiştir. Bunun yanı sıra işçinin pazar günü çalıştırılmayacağına ilişkin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan bir kısıtlama da söz konusu değildir.

Çalışma Süreleri Kanunu'nun<sup>2</sup> 9. maddesinde; pazar ve tatil günlerinde dinlenme hakkına ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Kararda bahsi geçen 9. maddenin birinci fıkrasında ise, işçilerin pazar günleri 24 saat boyunca (gece 00:00'dan ertesi akşam 24:00'e kadar) ve genel tatil günlerinde çalıştırılmayacakları düzenlenmiştir. Yine kararda atıfta bulunulan Çalışma Süreleri Kanunu'nun 13. maddesinin 4. ve 5. fıkralarında, işçilerin pazar ve tatil günlerinde çalıştırılmamasına ilişkin düzenlemenin istisnaları yer almaktadır.

Kanununun 13. maddesinin 4. fıkrasında; 9. maddeye karşın; kimyasal, biyolojik, teknik ve fiziksel nedenlerle işin pazar ve tatil günlerinde de ara vermeden devam etmesinin gerektiği durumlarda, yetkili otoritenin işçilerin bugünlerde çalıştırılmasına izin vereceği hükmü yer

almaktadır. Aynı maddenin 5. fıkrasında da 9. maddede yer alan ana kurala bir başka istisna getirilmiştir. Buna göre, yabancı ülkelerde yasal olarak izin verilen haftalık çalışma süresinin daha fazla olması ve çalışma sürelerinin daha uzun olması nedeniyle, işletmenin rekabet gücü aşırı derecede olumsuz etkilenirse, istihdamın sağlanabilmesi için pazar ve tatil günlerinde çalışılmasına yetkili otorite tarafından izin verilebilir.

Karara konu olayda yukarıda anılan Çalışma Süreleri Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrası çerçevesinde belirli süreli olarak izin alan işveren, işçilerinin pazar ve tatil günlerinde çalışmasına yönelik talimat vermiştir. İzin hangi nedenle alınmış olduğu, metinden açıkça anlaşılamasa da, belirli bir süre için verilmiş olması, olağandışı bir durumun söz konusu olduğu kanaatini uyandırmaktadır.

Davacı işçinin, iş sözleşmesinde pazar ve tatil günlerinde çalıştırılabilirliğine ilişkin açık hüküm olmadığı gerekçesiyle yapmış olduğu itiraz mahkeme tarafından kabul edilmemiştir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle taraflar çalışma koşullarını, ilgili yasal mevzuat çerçevesinde, düzenlemekte serbesttirler. Karara konu olayda, iş sözleşmesinde işçinin pazar ve tatil günlerinde çalıştırılabilirliğine ilişkin bir hüküm olmamasını Federal Mahkeme, işçinin işverenin talimatı çerçevesinde bugünlerde de çalıştırılabilirliği şeklinde yorumlamıştır. Ayrıca iş sözleşmesinde bu hususla ilgili bir boşluk olmadığına da hükmetmiştir. Bunun yanı sıra işverenin tatil günlerinde çalışma yaptırılmayacağına ilişkin toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan bir yasak da somut olayda mevcut değildir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bu yönde bir hüküm mevcut olsaydı, şüphesiz ki işçinin pazar ve tatil günlerinde çalıştırılması mümkün olmazdı.

Kararda anılan İşyeri Teşkilat Yasası'nın<sup>3</sup> 87. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesinde, mevzuat veya toplu sözleşmeyle düzenlenmediği durumlarda, işyeri çalışma konseyinin işyerindeki günlük çalışma süresinin, ara dinlenmeler de dahil olmak üzere, başlangıcını ve sona ermesini ve çalışma süresinin haftanın günlerine dağılımını belirlemeye yetkili olduğu

## Çalışma Süreleri Kanunu'nun kararda anılan hükümlerine göre alınmış bir istisna izninin mevcudiyeti halinde, işçinin iş sözleşmesinden doğan bir borcu olarak, işverenin talimatı doğrultusunda pazar ve tatil günlerinde çalışmakla yükümlü olduğuna karar verilmiştir.

düzenlenmiştir. Ancak Federal Mahkeme işletme bünyesinde oluşturulmuş bir çalışma konseyi bulunmadığından hareketle anılan hükümlerde ifade bulmuş olan katılım hakkının dikkate alınmasına yer bulunmadığına hükmetmiştir.

İşçinin uzunca bir süredir tatil günlerinde çalışmamış olmasının da, yapılan itiraz etki olmadığına hükmedilmiş ve işverenin yönetim hakkına üstünlük tanınmıştır. İş sözleşmesinin kuruluşunda, kararlaştırılan işin tam bir açılımının tespiti ve ifanın tüm ayrıntılarıyla öngörülmesi mümkün değildir. Zira iş sözleşmesiyle işçi tarafından taahhüt edilen iş, spesifik bir iş olmayıp ne'v'en belirlenmiş bir işdir. Bu itibarla işin ifa tarzının; yani nasıl, hangi vasıtalarla, ne zaman, nerede işin ifa edileceğinin ayrıntılı bir şekilde tespit edilmesi, bir bağımlılık ilişkisi kuran iş sözleşmesinde, bu sözleşmenin mahiyeti gereği işverene ait bir haktır. İşveren yönetim hakkını kullanırken sınırlı bir egemenliğe sahiptir; emir ve talimat, kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümlerine aykırı olamaz. Esasen yönetim hakkı, işverenin kanun, toplu iş sözleşmeleri ve iş sözleşmelerine aykırı olmamak üzere vereceği talimatla işin yürütümü ve işçinin işyerindeki davranışını düzenleyebilmesini ifade eder.<sup>4</sup>

İşçinin emir ve talimatlara uyma borcu işverenin yönetim hakkının karşısında yer alır. İş sözleşmesinin temel ayırıcı unsuru olarak bağımlılık hukuken, işin işverenin emir ve talimatına tabi olarak bizzat işçi tarafından ifası anlamına geldiğinden işçinin, bu ilişkinin bağımlı süjesi sıfatıyla işverenin emir ve talimatına ita-

ati, asıl borcu olan iş ifasının bir gereği olarak iş sözleşmesinin mahiyetinden doğan tali bir borç niteliğindedir. Buna göre işçi, işverenin, kanuna, toplu iş sözleşmesine, iş sözleşmesine aykırı olmayan işin ifasıyla ilgili emir ve talimatına uymakla yükümlüdür.<sup>5</sup>

Sonuç olarak Çalışma Süreleri Kanunu'nun kararda anılan hükümlerine göre alınmış bir istisna izninin mevcudiyeti halinde, işçinin iş sözleşmesinden doğan bir borcu olarak, işverenin talimatı doğrultusunda pazar ve tatil günlerinde çalışmakla yükümlü olduğuna karar verilmiştir.

### 3. MEVZUATIMIZDAKİ DURUM:

4857 sayılı İş Kanunu'nun "Hafta tatili ücreti" başlıklı 46. maddesinin birinci fıkrasına göre, kanun kapsamına giren işyerlerinde, haftalık normal çalışma süresini tamamlayan işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz en az 24 saat ücretli hafta tatili verilmesi gerekmektedir. İşçi çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile kanundan veya sözleşmelerden doğan tatil günleri, işçiye ölüm, evlenme gibi olaylar nedeniyle verilen mazeret izinleri ile bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinler ve işçiye doktor raporuyla verilen dinlenme süreleri de hafta tatili ücretine hak kazanma bakımından çalışılmış gibi sayılır.

İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelerin yanı sıra, hafta tatili özel bir kanunla da düzenlenmiştir. 21.01.1924 tarih ve 54 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış olan 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un birinci maddesine göre nüfusu onbin veya daha fazla olan kentlerde tüm sınai ve ticari işletmelerin faaliyetlerini haftada bir gün durdurmaları gerekmektedir. Kanunun ikinci maddesinde de sınai ve ticari işyerlerinde çalışanların haftada altı günden fazla çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'un üçüncü maddesinde de haftanın pazar günü olduğu hükmüne yer verilmiştir. Ancak Yargıtay'a göre "2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3. maddesine göre hafta tatili Pazar günüdür. Kural bu şekilde olmakla birlikte, işçiye Pazar

günü dışında hafta tatili izni kullandırılması mümkündür.”<sup>6</sup>

Bununla birlikte 394 sayılı Kanunun 4. ve 5. maddeleriyle sürekli çalışma zorunluluğu bulunan eczane, hastane, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, matbaa, günlük gazete bayileri, eğlence yerleri, oteller gibi işyerlerine pazar günü çalışma imkanı tanınmıştır. Yaklaşık doksan yıl önce yürürlüğe girmiş ve ülkenin o gün içinde bulunduğu koşullara göre hazırlanmış olan bu kanunda pazar günü dışında hafta tatili uygulaması olabilecek istisnalar içinde sanayi işyerleri bulunmamaktadır. Ancak zaman içinde ortaya çıkan ihtiyaçlar neticesinde 06.03.1956 tarih ve 4/6762 sayılı Bakanlar Kurulu kararnamesi ile sanayi işyerlerinin pazar günleri hafta tatili yapmak zorunda olmadığı belirlenmiştir. Buna göre hafta tatilinin pazar günü dışında başka bir gün olarak belirlenmesi durumunda, pazar günü normal çalışma günü olarak kabul edilmektedir.

yürütülen işlerde işçilere haftanın bir gününde nöbetleşme yoluyla hafta tatili verilmesi gerektiğine hükmetmiştir.<sup>8</sup>

İşçinin hafta tatilinin pazar gününden başka bir günde kullandırılmasının mümkün olduğu gerek doktrinde gerekse Yargıtay kararlarında kabul edilmektedir. Bu durumda, işçiye haftanın bir başka gününde hafta tatilinin kullandırılması gerekir. İşyerinde çalışanların tamamına bir günde hafta tatilleri kullandırılabilceği gibi, hafta tatilinin farklı günlerde kullandırılması da mümkündür. İş Kanunu’nda işçinin haftada en az bir gün dinlendirilmesi öngörülmüş olduğundan, hafta tatilinde işçinin çalışması halinde ücretinin nasıl ödeneceğine dair bir düzenleme kanunda yer almamaktadır. İşçinin hafta tatilinde çalışması halinde, bu çalışmanın fazla çalışma olarak kabul edilmesi ve ücretinin de fazla çalışma yapılmış gibi zamlı olarak ödemesi gerekir.

İş Kanunu’na göre işçiye fazla çalışma

## Yargıtay’a göre, hafta içinde kendisine bir gün hafta tatili verilen işçinin pazar günü çalışması halinde, çalıştığı pazar günü için bir günlük ücret ödenmesi gerekir.

07.04.2004 tarih ve 25426 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin, işin düzenlenmesine ilişkin 3. maddesinde postaların hafta tatillerinin işveren tarafından düzenleneceği, “Hafta Tatili” başlıklı 11. maddesinde de postalar halinde çalıştırılarak yürütülen işlerde, işçilere haftanın bir gününde 24 saatten az olmamak üzere ve nöbetleşme yolu ile hafta tatilinin verilmesi gerektiği düzenlenmiştir. Yönetmeliğin ilgili hükmünde hafta tatilinin haftanın herhangi bir gününde kullanılabilceği sonucuna varılmaktadır.

Yargıtay’a göre, hafta içinde kendisine bir gün hafta tatili verilen işçinin pazar günü çalışması halinde, çalıştığı pazar günü için bir günlük ücret ödenmesi gerekir.<sup>7</sup> Yargıtay bir başka kararında da postalar halinde işçi çalıştırılarak

yaptırılabilmesi, işçinin onayına tabidir. “İş Kanunu’na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği”nin 9. maddesinde bu onayın işçilerden her yıl başında yazılı olarak alınması gerektiği düzenlenmiştir. Bir görüşe göre bu kuralı, fazla çalışma için sözleşmelerde hüküm bulunmayan hallerle sınırlı olarak uygulamak gerekir.<sup>9</sup> Yargıtay’a göre, işçiden fazla mesai için önceden onay alınmamış olsa da, daha önce fazla çalışma yapan ve ücreti tam ve düzenli olarak ödenen işçinin fazla mesaiye kalmak istememesi fesih için geçerli neden kabul edilmektedir.<sup>10</sup>

Normal fazla çalışmanın dışında İş Kanunu’nun 42. ve 43. maddelerinde zorunlu nedenlerle ve olağanüstü hallerde yapılabilecek fazla çalışmaya ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. İş Kanunu’nun 42. maddesinin birinci fıkrasına göre, “Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde

yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir.” Zorunlu nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilmesi için kanunda belirtilen nedenlerden birinin ortaya çıkması gerekir. Bu nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinin birinci fıkrası uyarınca çalışma yaptırabilmek için işçinin onayı aranmaz. Zorlayıcı nedenin niteliğine göre işyerindeki işçilerin hepsi veya bir kısmı fazla çalıştırılabilir. Örneğin bir sel baskınında bütün işçilerin fazla çalışmaya katılması istenebileceği halde, bir arızanın giderilmesi söz konusu olduğunda sadece bazı işçilere fazla çalışma yaptırılabilir. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın sınırı, bu çalışmaların işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamasıdır. Bu nedenle, işçiler ancak zorunlu nedene bağlı olarak yapılması gereken işlerin devamı süresince fazla çalıştırılabilirler.<sup>11</sup>

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma, sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Bu nedenle zorunlu fazla çalışmayı, başta sağlığı olmak üzere haklı bir takım nedenleri olmadan reddeden işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından İş Kanunu'nun 25. maddesinin II. bendini (h) fıkrasına göre haklı nedenle feshedilebilir.<sup>12</sup>

İş Kanunu'nun 43. maddesinin birinci fıkrasına göre, “Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.” Olağanüstü hallerde fazla çalışma işverenin talimatı üzerine değil, Bakanlar Kurulu kararıyla yapılır. Bunun gibi, olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırabilme olanağı seferberlik hali ile yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde ve bunun süresi ile sınırlıdır. Bu durumda Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir. Fazla Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinin birinci fıkrası uyarınca olağanüstü

nedenlerle fazla çalışmalarda da işçinin onayı aranmaz.<sup>13</sup>

Ulusal Bayram ve genel tatillere ilişkin esaslar, 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da düzenlenmiştir. Kanunun birinci maddesine göre 29 Ekim Ulusal Bayram'dır. Bayram 28 Ekim günü saat 13:00'ten itibaren başlar ve 29 Ekim günü devam eder. Kanunun ikinci maddesine göre genel tatil günleri ise, 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, 1 Ocak yılbaşı tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, Ramazan ve Kurban Bayramlarıdır. Kanunun 2. maddesinin son fıkrasına göre mahiyetleri itibariyle sürekli görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlarındaki hükümler saklıdır.

İş Kanunu'nun Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayı düzenleyen 44. maddesine göre, Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmede hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Kanundaki düzenlemeye göre, bu hususla ilgili olarak sözleşme hükümlerine öncelik tanınmış, eğer toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde hüküm yoksa, işçinin onayının gerekli olduğu hüküm altına alınmıştır. İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde, işçi-yi genel tatil günlerinde çalışmaya icbar etme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak bu onayın sözleşmelerle veya daha sonra verilmesi halinde işçi tatil günlerinde de çalışmakla yükümlü olur. Yargıtay'a göre, “Her ne 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.”<sup>14</sup>

Mevzuatımız bakımından konu ele alındığında, normal fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayı gerektiği görülmektedir. Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışma yaptırılabilmesi için bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde hüküm bulunmuyorsa, bu halde de

işçinin onayı gerekmektedir. Zorunlu ve olağanüstü hallerde yapılacak fazla çalışma için işçinin muvafakati aranmamıştır. Zorunlu nedenlerle fazla çalışmanın sınırı, bu çalışmaların işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamasıdır. Olağanüstü hallerde fazla çalışma ise ancak Bakanlar Kurulu tarafından verilecek bir talimat ile yapılır. İş Kanunu'nda işçinin yasal bir dinlenme süresi olan hafta tatilinde çalıştırılmasına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte hafta tatilinde çalışan işçinin yaptığı çalışma, fazla çalışma hükümlerine tabi olur. İş Kanunu'nun işçiye yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz 24 saat hafta tatili verilmesini düzenleyen hükmü karşısında, hafta tatilinin pazar gününden başka bir gün kullanılması mümkündür.

İşçinin işveren tarafından verilen talimatlara uyma borcu, işverenin yönetim hakkının karşısında yer alır. İşçi, işveren tarafından verilen ve kanun ve sözleşme hükümlerine aykırı olmayan talimatlara uymakla yükümlüdür.

#### 4. DEĞERLENDİRME VE NETİCE:

Çalışma Süreleri Kanunu'nun 9. maddesinde işçilerin pazar günleri ve genel tatil günleri çalıştırılmayacakları hüküm altına alınmıştır. Karara konu olayda işveren, Çalışma Süreleri Kanunu'nun 13. maddesinin 4. fıkrası çerçevesinde bir istisna iznini belirli süreli olarak almıştır. Bu istisna izni, niteliği itibarıyla ara verilmeden sürdürülmesinde zorunluluk bulunan işler için öngörülmüştür.

Federal Mahkeme kararında işveren, tarafından Çalışma Süreleri Kanunu'na göre alınmış olan bir istisna iznine dayanarak, işçiden pazar ve tatil günlerinde çalışma yapılmasının istenilmesi halinde, öncelikle çalışma koşullarını düzenleyen bireysel ve/veya toplu iş sözleşmesi hükümlerine değer verildiği görülmektedir. Tespit edilmeye çalışılan husus, bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle işverenin yönetim hakkının sınırlandırılmış olup olmadığıdır. Mahkemece; işverenin yönetim hakkının sözleşme hükümleriyle sınırlandırılmadığı takdirde, çalışma süresinin dağılımı konusunda gerekli yetkinin işverende olduğu sonucuna varılmıştır.

İş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesin-

de çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin bir düzenlemenin yer almaması halinde, işçi uzun yıllardan beridir pazar ve tatil günlerinde çalıştırılmamış olsa dahi, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde işçiye, bugünlerde de çalıştırma yaptırmasının mümkün olduğuna hükmedilmekle, işverenin yönetim hakkına üstünlük tanınmıştır.

#### DİPNOTLAR

- 1 Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 25, 2010/2, sf: 605.
- 2 Söz konusu kanunun ilgili kısımları İngilizce'den tercüme edilmiştir. Kanunun İngilizce metni için bkz. <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm>.
- 3 Söz konusu kanunun ilgili kısımları İngilizce'den tercüme edilmiştir. Kanunun İngilizce metni için bkz. [http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/\\_\\_\\_Archiv/labour-law/works-constitution-act1,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/___Archiv/labour-law/works-constitution-act1,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf).
- 4 MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2008, sh:72 vd.
- 5 MOLLAMAHMUTOĞLU, a.g.e., sh:447.
- 6 Y. 9. H.D., 23.02.2010 t., 2008/14745 E., 2010/4500 K.
- 7 Y. 9. H.D., 12.11.1998 t., 1998/13870 E., 1998/16190 K.
- 8 Y. 9. H.D., 09.11.1989 t., 1989/6561 E., 1989/9664 K.
- 9 SÜZEK, İş Hukuku, İstanbul 2005, sh:627.
- 10 Yargıtay 9. H.D., 08.10.2007 t., 2007/11936 E., 2007/29817 K.
- 11 SÜZEK, a.g.e., sh:636.
- 12 MOLLAMAHMUTOĞLU, a.g.e., sh:899.
- 13 SÜZEK, a.g.e., sh:637.
- 14 Yargıtay 9. H.D., 04.12.1995 t., 1995/20094 E., 1995/34946 K.