

## Seracettin GÖKTAŞ

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi

## Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili

## 1. Hafta Tatili Kavramı

Hafta tatili, haftanın beş veya altı iş gününde çalışma nedeni ile yorulan, kendisine ve sosyal çevresine zaman ayıramayan çalışanlara, yorgunluğunu gidermesi ve çalışma yaşamının stresli, bağımlı ve programlı ortamından kurtulması için genellikle haftada bir gün ve hafta sonunda tanınan ücretli tatildir<sup>1</sup>.

Haftanın Pazar gününün dinsel nedenlerle çalışılmaması suretiyle zaman içerisinde dinlenme amaçlı tatile dönüşmesi ile hafta tatili kurumu doğmuştur<sup>2</sup>.

Hafta tatili hakkında, 1924 tarihli ve 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'da, 17.3.1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, 4857 sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda düzenlemeler bulunmaktadır.

394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'a göre on bin veya daha fazla nüfusu bulunan kentlerdeki her türlü fabrika, imalathane, tezgâh, dükkân, mağaza, yazıhane, ticarethane, sınaî ve

ticari tüm kurumların ve bunlara bağlı yerlerin haftada bir gün faaliyetin tatil edilmesi zorunludur (m.1). Kanunun 4. maddesinde bu kuralın istisnası düzenlenmiştir. Buna göre, hastaneler, dispanserler, eczaneler, muayenehaneler, kimya ve bakteriyoloji laboratuvarları, hamamlar ve buhar salonları, vapur, tramvay, su, elektrik, gaz, telefon şirketleri, liman, iskele ve istasyon, gümrük ve antrepolardaki yükleme ve taşıma işleri, basımevleri, tiyatro, sinema, umumi kütüphaneler, konferans ve konser salonları, han, otel, lokanta, fotoğrafhane, bozulacak mal kullanan veya üreten sanayi kuruluşları, yapıcılık, tuğlacılık gibi işler, tütün, incir, üzüm, zeytin, fındık vs. tarımsal sanayi ve sınai ürünlerin işlenmesi ve manipülasyonu gibi açık havada ve yılın bir kısmında yürütülen ve faaliyeti mevsime bağlı işler, turistik, hediyelik eşya satıcıları hafta tatilinden müstesnadırlar. Ancak yine 4. madde gereği bunların çalışanlarının nöbetleşe olarak haftada birer gün izinli olmaları gerekir.

394 sayılı Kanunun 12. maddesine göre on binden az nüfuslu kent ve kasabalarda Hafta

Tatili Hakkında Kanun'un uygulanması, belediye meclislerinin kararı ve ilanıdır.

394 sayılı Kanununun 2. maddesinde resmi daireler, kamu, özel, ticari ve sınai herhangi bir kurumda çalışanların haftada altı günden fazla çalıştırılmaları yasaklanmıştır. Buna göre belirtilen kurum ve işyerlerindeki tüm çalışanların haftada bir gün izinli sayılmaları zorunludur.

394 sayılı Kanunda daha önceleri hafta tatili Cuma günü olarak belirtilmiş iken, 1935 tarihli ve 2739 sayılı Kanunla yapılan değişiklik üzerine hafta tatilleri Pazar günü olmuştur. Daha sonra çıkarılan 1981 tarihli ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'da da hafta tatilinin Pazar günü olduğu ve tatilin 35 saatten az olmamak üzere Cumartesi günü en geç 13.00'den itibaren başlayacağı düzenlenmiştir (m.3). Aynı Kanun'da bu konuda İş Kanunu hükümlerinin saklı olduğu belirtilmiştir (m.3/b.B); yemek, içmek, giyinmek gibi zorunlu ihtiyaçların giderilmesi için alışveriş yapılan dükkân ve mağazalar hakkında 394 sayılı Kanunun Cumartesi günüyle ilgili hükümlerinin uygulanmayacağı düzenlenmiştir (m.3/b. C).

394 sayılı Kanununun 4. maddesi uyarınca hafta tatilinden müstesna tutulan işyerlerinde çalışanlara ve 6. maddesi uyarınca Pazar günü tatil edilen fabrika ve maden ocakları gibi işyerlerinde bekçilik, kapıcılık, makine ve kazan temizleme, işletme ve teknik zorunluluk nedeniyle kesintisiz sürdürülmesi gereken hizmetlerde çalıştırılanlara haftanın içinde bir gün izin verilmesi gerekir<sup>3</sup>.

Olağanüstü Hal Kanun'unun 8. maddesine göre, tabii afet ve tehlikeli salgın hastalıklar nedeniyle olağanüstü hal ilan edilen bölgelerde, gerekli görülen hallerde Hafta Tatili Kanunu kısmen veya tamamen uygulanmayabilir.

5953 sayılı Basın İş Kanunu'nda gazetecinin sürekli olarak gündüz veya gece çalışmasına göre farklı düzenlenmiştir. İzin gününden önceki günlerde çalışması koşuluyla, sürekli gündüz çalışan gazeteciye haftada bir günlük ücretli izin hakkı, sürekli gece çalışan gazeteciye ise haftada iki günlük ücretli izin hakkı tanınmıştır (m.19). Hafta tatilinde çalışma karşılığı olmaksızın normal ücret ödenmelidir. Basın İş Kanunu, hafta tatilinde çalışmayı fazla çalışma

gibi düzenlemiş ve fazla çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde ücretin her geçen gün için %5 fazlası ile ödeneceği öngörülmüştür (Ek m.1).

854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda da gemi adamının haftanın altı gününden fazla çalıştırılmayacağı (m.41), haftanın önceki günlerinde çalışması kaydıyla, bir günlük hafta tatilinde gemi adamına çalışma karşılığı olmayan ücret ödenmesi gerektiği düzenlenmiştir (m.42).

## 2. Hafta Tatilinden Yararlanma

4857 sayılı İş Kanunu'nda hafta tatili, 46. maddede düzenlenmiştir. Buna göre işçinin ücretli hafta tatilini hak etmesi için tatilden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olması gerekir. Bu durumda, haftalık normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine ister eşit dağıtılsın, isterse farklı şekillerde dağıtılsın, işçi, haftanın iş günlerinde kırk beş saat çalışmış olmalı veya çalışmış sayılmalıdır<sup>4</sup>.

Hafta tatiline hak kazanmak için haftanın kırk beş saati ya 63. maddeye göre fiilen çalışılmalı ya da İş K.m.46/f.2'de belirtilen günlerde çalışılmış sayılmalıdır. Buna göre işçi fiilen çalışma yapmadığı halde, ücretli hafta tatiline hak kazanması için aşağıdaki günler, çalışmış gibi sayılmaktadır:

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,

- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

- Zorlayıcı ve ekonomik bir neden yokken işyerindeki haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde, bu şekilde haftanın çalışılmayan günleri.

4857 sayılı İş Kanunu'nda hafta tatilinin hangi günde kullanılacağı belirtilmemiştir. Hafta tatilinin 2429 sayılı Kanununun 3. maddesi gereği Pazar günü olması gerektiği söylenebilir ise de, Pazar günü tatil yapılmayarak faaliyetini sürdüren işyerlerinde çalışanlara haftanın diğer bir

gününde hafta tatilinin kullandırılması mümkündür<sup>5</sup>.

Postalar Halinde Çalışma Yönetmeliği'ne göre, postalar halinde çalışmanın yapıldığı işyerlerinde işçilere, haftanın bir gününde yirmi dört saatten az olmamak üzere nöbetleşe hafta tatili verilmesi zorunludur (m.11).

İş K.m.46/f.1 gereği hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Bu itibarla hafta tatiline hak kazanan işçiye asgari yirmidört saatlik bir dinlenme verilmelidir<sup>6</sup>. Hafta tatili, kural olarak, 00.00-24.00 saatleri arasında kullandırılması gerekir. Ancak, gece ve gündüz sürekli faaliyet gösterilen ve postalar halinde işçi çalıştırılan işyerlerinde, işçiye kesintisiz yirmidört saat dinlenme sağlanması koşuluyla hafta tatili gece yarısından başka bir saatte başlatılabilir<sup>7</sup>. Bu durumda işçiye zamlı ödeme yapılmaz<sup>8</sup>.

İşçinin çalışmadığı hafta tatili günü için çalışma karşılığı olmaksızın tam ücret ödenmesi gerekir (m.46/f.2). Bu ücret, çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücrettir (m.49/f.1). Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, Ulusal Bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz (m.50).

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır (m.49/f.2). Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır (m.49/f.3).

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46. madde hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan Ulusal Bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir (m.49/f.son).

Hafta tatilinde yapılan çalışma fazla çalışmadır. Bu nedenle hafta tatilinde çalışan işçiye çalışma karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken ücret dışında ayrıca yüzde elli arttırılmış fazla

çalışma ücreti ödenir. Böylece işçi çalıştığı hafta tatili için toplam ikibuçuk günlük ücrete hak kazanır<sup>9</sup>.

İş K.m.46'ya göre hafta tatilinden yararlanmak için tatil gününden önce işçiye 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmaları koşulu ile hafta tatili verilir. Maddenin gerekçesinde de haftanın iki iş günü çalışmayı öngören kısmi süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağı belirtilmiştir. Ancak bu düzenlemenin işçinin tek bir işveren yanında çalışmayı kapsadığı, birden fazla işveren yanında kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatilinden yararlandırılması gerektiği ileri sürülmüştür<sup>10</sup>. Bu görüşe göre kısmi süreli çalışanların bazıları hafta tatilinden yararlanabilir. Buna karşı bir görüş, İş K.m.46/I'm atıfta bulunduğu İş Kanunu'nun 63. maddesinin kısmi süreli çalışmayı ve kısmi süreli bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan işçileri kapsamadığını, çünkü İş K.m.63 hükmünde söz konusu olan esnekliğin, 45 saatten daha kısa bir süreyle çalışmayı içeren kısmi çalışmayı değil, haftalık toplam veya ortalama 45 saatin düzenlendiği çalışma biçimi olduğunu ileri sürmüştür<sup>11</sup>. Bu ikinci görüşe göre haftanın birkaç günü çalışmak suretiyle esnek çalışma modeli içinde bulunan bir işçi, haftalık 45 saati doldurmadığı sürece İş K.m.63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olma koşulunu yerine getirmediğinden hafta tatili ücretine hak kazanamaz. Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatilinden yararlanması için haftanın diğer günlerinde haftalık 45 saatlik çalışmasına gerek olmadığını ileri süren bir üçüncü görüş ise, tatil gününde önce m. 63'e göre belirlenen iş günlerinde çalışmanın yeterli olduğunu, bu sürenin tarafların arasındaki anlaşmaya göre değiştiğini, 45 veya daha az bir sürenin haftalık çalışma süresi olarak kararlaştırılabileceğini, hafta tatiline hak kazanmak için kararlaştırılan bu sürede çalışmanın veya çalışılmış sayılmanın yeterli olduğunu belirtmiştir. Ancak bu görüşe göre çalışma süresinin bir haftadan daha uzun bir döneme yerleştirildiği (örneğin ayda bir gün veya 15 günde bir gün gibi) hallerde işçi, hafta tatiline hak kazanamaz<sup>12</sup>.

İş Kanunu m. 46/II'ye göre çalışılmayan

hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir.

### 3. Yargıtay Kararları Yönünden Değerlendirme

İş Kanunu'nda hafta tatilinde çalışmanın ispatı ile ilgili olarak özel bir düzenleme bulunmadığından hafta tatilinde çalışma yapıldığının ispatında genel hükümler geçerli olacaktır. Bu nedenle, Yargıtay hafta tatilinde çalışıldığının ispat yükünü bunu ileri süren işçiye, hafta tatilinde çalışma karşılığı ücretinin ödendiğinin ispat yükünün ise işverene ait olduğunu, işçinin iddiasını her türlü delille kanıtlayabileceğini, işverenin ise ödeme savunmasını yazılı belgelerle kanıtlaması gerektiğini kabul etmiştir<sup>13</sup>. Fiili bir olgu olması nedeniyle, kural olarak işçi, hafta tatilinde çalıştırıldığını, haftanın diğer günlerinde kesintisiz yirmidört saat dinlendirilmediğini her türlü delille ispat edebilir, tanık da dinletebilir<sup>14</sup>. Hafta tatili çalışmasının yazılı belgelere, işveren kayıtlarına veya kesin delile değil, tanık anlatımına dayalı olması durumunda, mahkemece çalışılan hafta tatili süresi tespit edilirken; işçinin uzun süre her hafta tatilinde çalıştırılmasının hayatın olağan akışına ve insan doğasına uygun düşmeyeceği, yaşam tecrübelerine göre hiç hastalanmadan veya evlenme, ölüm, doğum, özel işleri gibi mazereti çıkmadan yıllarca sürekli çalıştığının kabul edilemeyeceği, işyerindeki üretim faaliyeti ve işçinin üstlendiği işin niteliği dikkate alınmadan sürekli iş gördürüldüğünün varsayılmayacağı, hiç dinlenme hakkını kullanmadan çalıştığının düşünülmemeyeceği gözönünde tutularak, belirlenen hafta tatili süresinden hakkaniyet indirimi yapılması gerekip gerekmediği değerlendirilmelidir<sup>15</sup>.

Hafta tatili ücretinin ödendiği işverence işçinin imzasını taşıyan belge veya banka kayıtları gibi yazılı delillerle kanıtlanmalıdır. Bir Yargıtay kararında hafta tatili ücretinin ödendiği konusunda yazılı delil bulunmadığı halde tanıklarca hafta tatili ücretinin ödendiğinin belirtilmesi durumunda davacının isticvab edilerek konunun açıklığa kavuşturulması gerektiği belirtilmiştir<sup>16</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi bir kararında

kamu kurumunda alt işveren işçisi olarak çalışan davacının hafta tatili ve fazla mesai alacağına ilişkin talebi konusunda salt tanık anlatımlarının yeterli görülemeyeceği, tanık anlatımlarının destekleyici belgelerin de araştırılması gerektiğine karar vermiştir<sup>17</sup>. Aynı Daire, konut kâpıcılarının fazla mesai ve hafta tatili ücreti taleplerinin değerlendirilmesinde apartmandaki daire sayısı, günlük yapılan işler ve bu işlerin ne kadarlık sürede yapılabileceğinin dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir<sup>18</sup>.

Hafta tatili ve fazla çalışmanın ispatı bakımından iş müfettişi tarafından tutulan tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir<sup>19</sup>.

Yargıtay bir kararında "...Üst düzey çalışan davacının ayrıca fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretlerine hak kazanmasına olanak bulunmamaktadır..." gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur<sup>20</sup>.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi özel okul öğretmenin yılta iki kez hafta sonlarında yapılan veli toplantıları nedeniyle ek ders ücreti talep edebileceği, ayrıca hafta tatili ücretine hak kazanamayacağına karar vermiştir<sup>21</sup>.

Yargıtay hafta içinde bir gün izin kullanılması halinde hafta tatili ücretinin istenemeyeceği konusundaki içtihadını istikrarlı bir şekilde sürdürmektedir<sup>22</sup>. Yargıtay'a göre, hafta tatili bölünerek kullandırılmayacağından yirmidört saatten az kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır. Ayrıca, 12 saat çalışıp 24 saat dinlenerek yapılan çalışma şeklinde, hafta tatili çalışması olmaz<sup>23</sup>.

Bir kararda iş arama izninin hafta ve genel tatillerde kullanılmayacağı, zira bu günlerde çalışma yapılmadığı belirtilmiştir<sup>24</sup>.

Yargıtay'a göre İş Kanunu'nda hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı düzenlenmemiş ise de, hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılması ve ücretinin yüzde elli zamlı ödenmesi gerekir<sup>25</sup>. Yine hesaplama ile ilgili bir karara göre hafta tatili ücreti çalışılan dönem ücretine göre hesaplanmalıdır<sup>26</sup>.

İşçi dinlenme sürelerinde serbest olduğundan, usulüne uygun onayı alınmamışsa dinlenme sürelerinde çalışmaktan kaçınabilir. İşçinin

dinlenme sürelerinde çalışmaktan kaçınması örneğin fazla çalışma yapmayı reddetmesi, hafta tatilinde işe gelmemesi işverene haklı nedenle fesih hakkını vermez. Yargıtay fazla çalışmayı reddettiği için işveren tarafından sözleşmesi feshedilen işçinin ihbar ve kıdem tazminatı isteğini, işçiden onay alınmadığı gerekçesi ile kabul etmiştir<sup>27</sup>.

İş K. m.34'e göre işçinin ücretinin ödenmesi en az 20 gün gecikmişse işçi iş görmekten kaçınabilir. Buradaki ücretten geniş anlamda ücretin anlaşılması gerektiği öğreti ve uygulamada kabul edilmektedir. Bu nedenle, fazla çalışma, hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmemesi de işçiye çalışmaktan kaçınma hakkını verir. Bununla birlikte işçinin İş K.m.34 anlamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmayarak sadece fazla çalışmaktan veya tatil günleri çalışmaktan kaçınabilmesi de mümkündür. İş görmekten kaçınma çalışma zorunluluğunun bulunduğu durumda söz konusu olur. Bu nedenle işçinin, İş K.m.34 anlamında, fazla çalışmaktan ve tatil günleri iş görmekten kaçınılabilmesi için fazla çalışma için onay vermemiş olması, olağanüstü hallerin veya zorunlu nedenlerin bulunmaması gerekir. Çünkü bu durumlarda işçinin çalışma zorunluluğu bulunmaktadır<sup>28</sup>.

Haftalık dinlenme hakkının sağlanması bakımından, kesintisiz yirmi dört saat kullandırılması gereken ücretli hafta tatilinin verilmemesi halinde, çalışma koşullarının yerine getirilmediği kabul edilmelidir. Hafta tatilinde çalışma işçinin onayına tabi olduğundan, kural olarak, salt çalıştırılmak, fesih için haklı neden sayılmazsa da çalışma karşılığı zamlı ücretin ödenmemesi fesih için haklı neden kabul edilmektedir<sup>29</sup>.

İşyerinin devri halinde devirden önce doğmuş bulunan hafta tatili ücretinden 4857 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca devreden işveren devralan işverenle birlikte sorumlu olup, bu sorumluluğu anılan hüküm uyarınca iki yıl sürelidir<sup>30</sup>.

5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun'un 14. maddesinde bahsedilen ücret ile Ek-1. maddesinde sözü edilen

hafta tatili, Ulusal Bayram ve genel tatillerde yapılan çalışma karşılığı ücretlerin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır. Anılan düzenlemelerde sözü edilen alacaklar için ödeme tarihi de belirlenmiş olmakla, yüzde beş fazla ödemeye hak kazanmak için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi de gerekmez<sup>31</sup>. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 1973/4-6 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı uyarınca günlük yüzde beş fazlasıyla ödeme kuralının yüksek bir oran olması sebebiyle vaktinde ödenmeyen ücretler bakımından karşılıklı kusur durumları gözetilerek 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 44. maddesi uyarınca bir indirime gidilmesi gerekir.

Hafta tatili ücretinin gününde ödenmemesi halinde, işçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faizi talep hakkı olduğu kabul edilmektedir<sup>32</sup>.

Yargıtay'a göre işçi alacakları beş yıllık zamanaşımına tabi olup, bu süre hafta tatili ücreti için de geçerlidir<sup>33</sup>.

## DİPNOTLAR

- 1 MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi, İş Hukuku, 3. Bası, Ankara, 2008, s. 931.
- 2 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 931.
- 3 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 932.
- 4 MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 933; CENTEL Tankut, Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti, MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2006, s. 20.
- 5 SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, 8. Bası, İstanbul 2012, s. 830; AKYİĞİT, hafta tatilinin bu adı taşıyan "Hafta Tatili Kanunu"nda düzenlenmesi yerine Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda düzenlenmiş olmasının mantıksızlık içerdiğini ileri sürmüştür (AKYİĞİT Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2008, C.2, s. 1733).
- 6 NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 3. Bası, İzmir 1998, s. 524.
- 7 EYRENCİ, Öner/TAŞKENT, Savaş/ULUCAN, Devrim, Bireysel İş Hukuku, 4. Bası, İstanbul 2010, s. 257-258; SÜZEK, Sarper, s. 831.
- 8 ÇELİK, Nuri, İş Hukuku Dersleri, 25. Bası, İstanbul 2012, s. 372.
- 9 SÜMER, Haluk Hadi, İş Hukuku, 4. Baskı, Ankara 1997, s. 128.
- 10 YORULMAZ Çiğdem, Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, Ankara 2008, s. 88.

- 11 CENTEL, Kısmi Süreli Çalışma, s. 21.
- 12 AKYIĞİT Ercan, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 2008, C.1, s. 561; TULUKÇU, Binnur, İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara 2012, s. 212.
- 13 Yargıtay 9. HD. 05.04.2006, 2005/29736-2006/8627; Yargıtay 22. HD. 12.03.2013, 2012/16488-2013/5198.
- 14 Yargıtay 22. HD. 09.04.2013, 2012/14178-2013/7540 sayılı karar: "... Hafta tatillerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Hafta tatillerinde çalışma iddiasının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle iş yerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, hafta tatillerinde gerçekleşen çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda taraf tanıklarının beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir...".
- 15 Yargıtay 9. HD. 22.02.2008, 2007/9926-2008/1778.
- 16 Yargıtay 22. HD. 12.02.2013, 368-2718 sayılı karar: "...Somut olayda; puantaj kayıtlarının imzasız olduğu, davacının imzasının yer almadığı bordrolar bulunduğu, ayrıca söz konusu bordro karşılıklarının ödendiğini gösterir nitelikte banka hesap ekstresi, dekont ya da başkaca ödeme belgelerinin de dosya kapsamında yer almadığı görülmektedir. Bununla birlikte gerek davacı tanıkları gerekse davalı tanıkları fazla çalışma ücretlerinin ödendiğini ifade etmektedir. Fazla çalışma ve hafta tatili çalışması ücretlerinin ödenip ödenmediği konusu mahkemece netleştirilmemiştir. Bu amaçla öncelikle davacı isticvap edilerek bu hususlar sorulmalı, sonrasında ise konu dosya kapsamındaki diğer delillerle özellikle tanık beyanları, imzasız bordrolar, puantaj kayıtları ve yukarıdaki esaslara göre geçerli olup olmadıkları belirlenen ibranameler ile birlikte değerlendirilerek davacının hafta tatili çalışması ve fazla çalışma ücretleri alacağı bulunup bulunmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Bunun yapılmayarak eksik araştırma ve inceleme ile yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".
- 17 Yargıtay 22. HD. 22.01.2013, 2012/10008-2013/359 sayılı karar: "... Davacının, fazla mesai, hafta tatili ile genel tatil ücreti taleplerinin sadece tanık beyanlarına dayanılarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Geçmiş döneme ait fazla mesai ve hafta tatili ile genel tatil günlerine ilişkin ücret taleplerinde sadece takdir nitelikteki tanık deliliyle yetinilmemeli, tanık beyanlarını destekleyici ve doğrulayıcı deliller de elde edildikten sonra sonuca gidilmelidir. Somut olayda bilgisine başvurulmuş olan tanıkların davalıya karşı davaları olup olmadığı, dolayısıyla birbirine tanıklık hallerinin bulunup bulunmadığı belirlenmediği gibi iddia edilen fazla çalışmalarla ilgili kayıt ve belgeler bulunup bulunmadığı yönünde gerekli araştırmaların yapılmadığı görülmüştür. Gerçek durumun saptanması bakımından davalı Sağlık Bakanlığından iş almış olan alt işverenler arasındaki hizmet alım sözleşmeleri ile dayanağı şartnameler getirilmeli, alt işverene verilen işin sözleşme bedeli ve kaç işçiyle yapılabileceği tespit edilmeli, hastane yönetiminin alt işverenin yapacağı işin denetlenmesi amacıyla alt işveren işçilerinin günlük çalışma sürelerine ve genel olarak işyerindeki çalışma düzenine ilişkin düzenleme yapıp yapılmadığı araştırılıp tespit edilmeli, hastanenin her bir bölümündeki yardımcı işlerde alt işverenin kaç işçisinin çalıştırılmasının öngörüldüğü ve hizmet alım sözleşmesi konusu işin kapasitesi tespit edilmeli, bundan sonra birlikteli eşliğinde işyerinde keşif yapılarak fazla mesai yaptırılıp yapılmadığı, hafta tatili ve genel tatil günlerinde çalışma olup olmadığı, varsa bu çalışmaların yapılması talimatının kim tarafından verildiği, açıklığa kavuşturulmalı, tüm bu yönlerde araştırma ve inceleme yapıp elde edilecek deliller dosya kapsamında birlikte değerlendirilerek bir karar verilmelidir...".
- 18 Yargıtay 22. HD. 29.11.2012, 6487-26752 sayılı: "...Bu itibarla; kapıcıların fazla mesai ve hafta tatili ücreti taleplerine ilişkin araştırma ve inceleme yapılırken öncelikle kapıcının çalıştığı apartmanın daire sayısının ve bir günde yaptığı işlerin neler olduğu ve bu işlerin ne kadar zamanda yapacağını tespit edilmesi ve buna göre günlük ve haftalık çalışma süresinin belirlenip, fazla mesai yapıp yapmadığı ve hafta tatillerinde çalışmış olsa dahi tam gün çalışıp çalışmadığının saptanması, tanık anlatımlarının da bu saptamalar ışığında değerlendirilmesi gerekir. Sözü edilen tespitler yapılmadan sadece inandırıcılığı yeterli olmayan tanık anlatımlarına itibar edilerek fazla mesai ve hafta tatili çalışmasına ilişkin iddianın sabit olduğunun kabulü doğru olmaz".
- 19 Yargıtay 9. HD. 23.12.2008, 32702-35182 sayılı karar: "... Dosyada bir kısım puantaj kayıtları mevcut olup sözü edilen kayıtlara göre de fazla çalışma ile hafta tatili çalışmasının tespiti mümkün olamamıştır. 4857 sayılı İş Kanununun 92. maddesine göre iş müfettişleri tarafından tutulan tutanaklar aksi kanıtlanıncaya kadar geçerlidir. Somut olayda davacı işçi yönünden haftalık 45 saatin aşılmadığı ve hafta tatillerinin kullanıldığı dosya içeriği ile sabit olmuştur. Böyle olunca fazla çalışma ile hafta tatili ücreti isteklerinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir".
- 20 Yargıtay 22. HD. 05.03.2013, 2012/15384-2013/4481 sayılı karar: "...Dosyadaki bilgi ve belgelerden, davacının davalı işveren şirketin kurucu ortağı olduğu, ayrıca yurtta da müdür olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Davacının, şirketin kurucu ortağı ve yurtta en üst düzey yönetici olması dikkate alındığında çalışma saatlerini kendisinin belirleme yetkisinin bulunduğu kabulü gerekir. Bu sebeplerle fazla mesai, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil alacağının reddi gerekirken, davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur"; aynı yönde Yargıtay 9. HD. 11.07.2006, 15189-20637.
- 21 Yargıtay 22. HD. 18.02.2013, 2012/8873-2013/3229 sayılı karar: "... Öncelikle belirtmek gerekirken özel eğitim kurumlarında fazla çalışmalar ancak derse girilmekle gerçekleşir. Dolayısıyla derse girilmeyen hallerde esas itibarıyla fazla çalışmadan söz edilmesi mümkün değildir. Yılda iki kez veli toplantılarının gerçekleşmesi amacıyla hafta tatilleri okula gidilmiş olması ancak bu toplantılar için mevzuatta öngörülen bir ödeme varsa talep edilebilir ki bu da ek ders ücretiyle karşılanabilir. Bunun dışında hafta tatili ücretinin talep edilmesi mümkün değildir. Kaldı ki yılda iki hafta tatilinde müfredat programlarının hazırlanması, velilerle görüşülmesi amacıyla gerçekleştirilen toplantılara katılma katlanabilir bir fedakarlık olarak değerlendirilmelidir. Mahkemece bu yönler dikkate alınmadan birlikteliğin dava-

- lı tanık beyanlarına aykırı ve başkaca hiçbir delile dayanmayan ayda iki kez hafta tatili çalışması yapıldığı yönünde hatalı tespite itibarla karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”.
- 22 Yargıtay 9. HD. 02.07.2002, 12051-11321; 07.06.2004, 2141-13489 (GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, s. 2128).
- 23 Yargıtay 9. HD. 27.05.2010, 2009/37352-2010/14874; aynı Dairenin 27.03.2013, 2011/1122-2013/10294 sayılı kararı: “...Hafta tatili izni kesintisiz en az yirmidört saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Hafta tatili bölünerek kullanılamaz. Buna göre hafta tatilinin yirmidört saatten az olarak kullanılması halinde hafta tatili hiç kullanılmamış sayılır...”
- 24 Yargıtay 9. HD. 28.10.2008, 27533-29198.
- 25 Yargıtay 9. HD. 23.5.1996, 1995/37960-1996/11745.
- 26 Yargıtay 9. HD. 5.3.2002, 2001/18600-2002/4102 (GÜNAY, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, s. 2129).
- 27 Yargıtay 9. HD. 8.5.2006, 10028-13006 (Çalışma ve Toplum, 10, 2006/3, s. 158-159).
- 28 GÖKTAŞ Seracettin, Türk İş Hukukunda İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, Ankara 2008, 79-81.
- 29 Yargıtay 9. HD. 19.06.2008, 22029-16481 sayılı kararı: “... Davacının, davalıya ait işyerinde çalışırken fazla çalışma yaptığı, hafta tatili ve bayram tatillerinde çalıştığı ve ücretlerinin ödenmediği mahkemenin de kabulündedir. Anılan ücretlerin ödenmemesi nedeniyle davacının işyerini fiilen terk etmek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi haklı olup kıdem tazminatına karar verilmesi gerekirken anılan istemin reddine karar verilmesi doğru değildir...”.
- 30 Yargıtay 7. HD. 10.04.2013, 2899-6085 sayılı kararı: “...İşyerinin devredildiği tarihe kadar doğmuş bulunan ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücretlerinden 4857 sayılı Kanunun 6 ncı maddesi uyarınca devreden işveren ile devralan işveren müştereken müteselsilen sorumlu olup, devreden açısından bu süre devir tarihinden itibaren iki yıl süreyle sınırlıdır. Devir tarihinden sonraki çalışmalar sebebiyle doğan sözü edilen işçilik alacakları sebebiyle devreden işverenin sorumluluğunun olmadığı açıktır. Bu bakımdan devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır...”.
- 31 Yargıtay 9. HD. 29.04.2013, 2011/9132-2013/12637 sayılı kararı: “...5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun’un 14 üncü maddesinde bahsedilen ücret ile Ek-1 inci maddesinde sözü edilen hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerle yapılan çalışma ücretlerinin gününde ödenmemesi halinde günlük yüzde beş fazlasıyla ödeneceği hükme bağlanmıştır. Anılan düzenlemelerde sözü edilen alacaklar için ödeme tarihi de belirlenmiş olmakla, yüzde beş fazla ödemeye hak kazanmak için işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi de gerekmez”.
- 32 Yargıtay 9. HD. 19.06.2008, 22029-16481 sayılı kararı: “... Mahkemece, hüküm altına alınan fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatili ücretleri için yasal faiz yürütülmesi-
- ne karar verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesi gereğince anılan alacaklara dava ve islah tarihinden itibaren bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmesi gerekirken yasal faize karar verilmesi de hatalı olmuştur”.
- 33 Yargıtay 22. HD. 26.02.2013, 2012/14373-2013/3770 sayılı kararı: “...818 sayılı Borçlar Kanunu’nun 126/3. maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar beş yıllık zamanaşımına tabidir. Hafta tatili ve ulusal bayram, genel tatil ücret alacağı bu tür alacaklardandır. Bu sebeple islahla talep edilen hafta tatili ve ulusal bayram, genel tatil ücret alacağının islah tarihinden geriye doğru beş yılın dışında kalan kısmı zamanaşımına uğramıştır. Davalı tarafın islahla karşı yaptığı zamanaşımı savunması dikkate alınarak davacının hafta tatili ve ulusal bayram, genel tatil ücret alacağının belirlenmesi için kararın bozulması gerekmiştir...”.