

## Dr. Öğr. Üyesi Sevil DOĞAN\*

Karar İncelemesi Gönderim Tarihi: 3 Aralık 2018

Karar İncelemesi Kabul Tarihi: 7 Aralık 2018

### İşçinin Ulusal Bayram ve Genel Tatillerde Yaptığı Çalışmaların Karşılığında İzin Kullandırılabilir mi?

- Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15.01.2018 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi -

#### Öz

Türk iş hukukunda ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hangileri olduğu 2429 s. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. Kural olarak işçinin belirtilen kanunda sayılmış olan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretinde herhangi bir kesinti yapılmaksızın çalışmaması esastır. Ancak toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde kararlaştırılmışsa veya işçinin onayı varsa belirtilen günlerde çalışabilecek ve bunun karşılığında

kanunen iki günlük ücrete hak kazanmaktadır.

Uygulamada ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere, bu çalışmaların karşılığında serbest zaman ya da sonraki iş günlerinde kullanmak üzere izin verildiği görülmektedir. Yargıtay'ın 9. HD'nin 15.01.2018 tarihli kararında belirtildiği gibi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın karşılığının serbest zaman ya da izinle yerine getirilmesi mümkün değildir.

#### Anahtar Sözcükler:

Ulusal bayram, genel tatiller, genel tatiller karşılığı ek ücret, serbest zaman verme, nispi emredici hüküm.

### Can The Employer Give Free Time to Employee For Working on National and Public Holidays with Pay?

-Analysis of the Supreme Court Verdict Division 9, Dated 15 January 2018-

#### Abstract

At Turkish Labour Law national holiday and public holidays are in 2429 p. National Holiday and Public Holidays Code. As a rule, it is essential that the employee doesn't work without any deduction from his wages on national holidays and public holidays, which are listed in this Code. However, if the collective bargaining

agreement or the employment contract is agreed or if the employee has the approval, the employee will be able to work on the specified days and in return, is entitled to two-days pays.

In practice, it is seen that employees working on national holidays and public holidays are allowed to use free time on working days wit-

\* Manisa Celal Bayar Üniversitesi Salihli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi - sevilbuyuk@gmail.com

hout any payment. As it is indicated rightfully in the Supreme Court's verdict of 15 January 2018; it is not legally possible to compensate the work with free time on national holidays

and public holidays without any payment. The provision of this working can be paid only with additional daily wage as stated at the Turkish Labour Code.

#### Keywords:

National holiday, public holidays, public holiday with pay, free time, relative mandatory rules.

## Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı<sup>1</sup>

E. 2015/26859

K. 2018/84

T. 15.1.2018

**DAVA:** Davacı, kıdem tazminatı ile fazla mesai ücreti, yıllık izin ücreti ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ödetilmesine karar verilmesini istemiştir.

Yerel mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Hüküm süresi içinde taraflar avukatlarının temyiz edilmiş, davalı avukatınca duruşma talep edilmiş ise de; HUMK.nun 438. maddesi gereğince duruşma isteğinin miktardan reddine ve incelemenin evrak üzerinde yapılmasına karar verildikten sonra Tetkik Hakimi tarafından düzenlenen rapor sunuldu, dosya incelendi, gereği konuşulup düşünüldü:

**KARAR:** A- ) Davacı İsteminin Özeti:

Davacı vekili, müvekkilinin davalı işverene ait işyerinde 01/09/1995-20/09/2013 tarihleri arasındaki dönemde usta öğretici olarak, son olarak ise ölçme ve değerlendirme görevlisi olarak çalıştığını, en son 1570,00. TL ücretle çalıştığını, işveren tarafından kendisinden istifa dilekçesinin alınarak karşılığında 20.000,00. TL ödeme yapıldığını, bu ödemenin de taksitle ödendiğini ileri sürerek, bakiye kıdem tazminatı ile fazla mesai, yıllık izin,

ulusal bayram ve genel tatil alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.

B) Davalı Cevabının Özeti:

Davalı vekili, davacı işçinin istifa etmesinden dolayı kıdem tazminatı talebinde bulunamayacağını, davacı işçinin çalışma süresinin haftada 45 saati aşmadığını, bu sebeple fazla çalışma alacağını bulunmadığını, ulusal bayram ve tatil günlerinde yaptığı çalışmaların ücretlerinin kendisine ödendiğini ve yıllık izin ücreti alacağını bulunmadığını savunarak, davanın reddini istemiştir.

C) Yerel Mahkeme Kararının Özeti:

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak ve taraflar arasındaki iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdirildiği teklifin davacıdan geldiği bu sebeple davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığı, fazla mesai yaptığı, kullanmadığı izinleri bulunduğu, tatil iznini kullandığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne kıdem tazminatı ve ... ücret alacağının reddine fazla mesai ve izin ücret alacaklarının tahsiline karar verilmiştir.

D) Temyiz:

Kararı taraflar vekilleri temyiz etmiştir.

E ) Gerekçe:

1) Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre taraflar vekillerinin aşağıdaki bentlerin kapsamı dışında kalan temyiz itirazları yerinde değildir.

2) Taraflar arasında, iş ilişkisinin işçinin istifası ile sona erip ermediği konusunda uyuşmazlık bu-

<sup>1</sup> www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:18.10.2018.

lunmaktadır.

Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı, karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldıracı yetkisi veren, bozucu yenilik doğuran bir haktır. İşçinin haklı sebeple iş sözleşmesini derhal feshi 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24'üncü maddesinde düzenlenmiştir. İşçinin önelli fesih bildirimının normatif düzenlemesi ise aynı Kanun'un 17'nci maddesinde ele alınmıştır. Bunun dışında Yasada işçinin istifası özel olarak düzenlenmiş değildir.

İşçinin haklı bir nedene dayanmadan ve bildirim önelli tanımsızın iş sözleşmesini feshi, istifa olarak değerlendirilmelidir. İstifa iradesinin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş ilişkisi sona erer. İstifanın işverence kabulü zorunlu değilse de işverence dilekçenin işleme konulmamış olması ve işçinin de işyerinde çalışmaya devam etmesi halinde gerçek bir istifadan söz edilemez. Bununla birlikte istifaya rağmen tarafların belirli bir süre daha çalışma yönünde iradelerinin birleşmesi halinde, kararlaştırılan sürenin sonunda iş sözleşmesinin ikale yoluyla sona erdiği kabul edilmez.

Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşılan şekliyle, işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde bir icap olarak değerlendirilmelidir.

İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur. İşverenin tazminatların derhal ödeneceği sözünü vermek ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması halinde, gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir.

İşverenin baskı uygulaması sonucu düzenlenen istifa dilekçesine değer verilemez. Dairemizde bu gibi hallerde feshin işverence gerçekleştirildiği, bununla birlikte işveren feshinin haklı olup olmadığının değerlendirilmesi gerek-

tiği kabul edilmektedir (Yargıtay 9.HD. 3.7.2007 gün 2007/14407 E, 2007/21552 K.).

İşçinin haklı sebeple derhal fesih nedenleri mevcut olduğu ve buna uygun biçimde bir fesih yoluna gideceği sırada, iradesi fesada uğratılarak işverence istifa dilekçesi alınması durumunda da istifaya geçerlilik tanınması doğru olmaz. Bu durumda işçinin haklı olarak sözleşmeyi feshettiği sonucuna varılmalıdır.

İstifa belgesine dayanılmakla birlikte, işçiye ihbar ve kıdem tazminatlarının ödenmiş olması, ... yapılan bildirimde işveren feshinden söz edilmesi gibi çelişkili durumlarda, her bir somut olay yönünden bu çelişkinin istifanın geçerliliğine etkisinin değerlendirilmesi gerekir.

İstifa belgesindeki ifadenin genel bir içerik taşıması durumunda, işçinin dava dilekçesinde somut sebepleri belirtmesinde hukuka aykırı bir yön bulunmamaktadır. Bu halde de istifanın arındaki gerçek durum araştırılmalıdır.

İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamaz. İstifa durumunda işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden, istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir. İmzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

İstifa halinde dahi işçiye kıdem tazminatı ödeneceğini öngören sözleşme hükümleri ile işyeri uygulamaları, 4857 Sayılı Yasaya göre geçerli olup, bu halde kıdem tazminatı 1475 Sayılı Kanun'un 14'üncü maddesine göre hesaplanmalı ve anılan maddedeki kıdem tazminatı tavanı gözetilmelidir. Belirtmek gerekir ki, sözü edilen Yasada düzenlenen kıdem tazminatı tavanı mutlak emredici niteliktedir.

Somut uyuşmazlıkta, davacı neden belirterek şartlı istifa etmiştir. İstifa dilekçesinde sağlık nedenlerini ileri sürdüğü gibi fesih tarihinde yaş hariç emeklilik koşullarına sahiptir. Bu nedenle, fark kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken, kısmi ödeme ikale kabul edilerek red-

dedilmesi hatalıdır.

3) Davacı işçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmalarının karşılığı olarak ücrete hak kazanıp kazanmadığı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nda serbest zaman, fazla mesai çalışması için öngörülmüştür. İşçi tatil günleri çalışmış ise bunun karşılığı ücretin ödenmesi gerekir. Bu çalışma sonrası karşılığında izin kullandırılması, tatil ücretine hak kazanamayacağını göstermez. Zira tatil çalışmaları karşılığı serbest zaman veya izin verilmesi yasaya uygun değildir.

Hükme esas bilirkişi raporunda, davacı içinin tören olan resmi bayram günlerinde (23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim) çalıştığı ancak davalı tarafından ibraz edilen izin belgelerinden davacı işçinin çalıştığı bayramlar için izin kullandığı gerekçesiyle davacının ulusal bayram ve genel tatil alacağıının bulunmadığı beyan edilmiştir. Ancak davalı tarafından ibraz edilen ve davacı imzasını taşıyan belgeler 2008 ila 2009 yılların ait olup, davalı tarafından 2010 ila 2013 yıllarına ait ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarına karşılık izin kullandığına dair belge ibraz edilmediği gibi belge ibraz edilse dahi geçersiz olacağından, 2010 ila 2013 yılları için ulusal bayram ve genel tatil alacağı hesaplanıp hüküm altına alınması gerekir. Belirtilen günlerde davacının çalıştığı davacı tanık anlatımları ile doğrulandığı halde çalışmanın ispat edilmediği gerekçesiyle reddi hatalıdır.

4) Davacı işçinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Hükme esas bilirkişi raporunda, davacının hafta içi çalışmalarının 45 saati aşmadığı ancak cumartesi günü yaptığı çalışma nedeni ile fazla çalışma ücretine hak kazandığı tespiti ile hesaplama yapılmıştır.

Dosya içerisinde, davacının cumartesi günü yapılan fazla çalışmalarının karşılığında serbest zaman kullandığına dair belgeler bulunmaktadır. Bu belgeler bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın eksik inceleme ve değerlendirme ile alacağı hüküm altına alınması hatalıdır.

**SONUÇ:** Temyiz olunan kararın, yukarıda yazılı

sebeplerden dolayı BOZULMASINA, peşin alınan temyiz harcının istenmesi halinde ilgililere iadesine, 15.01.2018 tarihinde oybirliğiyle karar verildi.

## Kararın Değerlendirilmesi

### I. Uyuşmazlığa Konu Olay

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin kararına konu olayda uyuşmazlık, işverenin işyerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçinin, bu çalışmalarının karşılığının serbest zaman olarak kullandırıp kullandıramayacağı noktasında toplanmaktadır.

Davacı işçi, işverene ait işyerinde 1995-2013 yılları arasında usta öğretici olarak iş gördüğü, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmış olmasına rağmen karşılığının ödenmemesi sebebiyle bu alacaklarının tahsilini istemiştir.

Yerel mahkeme, davayı kısmen kabul etmiş ve işçinin kullanmadığı izin ücretleri ve fazla çalışma alacağı bulunduğunu, ancak davalı işverence ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının karşılığı olarak verilen izinleri kullandığı gerekçesiyle davanın kısmen reddine karar vermiştir.

Tarafların temyizi üzerine Yargıtay, ulusal bayram ve tatil çalışmaları karşılığı serbest zaman veya izin verilmesinin yasaya uygun olmadığını, Yerel mahkemenin hükmüne esas aldığı bilirkişi raporunda, davacı işçinin 23 Nisan, 19 Mayıs ve 29 Ekim gibi resmi bayramlarda çalıştığını ancak davalı tarafından ibraz edilen izin belgelerinden davacı işçinin çalıştığı bayramlar için izin kullandığı gerekçesiyle davacının ulusal bayram ve genel tatil alacağıının bulunmadığı beyan edildiğini belirtmiş ve davalı tarafından ibraz edilen ve davacı imzasını taşıyan belgeler 2008 ila 2009 yıllarına ait olup, davalı tarafından 2010 ila 2013 yıllarına ait ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarına karşılık izin kullandığına dair belge ibraz edilmediği gibi belge ibraz edilse dahi geçersiz olacağından, 2010 ila 2013 yılları için ulusal bayram ve genel tatil alacağı hesaplanıp hüküm altına alınması gerektiği belirtilerek yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

## II. Hukuki Sorun

Yargıtay 9. HD'nin 15.01.2018 tarihli bu kararında çözülmesi gereken birden fazla hukuki sorun mevcuttur. Öncelikle kararda davacı işçinin, kıdem tazminatının kendisine ödenmesi şartıyla istifa etmiş olması değerlendirilmişse de, işbu karar değerlendirmemizde bu husus ele alınmayacak, sadece ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin karşılığı bakımından bir değerlendirme yapılacaktır.

Söz konusu karar bakımından çözülmesi gereken ve bizim de ele alacağımız husus, işverenin işçiyi ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştırması halinde karşılığının izin olarak kullanılarak kullanılmayacağıdır. Uygulamada işverenlerin sıklıkla ulusal bayramlar ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere karşılığını ücret olarak ödemek yerine izin veya serbest zaman kullandığı görülmektedir. Karar değerlendirmemizde öncelikle ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının ne olduğu iş hukuku mevzuatı çerçevesinde ele alınacak ve mevcut düzenlemeler neticesinde uygulamadaki gibi izin kullandırmanın hukuken uygun olup olmadığı değerlendirilecektir.

## III. Değerlendirme

### 1. Genel Olarak

Anayasanın "Çalışma Şartları ve Dinlenme Hakkı" kenar başlıklı 50. maddesinde, dinlenmenin çalışanların hakkı olduğu belirtilmiş ve ücretli hafta ve bayram tatili ile yıllık ücretli izin hakları ve şartlarının Kanunla düzenleneceği öngörülmüştür. Bu kapsamda ulusal bayram ve genel tatiller 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun<sup>2</sup> çıkarılmış; ulusal bayram ve genel tatil günlerinin neler olduğu belirtilen kanunda düzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu ise işçilerin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmalarını halinde birtakım düzenlemeler getirmektedir.

### 2. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

#### a. Türk Hukukunda

Ulusal bayram ve genel tatil günleri 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. Kanun, ulusal bayram ve genel tatil günlerini ayırmış ve hangi günlerin genel tatil günü olduğunu tek tek saymıştır. Kanunun 1. maddesine göre, ulusal bayram, 29 Ekim günüdür. Bayram 28 Ekim günü saat 13.00'te başlar ve 29 Ekim günü devam eder.

Genel tatil günleri ise Kanunun 2. maddesinde öngörülmüştür. Genel tatil günleri, resmi bayram günleri olan 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik Spor Bayramı ve 30 Ağustos Zafer Bayramı; dini bayram günleri ise Ramazan Bayramı ve Kurban Bayramı ve ayrıca 1 Ocak günü yılbaşı tatili, 1 Mayıs günü Emek ve Dayanışma Günü ve 15 Temmuz günü Demokrasi ve Milli Birlik Günü tatilidir. Ramazan Bayramı, arefe günü saat 13.00'ten itibaren 3.5 gün iken, Kurban Bayramında tatil, arefe günü saat 13.00'ten itibaren 4.5 gündür.

#### b. Alman Hukukunda

Alman hukukunda tatil günleri, yıl içerisinde işçinin çalışmadığı dini ve dini olmayan anma günlerini ifade etmektedir. Alman Çalışma Süreleri Kanununda (Arbeitszeitgesetz- ArbZG) ve Çalışılmayan Dönemlere İlişkin Ücretler Kanununda (Entgeltfortzahlungsgesetz- EntFG) tatil günlerine ilişkin birtakım esaslara yer verilmiştir.

Çalışma Süreleri Kanunu "Tatil Günü Dinlenmesi" başlığını taşıyan § 9'a göre, işçi, Pazar günleri ve kanuni tatil günlerinde saat 0'dan 24'e kadar çalıştırılmamalıdır. Genel kural bu yönde olmakla birlikte arkasından gelen hükümden hangi işlerde tatil günlerinde çalışılacağını tek tek sayarak düzenlemektedir. "Tatil Günü Çalışması" başlığını taşıyan § 10'a göre, acil durum ve kurtarma hizmetleri, hastaneler ve bakımevlerinde, müzik performansları, tiyatro ve sinema gösterimleri, diğer gösteri ve performans etkinliklerinde, halk festivalleri ve fuarlarda, spor, eğlence tesisleri,

2 19.03.1981 RG. No.17284.

turizm etkinlikleri, müzelerde, radyo, günlük ve spor basını, haber ajansları ve diğer basın ürünleri için günlük haber aktiviteleri, en yeni haber ve görüntülerin üretimi, kompozisyonu, filme alınması ve basılması, ses ve video ortamlarında günlük kayıtlar, ve resmi tatilden sonraki gün olan ürünlerin taşınması ve toplanması sırasında yapılacak işler bakımından tatil günlerinde işçilerin çalıştırılacağını düzenlemektedir.

Yine Almanya'da tatil günleri Çalışılmayan Dönemlere İlişkin Ücretler Kanununun § 2 dahilinde her eyalet bakımından ayrıca düzenlenmektedir. İlgili hükümde, kanunen tanınmış bu tatil günlerinde, işçinin çalışmadığı tatil günlerinde o günün ücretinin kendisine ödenmesi gerektiği ifade edilmektedir. Almanya bakımından federal tatil günü 3 Ekim Federal Almanya'nın Birleşme Günüdür<sup>3</sup>. Ayrıca ülke çapında tatil günleri Yeni yıl, paskalya arefesi ve Paskalya, 1 Mayıs, Noel'in 1 ve 2. günü gibi günlerdir<sup>4</sup>.

Bu hükümde, yasal tatil günlerine denk gelen çalışma sürelerinde işveren, çalışmasını yapmadığı halde işçiye o günün ücretini ödeyeceği düzenlenmiş ve hükmün III. fıkrasında, tatil gününden önceki son iş günü veya tatil gününden sonraki ilk iş günü özürsüz olarak işe gelmezse, bu tatil günleri için ona ödeme yapılmasını isteme hakkına sahip olmayacağı ifade edilmektedir<sup>5</sup>.

### 3. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışması

#### a. Türk Hukukunda

Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, gerek resmi gerekse özel işyerleri bakımından uygulama alanı bulmaktadır. Kanunun 2. maddesine göre, ulusal bayram, resmi ve dini bayramlar ile yukarıda belirtilen tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilerek buralarda

çalışma yapılmaz, çalışanlar dinlenir. Ancak "özel işyerleri" bakımından kanun sadece ulusal bayram olan 29 Ekim günü tatil edilmesi kanun gereği zorunlu tutulmuştur. Doktrinde her ne kadar bu yönde bir zorunluluk bulunsa da bu zorunluluğa aykırı davranışlar hakkında bir ceza yaptırımını öngörülmediğinden hükmü uygulamaya zorlamadığı ifade edilmektedir<sup>6</sup>.

İş Kanununun "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde Çalışma" başlığını taşıyan 44. maddesi ile "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." hükmü getirilmiştir. İşçinin genel tatil ve ulusal bayram günlerinde çalışıp çalışmayacağını tarafların iradesine bırakan bu hüküm, yedek hukuk kuralı mahiyetindedir. Aksine anlaşma yoksa ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması ve sosyal ve dini görevlerini yerine getirerek ücretinde kesinti olmadan dinlenmesi esastır<sup>7</sup>.

Ancak iki durumda işçinin bu günlerde de çalışabilmesi belirtilen kanuni düzenleme ile mümkün hale gelmiştir. Bunlardan ilki, işçinin belirtilen günlerde çalışıp çalışmayacağını iş sözleşmesi ile ya da toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılabilmesidir. İkinci durum ise böyle bir kararlaştırma olmaması ve fakat işçinin onayının olması durumunda bu günlerde de işçinin çalıştırılmasıdır. İşverenin tek taraflı talimatlarla veya işyeri uygulamaları, iç yönetmeliklerle bu yönde bir düzenleme yapabilmesi mümkün değildir. Onayı olması halinde ise işçinin 29 Ekim ulusal bayramda da çalışması mümkündür<sup>8</sup>. Yargıtay'ın

3 Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 9. Neu Bearbeitete Auflage, München 2010, Rn.267; Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht, 5. Auflage, 2011, § 8 Rn. 102.  
4 Brox, Hans/ Rùthers, Bernd/ Henssler, Martin, Arbeitsrecht, 18. neu Bearbeitete Auflage, Stuttgart 2011, Rn.417.  
5 Hromadka/Maschmann, § 8 Rn. 102.

6 Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul 2018, s. 849; Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları İşçinde İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2018, s. 288.  
7 Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş 6. Baskı, İstanbul 2013, s. 172.  
8 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018, s. 724; Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014, s. 1313. Ancak Demir, işçinin onayı olsa dahi 29 Ekimde çalışmayacağını belirtmektedir. Demir, s 288.

bir kararında, işçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştırılabilmesi için bir kere onay vermesinin yeterli olduğu; fazla çalışmada olduğu gibi her sene onay alınmasına gerek olmadığı ifade edilmiştir<sup>9</sup>.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde faaliyetine devam eden işyerinde, ulusal bayram ve genel tatil gününde çalışmaya onay vermeyen işçi, çalışmaya gelmezse devamsızlık etmiş sayılmayacağından bu durum iş sözleşmesinin feshi için haklı neden oluşturmaz.

#### b. Alman Hukukunda

Alman hukukunda genel tatil günlerinde işçinin çalışmaması esastır. İşçi, genel tatil günlerinde çalışmamakta ve çalışmadığı halde o günün ücretine hak kazanmaktadır. Bu anlamda Türk iş hukuku sistemi ile benzerlik göstermektedir. Ayrıca Çalışma Süreleri Kanununun (Arbeitszeitgesetz- ArbZG) "Tatil Günlerinde Çalışmanın Telafisi" başlıklı § 11'in 3. fıkrasında, tatil günlerinde çalışan işçiye, her tatil günü çalışmasına karşılık daha sonra iş günleri içerisinde kullanılmak üzere serbest zaman verileceğini öngörmektedir. Hükme

göre, bu dinlenme zamanı, tatil günü çalışması yapıldığı tarihten itibaren altı hafta içinde kullanılmalıdır.

Ancak işçinin tatil günlerinde çalışması durumunda ek ya da zamlı bir ücret ödenip ödenmeyeceği veya nasıl bir ödeme yapılacağı hususu Alman mevzuatında düzenlenmemiştir. İşçilerin tatil günlerinde yaptığı çalışmalar bakımından ödenecek ek veya zamlı ücretler toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılmaktadır<sup>10</sup>. Genellikle uygulamada tatil günlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmesi veya bireysel iş sözleşmesi ile kararlaştırılmış zamlı ücret veya daha sonra iş gününde kullanmak üzere dinlenme günü, birbirinin alternatifi olarak verilmektedir<sup>11</sup>.

#### 4. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerinde İşçinin Çalışmasının Karşılığı

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin çalışması halinde karşılığı İş Kanununun 47. maddesinde düzenlenmiştir. Hükme göre, "Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günleri 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." İşçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışması durumunda o gün için kanun gereği hak kazandığı bir günlük ücreti hem de çalışmasının karşılığı olan o güne ait ücreti alacak, böylelikle toplam iki günlük ücrete hak kazanacaktır. Burada ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmanın karşılığı bir günlük ücret olduğu için, kaç saat çalıştığına herhangi bir önemi bulunmamaktadır. İşçi genel tatil gününde 1-2 saat çalışsa bile kanun gereği bir günlük ücrete hak kazanır.

İş Kanununun 49. maddesinde ayrıca ücret şekillerine göre genel tatil ücretinin nasıl hesaplanacağı düzenlenmiştir. Eğer işçinin ücreti parça

9 "...Mahkemece davacının iş sözleşmesinde genel tatillerde çalışmaya muvafakat verdiği anlaşılması karşısında genel tatile dayanmasının yerinde olmadığı; ancak davacının devamsızlığının araştırılmadan, bu konuda mazereti varsa ileri sürme imkanı tanınmadan, doğrudan feshin yoluna gidilmesinin haklı feshin olarak değerlendirilmediği gerekçesiyle işverenin iş akdinin feshinin haksız olduğu sonucuna varılmış ise de, devamsızlığın nedeni bizzat davacı tarafından açıklanmış olup uyumsuzluk konusu değildir. Davacı işçinin R. Bayramının 2. ve 3. günü mesaiye dahil olduğu halde 2 gün üst üste işyerine gitmediği, buna gerekçe olarak da genel tatillerde çalışmak için onayının alınmamasını ve yapılan çalışmaların karşılığının mevzuata uygun şekilde ödenmemesini gösterdiği anlaşılmaktadır. Halbuki 25.4.2001 tarihli bireysel iş sözleşmesinin 3-b maddesinde resmi tatillerde çalışmayı kabul ve taahhüt ettiği sabit olup ayrıca fazla mesaide olduğu gibi her yıl yeniden onay alınmasının gerekmediği, ulusal bayram genel tatil çalışmalarının karşılığının işverence usulüne uygun olarak ödendiği dosya içeriğinden anlaşılmıştır. Buna göre davacının 2 gün üst üste işe gelmemesi sebebiyle davalı işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı anlaşılmakla kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken yanılığın değerlendirilmeyle kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir..." 9. HD. T. 22.09.2014 E. 2012/33194 K. 2014/27518, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:20.11.2018.

10 Hanau, Peter/Adomeit, Klaus, Arbeitsrecht, 14. neu bearbeitete Auflage, 2007, Rn.810.

11 Brox/Rüthers/Henssler, Rn.417.

başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile ödene-yorsa, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanacaktır. İşçi saat ücreti ile çalışıyorsa genel tatil ücreti, saat ücretinin yedibuçuk katı olarak hesaplanacaktır. Ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığı işçiye ödenecek ücret, hafta tatilinde olduğu gibi işçinin çıplak ücreti üzerinden hesaplanır<sup>12</sup>.

İncelenen Yargıtay kararına konu olan uyuşmazlıkta, genel tatil günleri olan 23 Nisan, 19 Mayıs ve ulusal bayram 29 ekimde işçiyi çalıştığı anlaşılmaktadır. İşveren işçinin bu çalışmalarına karşılık kanunda belirtilen ücreti ödemek yerine izin kullandırmış ve işçi belirtilen çalışmalarına karşılık gelen ücret alacağını talep ettiğinde izin kullandığını ve bu nedenle işçinin bir alacağı kalmadığını beyan etmiştir. İşçinin ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmasının karşılığı olarak işverenin bu yönde bir tercih imkanı var mıdır? Bu çalışmalara karşılık izin veya serbest zaman kullanılabilir mi?

Bu soruya cevap verebilmek için İş Kanununun "Saklı Haklar" başlıklı 45. maddesini irdelemek gerekecektir. Hükme göre, "Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz./Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır." Doktrinde, işçilere tanınan ulusal bayram ve genel tatil ücreti haklarına ilişkin bu hükmün nispi emredici olduğu, işçinin aleyhine değişiklik yapılamayacağı, ancak lehine olmak kaydıyla değişiklik yapılabileceği ifade edilmektedir<sup>13</sup>.

Sosyal kamu düzeni hükümleri olarak da adlandırılan nispi emredici normlar, iş hukukunda sözleşme özgürlüğünü sınırlandıran ve iş huku-

kunun esas gayesi olan işçinin korunması amacını güden normlardır<sup>14</sup>. İş mevzuatında hangi hükümlerin nispi emredici olduğu konusunda kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Bir hükmün nispi emredici hüküm olup olmadığı değerlendirilirken, hükmün kaleme alınış biçimi değil, hükmün izlediği doğrudan amaç önem taşımaktadır<sup>15</sup>. Bir hükmün asıl amacı, işçinin korunması ise nispi emredici hüküm olduğu kabul edilmelidir.

Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışan işçiye ödenecek zamlı ücret konusunda işçi lehine olmak kaydıyla değişiklik yapabilmek mümkündür. İşçinin iş sözleşmesi veya işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine işçi lehine olacağı için çalışma karşılığı iki yerine üç günlük ücret konması buna örnek gösterilebilir<sup>16</sup>. Bu kapsamda uygulamada görüldüğü gibi toplu iş sözleşmesine konmuş hükümlerle işçiye ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışması halinde yüzde elli, yüzde yüz veya daha farklı oranlarda artırılmış zamlı ücretin ödenmesi de mümkündür<sup>17</sup>.

47. maddenin II. fıkrasında açıkça işçiye bu yönde daha elverişli hak ve menfaat sağlayan iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi hükümlerine üstünlük tanınacağı da belirtilmektedir. Bu kapsamda işçiye ulusal bayram ve genel tatil günleri çalışması karşılığı daha fazla zamlı ücret sağla-

12 Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 301.

13 Süzek, s. 851; Şen, Murat, "Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Fazla Çalışma", SİCİL, Haziran 2010, Y.5 S.18, s. 8.

14 Esener, Turhan, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara 1978, s. 36-37; Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 1987, s. 16-17; Süzek, s. 35; Özdemir, Erdem, "İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri", Ankara Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2015 C. 54 S.3, s. 96; Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 14 vd; Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Ankara 2014, s. 75 vd.

15 Süzek, s. 37; Özdemir, s. 103; Doğan Yenisey, s. 80.

16 Süzek, s. 851.

17 Şen, s. 9. "...Somut olayda davacı genel tatil ücretini istemiştir. TİS'in 66/1 maddesinde, işçinin genel tatil günlerinde çalıştırılması halinde bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gereken ücreti ile birlikte (1 + 2) üç yevmiye ücret ödeneceği öngörülmüştür. Bir yevmiyesi davacıya maaşı ile birlikte ödendiğinden davacıya çalışma karşılığı iki yevmiye üzerinden ücret hesaplanması gerekirken 3 yevmiye üzerinden genel tatil ücreti hesaplanması isabetsizdir..." 9. HD. T. 09.04.2012 E. 2011/44976 K. 2012/11811, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:20.11.2018.



manın işçiye daha elverişli olduğu konusunda şüphe bulunmamaktadır. Ancak işçiye belirtilen çalışmanın karşılığı ücret yerine sonrasında bir izin imkanı sağlanması işçi bakımından herhangi bir elverişli durum yaratmamaktadır. Çünkü ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçinin zamlı ücret almadığı düşünüldüğünde sadece o gün çalışmasaydı da alacağı ücreti alacak; sonrasında ulusal bayram ve genel tatil gününün karşılığı olan izin günündeki dinlenmesinde çalışsa idi ücrete hak kazandırıyor ona olacaktır. Bu husus, her durumda zamlı ücretten daha elverişli bir durum yaratmamaktadır.

İşçiye çalışmalarının karşılığında serbest zaman verilmesi, işçinin fazla çalışması bakımından İş Kanununda pozitif bir biçimde düzenlenmiştir. Kanunun 41/IV. maddesine göre, işçi olağan fazla çalışma yaptığında bunun karşılığı olan ücreti yerine, isterse fazla çalıştığı her saat karşılığı için bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi, bu serbest zamanı çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanmaktadır. Burada fazla çalışma karşılığı ücret veya serbest zaman isteme konusunda tercih yetkisi işçiye aittir. İşveren tek taraflı olarak zamlı ücret yerine serbest zaman sağlama yolunu tercih edemez<sup>18</sup>. Benzer bir hüküm, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 402/II. maddesinde öngörülmüş ve işverenin işçinin rızasını alarak fazla çalışma ücreti yerine uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak serbest zaman verilebileceğini düzenlemektedir.

Fazla çalışma yapan işçiye çalışması karşılığında zamlı ücret ücret veya serbest zaman kullanma konusunda sahip olduğu bu seçimlik yetki kanunen tanınmışsa da benzer yönde bir düzenleme ulusal bayram ve genel tatillerde çalışan işçi bakımından getirilmemiştir. Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçinin çalışmasının karşılığı yukarıda da değindiğimiz gibi ilgili hükümlerde sadece zamlı ücret olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Fazla çalışmada bu yönde bir imkan tanıyan kanunkoyucunun ulusal bayram ve genel tatillerde bu imkanı tanımaması, belirtilen çalışmalar karşılığı bu yönde bir serbest zaman ya da başka bir gün izin kullandırma gibi bir iradesinin olmadığı; ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye sadece zamlı ücret ödenmesi iradesinin olduğu sonucuna varılabilecektir. Kanunkoyucunun bu yönde bir iradesi olsaydı fazla çalışmada olduğu gibi burada da serbest zaman verilmesini öngörebilirdi.

Nitekim Yargıtay daha önce önüne gelen uyuşmazlıkta, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçinin çalışmasının karşılığında ücret yerine izin verilmesini, Kanunda bu yönde açık bir düzenleme olmadığından bahisle bu çalışma karşılığı ek ücretin ödenmesi gerektiğine karar vermiştir: *"...Mahkemece somut olayda davacının dini-millî bayramlarda çalıştığı ancak karşılığında izin kullandırıldığı kabul edilerek buna ilişkin talep reddedilmişse de, 4857 sayılı Yasada çalışılan dini-millî bayram (genel tatil) günleri karşılığında izin verilebileceğine ilişkin bir düzenleme olmadığı gözetilmeden dini-millî bayram ücreti talebinin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...<sup>19</sup>"*

Yine benzer bir sonuca vardığı Yargıtay'ın bir kararında, uluslararası bir yük taşıma şirketinde çalışan tır şoförünün genel tatil ve ulusal bayramlarda da çalışması karşılığı işçiye ücretsiz izin kullandırıldığına dair çıkan uyuşmazlıkta şu esaslara yer vermiştir: *"Tır şoförünün yurt dışında olduğu sırada bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığı yazılı delil veya tanık beyanları ile ispatı mümkündür. Tanık beyanları ile kanıtlanan bu tür çalışmalarda pasaport ve benzeri yurda giriş çıkış kayıtları üzerinden inceleme yapılmalı ve işçinin yurt dışında olduğu süreye rastlayan bayram ve genel tatil günleri için hesaplamaya gidilmelidir. Somut olayda; davacı yurt dışında tır şoförlüğü yapmakta ve mesaisini kendisi belirlemektedir. Yurt dışı seferleri sırasında fazla mesai yaptığını ispat edemeyen davacının fazla çalışma ücreti alacağı talebinin reddi*

18 Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s. 1256; Eyrenci/Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma", Çalışma ve Toplum, 2007/3, s.73-74.

19 9. HD. T.03.05.2012 E. 2010/7965 K.2012/15599, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:20.11.2018.

*gerekirken kabulü isabetsiz olmuştur. Davacının genel tatillerde çalıştığı, işverenin de kabulündedir. Davacıya bu çalışmalarının karşılığında işveren ücretsiz izin vermiştir. Genel tatil günü çalışması karşılığı ücretsiz izin verilmesinin kabulü mümkün değildir...<sup>20</sup>*. İşçiye genel tatil ve ulusal bayramlarda yaptığı çalışmanın karşılığında ücretsiz izin kullanılmak, işçinin tamamen aleyhine bir sonuç yaratmaktadır. Belirtilen günlerde çalışan işçi, ücretsiz izin uygulaması ile çalışmasının karşılığını alamamaktadır. Bu nedenle Yargıtay'ın verdiği karar, hukuken yerindedir.

Yukarıda değindiğimiz gibi genel tatil ve ulusal bayramlarda çalışan işçinin alacağı zamlı ücretle ilişkin hükmün nispi emredici olması ve fazla çalışmanın karşılığı olarak açıkça seçimlik bir biçimde serbest zaman tanıyan kanunkoyucunun ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmanın karşılığında sadece ek ücret öngörmesi karşısında işverenin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye karşılığında izin imkanı tanıması hukuken mümkün görünmemektedir. Nitekim ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işçinin dinlenmesi esas olup, çalıştırılan işçinin ise lehine olarak ek ücret öngörülmesi karşısında kanunkoyucunun bu yönde bir amacı olmadığından söz edilebilecektir. Bu nedenle Yargıtay'ın bu yönde verdiği karar hukuken yerindedir.

#### IV. Sonuç

Türk iş hukukunda ulusal bayram ve genel tatil günlerinin hangileri olduğu 2429 s. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Ücretleri Hakkında Kanunda düzenlenmiştir. Kural olarak işçinin belirtilen kanunda sayılmış olan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde ücretinde herhangi bir kesinti yapılmaksızın çalışmaması esastır. Ancak İş Kanununun 47. maddesine göre, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde kararlaştırılmışsa veya işçinin onayı varsa belirtilen günlerde çalışabilecek ve bunun karşılığında kanunen iki günlük ücretle

hak kazanabilecektir. İş Kanununun 47. maddesi, nispi emredici hüküm mahiyetinde olup işçi lehine olmak kaydıyla ulusal bayram ve genel tatil günü çalışmasının karşılığı değiştirilebilecektir. Örneğin, genel tatil günü çalışmasının karşılığı %100 zamlı ücret ya da üç günlük ücret gibi belirlenebilecektir.

Uygulamada ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçilere, bu çalışmaların karşılığında serbest zaman ya da sonraki iş günlerinde kullanılmak üzere izin verildiği görülmektedir. Hatta çalışmamızda ele aldığımız Yargıtay kararında olduğu gibi ücretsiz izin olarak ulusal bayram ve genel tatil günlerinin karşılığı yerine getirilmektedir. Bu yönde açık bir hüküm kanunda yer almamaktadır. Öte yandan İş Kanununun 47. maddesinin nispi emredici olduğu düşünüldüğünde işçiye zamlı ücret yerine bu tür bir izin vermek, işçi bakımından lehe bir sonuç yaratmamaktadır. Ayrıca fazla çalışmanın karşılığında işçiye serbest zaman imkanı tanınmışsa da, burada o yönde açık bir hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle kanunkoyucunun ulusal bayram ve genel tatil günlerinin karşılığını izin veya serbest zaman uygulaması ile yerine getirilmesine yönelik bir amacı bulunmamaktadır.

İncelediğimiz kararda her ne kadar hükmün nispi emredici mahiyetine değinilmese de, verdiği sonuç itibariyle hukuken yerindedir. Eğer ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan işçiye karşılığında serbest zaman ya da günlük izin verilmesi durumunda işçi bu izinleri kullansa dahi bu çalışmalarının karşılığının ödenmesini işverenden isteyebilecektir.

#### KAYNAKÇA

- Brox, Hans/Rüthers, Bernd/Henssler, Martin, Arbeitsrecht, 18. neu Bearbeitete Auflage, Stuttgart 2011.
- Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat, İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 31. Bası, İstanbul 2018.
- Çil, Şahin, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla

20 7. HD. T. 12.05.2015 K. 2015/8540, www.kazanci.com.tr Erişim Tarihi:21.11.2018.

Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma”, Çalışma ve Toplum, 2007/3, s. 57-79.

- Demir, Fevzi, En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, İzmir 2018.
- Doğan Yenisey, Kübra, İş Hukukunun Emredici Yapısı, Ankara 2014.
- Ekonomi, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, Yenilenmiş 3. Bası, İstanbul 1987.
- Esener, Turhan, İş Hukuku, Yeniden Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara 1978.
- Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim, Bireysel İş Hukuku, Yenilenmiş 5. Baskı, İstanbul 2014.
- Hanau, Peter/Adomeit, Klaus, Arbeitsrecht, 14. neu bearbeitete Auflage, Luchterhand 2007.
- Hromadka, Wolfgang/Maschmann, Frank, Arbeitsrecht Band I, Individualarbeitsrecht, 5. Auflage, 2011.
- Junker, Abbo, Grundkurs Arbeitsrecht, 9. Neu Bearbeitete Auflage, München 2010.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi/Astarlı, Muhittin/Baysal, Ulaş, İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 6. Bası, Ankara 2014.
- Özdemir, Erdem, “İş Hukukunda Mutlak Emredici Hükümlerin Yeri”, Ankara Üniv. Hukuk Fakültesi Dergisi, Y.2015 C. 54 S.3, s. 95-120.
- Süzek, Sarper, İş Hukuku, Yenilenmiş 14. Baskı, İstanbul 2018.
- Şen, Murat, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Fazla Çalışma”, SİCİL, Haziran 2010, Y.5 S.18, s. 5-18.
- Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, Yenilenmiş 6. Baskı, İstanbul 2013.