

KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞANLARIN HAFTA TATİLİ HAKKI

Weekly Rest in Part-Time Employment Contracts

Miraç Şamil PEKŞEN*

Özet

Hafta tatili dinlenme hakkı kapsamında yer alan önemli bir haktır. Hafta tatilinde işçiler bir yandan dinlenirken bir yandan da çalışmadıkları halde ücrete hak kazanırlar. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların böylesine önemli bir haktan yararlanıp yararlanamayacakları tartışma konusudur. Zira hafta tatiline ilişkin yasal düzenlemeler tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar dikkate alınarak hazırlanmıştır. Bunun neticesinde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları belirsiz hale gelmiştir. Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Ayrıca konuya ilişkin yargı kararları da çeşitlilik göstermektedir. Yargıtay yakın zamana kadar kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanamayacakları görüşündeydi. Yeni tarihli kararlar ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabilecekleri yönündedir. Çalışmada kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkı karşısındaki durumları incelenecektir. Bunun için öncelikle hafta tatili ve kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında genel bilgiler verilecektir. Ardından hafta tatiline hak kazanma koşulu incelenecektir. Son aşamada ise kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanma koşulunu sağlayıp sağlamadıkları üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Hafta tatili, Kısmi süreli iş sözleşmesi, Dinlenme hakkı.

Abstract

Weekly rest is an important right within the right to rest of the employee. While the employees are resting during the weekly rest, they are entitled to wages even though they are not working. Whether part-time employees can benefit from such an important right is a matter of debate. Because the legal regulations on the subject have been prepared taking into account the full-time employees. It is uncertain whether part-time employees are entitled to a weekly rest. There are different opinions on the subject in the doctrine. In addition, there are different court decisions on the subject. Until recently, the Supreme Court was of the opinion that part-time employees could not be entitled to a weekly rest. However the Supreme Court express in its recent decisions

➤ Bu makale Etik Kurul İznine tabi değildir/This article is not subject to Ethics Committee Permission.

➤ Makale Geliş Tarihi/Article Received Date: 27.09.2022

➤ Yayın Kurulu Kabul Tarihi/Editorial Board Acceptance Date: 22.03.2023

* Arş. Gör., Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi, miracsamilpeksen@trabzon.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1575-334X>



that with part-time employees may be entitled to a weekly rest. In this article, weekly rest in part-time employees will be examined. For this, first of all, basic information about the weekly rest and part-time employment contract will be given. Then, it will be examined how to entitle for a weekly rest. Finally, it will be examined whether part-time employees are entitled to a weekly rest.

Key Words: Weekly rest, Part-time employment contract, The right to rest.

GİRİŞ

Çalışmanın çıkış noktası, Yargıtay'ın kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabileceklerine ilişkin yakın tarihte verdiği kararlardır. Yargıtay, yakın zamana kadar, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkına sahip olmadıkları görüşündeydi. Yargıtay bu görüşünü, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların haftalık çalışma süresinin 45 saate ulaşmaması nedeniyle hafta tatiline hak kazanamayacakları gerekçesine dayandırmaktaydı. Son dönemde Yargıtay'ın aksi yönde kararları mevcut olmasına rağmen ilgili kararlardan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları için çalışmalarını gereken asgari süre net olarak anlaşılmamaktadır. İlgili kararlar "kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanma koşulu nedir?" sorusunu akla getirmektedir. Çalışmada bu soruya yanıt aranacaktır. Önemle belirtelim ki, çalışma konusu 4857 sayılı Kanun hükümleriyle sınırlı olarak değerlendirilecektir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları tartışmalı bir konudur. Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler mevcuttur. Aynı yöndeki görüşler dahi kendi içerisinde farklılık göstermektedir. Konunun bu denli tartışmalı olmasının nedeni, hafta tatiline ilişkin yasal düzenlemelerin yetersizliğidir. Hafta tatilini düzenleyen 4857 sayılı Kanununun 46. ve 63. maddelerinde hafta tatiline hangi koşulda hak kazanılacağı açık şekilde düzenlenmemiştir. Bu durum, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları bakımından belirsizlik doğurmaktadır.

Çalışmada öncelikle konuya ilişkin temel kavramlara kısaca değinilecektir. Ardından hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin ne kadar olduğu ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkı öğretisi görüşleri ve Yargıtay kararları ışığında incelenecektir. Son olarak konuya ilişkin görüşlerimize yer verilecektir.

I. TEMEL KAVRAMLAR

A. Hafta Tatili

Hafta tatili esas itibariyle dinsel bir uygulama olarak doğmuştur. Çalışanların dini görevlerini yerine getirebilmeleri amacıyla haftada bir gün çalışmaya

ara verilmesi hafta tatilinin kökenini oluşturur¹. Nitekim Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanunun² ilk halinde hafta tatili, İslam dininde kutsal olarak kabul edilen Cuma günü olarak düzenlenmiştir³. Zamanla hafta tatilinin fonksiyonu değişmiş ve amaç çalışanların korunması haline gelmiştir. Özellikle sanayi devrimi bu değişimde önemli bir rol oynamıştır⁴. Günümüzde hafta tatili, çalışarak yorulan işçilerin dinlenmesi gibi insan sağlığına ilişkin nedenlerin yanı sıra işçilerin ailelerine ve özel yaşamlarına vakit ayırabilmeleri gibi sosyal ve kültürel nedenlere de dayanmaktadır⁵.

Hafta tatili Anayasal bir hak olan dinlenme hakkı kapsamındadır ve dinlenme hakkını somutlaştıran uygulamalardan biridir⁶. Dinlenme hakkı Anayasanın 50. maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir: “... *Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir*”.

Hukumumuzda hafta tatiline ilişkin ilk düzenleme 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanundur. İlgili kanun 7033 sayılı Kanunla 01.07.2017 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır⁷. Günümüzde hafta tatilini düzenleyen hükümler farklı kanunlarda yer almaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda⁸, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda⁹ ve 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında

¹ Ünal Narmanlıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta Yayınları 2014) 683; Öner Eyrenci vd., *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta Yayınları 2020) 327; Ercan Akyiğit, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 423.

² Hafta Tatili Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 394, Kabul Tarihi: 02/01/1924, RG 21.01.1924/54.

³ Cuma gününün İslam dinindeki önemi hakkında bkz. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, <<https://islamansiklopedisi.org.tr/cuma>> Erişim Tarihi 22 Aralık 2022.

⁴ Eyrenci vd. (n 1) 327; Narmanlıoğlu (n 1) 683.

⁵ Nuri Çelik vd., *İş Hukuku Dersleri* (34. Baskı, Beta Yayınları 2021) 832; Eyrenci vd. (n 1) 327; Şahin Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Cilt 3 (1. Baskı, Turhan Kitabevi 2007) 684; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku* (5. Baskı, Lykeion Yayınları 2021) 397; N. Binnur Tulukçu, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2012) 198-199; Orhun Yılmaz, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2021) 128.

⁶ Dinlenme hakkına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Tulukçu (n 5) 9-34; İştah Urhanoğlu, *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin* (1. Baskı, Yetkin Yayınları 2020) 17-22; Yılmaz (n 5) 19-35.

⁷ Sanayinin Geliştirilmesi Ve Üretimin Desteklenmesi Amacıyla Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7033, Kabul Tarihi: 18/06/2017, RG 01.07.2017/30111.

⁸ İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22/05/2013, RG 10.06.2003/25134.

⁹ Türk Borçlar Kanunu, Kanun Numarası: 6098, Kabul Tarihi: 11/01/2011, RG 04.02.2011/27836.



Kanunda¹⁰ hafta tatiline ilişkin hükümler yer almaktadır. Ayrıca ülkemizin taraf olduğu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 14 sayılı Sözleşmesi¹¹ de hafta tatilinin düzenlendiği kaynaklar arasındadır.

Hafta tatilinin önemi, yalnızca işçilere dinlenme imkânı sağlamasında değil ayrıca ücret karşılığı olmasındadır. Hafta tatili ücretli bir tatildir. Hafta tatiline hak kazanan işçi, hafta tatili gününde çalışmayıp dinlenerek bir günlük ücrete hak kazanır. 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinde bu husus, “Çalışılmayan hafta tatili günü için işveren tarafından bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir” şeklinde ifade edilmiştir. Hafta tatilinin ücret karşılığı olması, hafta tatilinin amacının gerçekleştirilmesi için oldukça önemlidir. Zira işçi dinlenme hakkını kullanırken ücret kaygısı yaşamamalıdır¹². Aksi halde dinlenme süresi içerisinde ücret alamayan işçi ekonomik kaybını telafi etmek için dinlenme süresini çalışarak geçirecektir¹³.

B. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Kısmi süreli iş sözleşmesi, teknolojik ve ekonomik gelişmelerin sonucu olarak İş Hukuku alanında ihtiyaç duyulan esnekleşmenin ürünlerinden biridir. Esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli iş sözleşmesi özellikle kadınlar, öğrenciler ve emekliler tarafından tercih edilmektedir¹⁴. Kısmi süreli iş sözleşmesi birçok açıdan avantajlıdır¹⁵. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmeleri yeni iş olanaklarının ortaya çıkmasını kolaylaştırır. Bu durum daha çok kişinin istihdam edilmesini sağlayarak istihdamın artırılmasına ve işsizliğin azaltıl-

¹⁰ Ulusal Bayram Ve Genel Tatiller Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 2429, Kabul Tarihi: 17/03/0981, RG. 19.03.1981/17284.

¹¹ Haftalık Dinlenme (Sanayi) Sözleşmesi. Bkz. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377241/lang--tr/index.htm>

¹² Yılmaz (n 5) 25.

¹³ Eyrenci vd. (n 1) 323-324; Ercan Güven ve Ufuk Aydın, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Nisan Kitabevi 2020) 452.

¹⁴ Sarper Süzek, *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta Yayınları 2021) 272-273; Çelik vd. (n 5) 213; Eyrenci vd. (n 1) 85. Kadınlar, öğrenciler ve emeklilerin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmayı tercih etmelerinin nedenleri için bkz. Öner Eyrenci, *Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar* (1. Baskı, Mozaik Basım ve Yayıncılık 1989) 14-15.

¹⁵ Kısmi süreli iş sözleşmesinin işçiler ve işverenler açısından olumlu yönleri için bkz. Tankut Centel, *Kısmi Çalışma*, (1. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları 1992) 17-20; Gizem Sarıbay, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri” içinde Mehmet Uçum (Ed), *Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan* (1. Baskı, Legal Yayıncılık 2008) 269-271; Mehmet Halis Karaman, “Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri” (Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi 2008) 36-38; Hakan Balkan, *Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (1. Baskı, Beta Yayıncılık 2021) 42-48. Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında işveren sendikalarının olumlu görüşleri için bkz. Eyrenci (n 14) 17.

masına katkı sağlar¹⁶. Kısmi süreli iş sözleşmesinin bir diğer avantajı, işçilerin çalışma sürelerini ihtiyaçları doğrultusunda ayarlayabilmelerine olanak sağlamasıdır¹⁷. Olumlu yönlerine rağmen kısmi süreli iş sözleşmesinin olumsuz yönleri olduğu da belirtilmelidir¹⁸. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ücret, eğitim ve terfi açısından dezavantajlıdır¹⁹. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin dezavantajlı durumda olduğu bir diğer husus, belirli bir süre prim bildirme koşulunun arandığı sosyal sigorta yardımlarına hak kazanmaktır. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin yaşlılık aylığına hak kazanması tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere kıyasla daha zordur²⁰.

4857 sayılı Kanundan önce hukukumuzda kısmi süreli iş sözleşmesi kurulmasına imkan veren bir yasal düzenleme mevcut olmadığı gibi kısmi süreli iş sözleşmesi kurulmasını engelleyen bir düzenleme de mevcut değildi²¹. Bu dönemde uygulamada kısmi süreli iş sözleşmeleri kurulmaktaydı. Ayrıca kısmi süreli iş sözleşmelerinin yapılabileceğine ilişkin öğreti görüşleri ve Yargıtay kararları mevcuttu²². Kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin ilk yasal düzenleme 4857 sayılı Kanunda yer almıştır. 9. maddede, “*Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler*” hükmüne yer verildikten sonra iş sözleşmelerinin kısmi süreli oluşturulabileceği belirtilmektedir.

¹⁶ Sarper Süzek, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği” (2009) (14) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 12; Ender Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” Tankut Centel (Ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2020) 221; Eyrenci vd. (n 1) 85.

¹⁷ Centel, *Kısmi Çalışma* (n 15) 18.

¹⁸ Kısmi süreli iş sözleşmesinin işçiler ve işverenler açısından olumsuz yönleri için bkz. Centel, *Kısmi Çalışma* (n 15) 20-22; Balkan (n 15) 48-50. Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında işçi sendikalarının olumsuz görüşleri için bkz. Eyrenci (n 14) 17.

¹⁹ Balkan (n 15) 49.

²⁰ Nurşen Caniklioğlu, “Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği” (2016) 15(1-1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 43, 67-68; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması* (11. Baskı, Beta Yayınları 2016) 85; Evran Kırmızı, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020) 162-164; Faruk Barış Mutlay, *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi* (1. Baskı, Beta Yayınları 2014) 444.

²¹ Eyrenci vd. (n 1) 85.

²² Nurşen Caniklioğlu, “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar” içinde Ali Cengiz Köseoğlu (Ed), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu* (2016) 180; Ahmet Sevimli, “Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler” içinde Tankut Centel (Ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2017) 11.



Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinde şu şekilde yapılmaktadır: “İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir”. O halde kısmi süreli çalışan işçi ile tam süreli çalışan işçiyi ayıran husus, “önemli ölçüde daha az” çalışmaktır. “Önemli ölçüde daha az” ifadesinden ne anlaşılması gerektiği 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinin gerekçesinde²³ ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin²⁴ 6. maddesinde açıklanmıştır. Madde gerekçesine göre, “...hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir”. Yönetmeliğin 6. maddesine göre ise, “işyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır”. Haftada 30 saat çalışan işçinin kısmi süreli mi yoksa tam süreli mi olarak kabul edileceğine ilişkin Yönetmeliğin 6. maddesi ile madde gerekçesi birbirleriyle uyumlu değildir²⁵. Haftada 45 saat çalışan işçi emsal olarak alındığında, haftada 30 saatlik çalışma madde gerekçesine göre tam süreli olarak kabul edilecekken Yönetmeliğe göre kısmi süreli olarak kabul edilecektir²⁶. Yargıtay, haftada 30 saatlik çalışmayı kısmi süreli olarak kabul etmektedir²⁷.

4857 sayılı Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesine ilişkin düzenlemeler yeterli sayıda ve düzeyde değildir. İlgili düzenlemeler kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımlanması, işyerinde boş yer olması halinde kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya veya tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçiş, ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı ve ayırım yasağından ibarettir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haklarını etraflıca düzenleyen hükümler mevcut değildir. Zira 4857 sayılı Kanunda işçilerin hakları düzenlenirken tam süreli iş sözleşmesi esas alınmıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların bazı haklardan yararlanması noktasında açık düzenlemeler olmayışı uygulamada sorunlara neden olmaktadır²⁸.

²³ 4857 sayılı Kanunun gerekçesi için bkz. <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 6 Eylül 2022.

²⁴ İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, RG. 06.04.2004/25425.

²⁵ Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 183.

²⁶ Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” (n 16) 224.

²⁷ Yargıtay 9 HD, 5444/11088, 18.03.2015; Yargıtay HGK, 2161/606, 20.05.2021. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 25 Eylül 2022. Çalışmada Yargıtay içtihadına uygun şekilde haftada 30 saatlik çalışma kısmi süreli olarak kabul edilmiştir.

²⁸ Çelik vd. (n 5) 216; Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 180-181; Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, *İş Hukukunun Esasları* (9. Baskı, Beta Yayınları 2018) 73; Tankut Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti” (2006) (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 19, 19.

II. HAFTA TATİLİNE HAK KAZANMA KOŞULU

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacaklarına ilişkin değerlendirme yapabilmek için öncelikle hafta tatiline hak kazanma koşulu üzerinde durulmalıdır. Hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin tespit edilmesi, bu husustaki genel ilkenin belirlenmesi önemlidir. Böylece kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacaklarına ilişkin yapılacak değerlendirme daha isabetli olacaktır.

A. Kanuni Düzenleme

4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler için hafta tatiline nasıl hak kazanılacağı 46. maddede, “*Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir*” şeklinde düzenlenmiştir. 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinde ayrıca hafta tatiline hak kazanılması bakımından çalışılmış gibi kabul edilen süreler de düzenlenmiştir. Bu süreler 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi gereği hafta tatiline hak kazanılması için işçinin çalışması gereken sürenin hesabında dikkate alınır.

4857 sayılı Kanunun 46. maddesinin hafta tatiline hak kazanmak için hafta tatilinden önce çalışılması gereken süreye ilişkin olarak atıf yaptığı 63. madde şu şekildedir: “*Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılabilir. Çalışma sürelerinin yukarıdaki esaslar çerçevesinde uygulama şekilleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle düzenlenir.*”

4857 sayılı Kanunun 46. maddesi, tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmak koşulu ile hafta tatiline hak kazanılacağını ifade etmektedir. Bu durumda olması gereken, hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin 63. maddede açık şekilde düzenlenmesidir. Aksi halde 46. maddenin 63. maddeye yapmış olduğu atıf anlamsız olacaktır. Ancak olması gerekenin aksine, 63. maddede hafta tatiline hak kazanmak için



tatil gününden önce çalışılması gereken asgari süreyi düzenleyen bir hükme yer verilmemiştir. Hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süre konusunda 46. ve 63. maddeler yeterince açık değildir.

4857 sayılı Kanunun aksine iş ilişkilerini düzenleyen diğer kanunlardan 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun²⁹ ve 854 sayılı Deniz İş Kanununda³⁰ hafta tatiline hak kazanma koşulu açıktır. 5953 sayılı Kanunun 19. maddesine göre, “Her altı günlük fülî çalışmayı mütaakıp gazeteciye bir günlük ücretli dinlenme izni verilmesi mecburidir. Gazetecinin vazifesi devamlı gece çalışmasını gerektirdiği hallerde hafta tatili iki gündür”. 854 sayılı Kanun’un hafta tatiline ilişkin 42. madde düzenlemesine göre ise, “Bu kanunun uygulandığı gemilerde, haftanın tatilden önceki günlerinde sürekli olarak çalışmış bulunan gemiadamlarına çalışılmıyan hafta tatili günü için işveren veya işveren vekili tarafından bir iş karşılığı olmaksızın ve ücret ödeme şekline bakılmaksızın bir gündelik tutarında ücret ödenir”. Hükümlerde açıkça ifade edildiği üzere, hafta tatiline hak kazanmak için, 5953 sayılı Kanuna göre gündüz çalışılıyorsa hafta tatilinden önce 6 gün, gece çalışılıyorsa hafta tatilinden önce 5 gün ve 854 sayılı Kanuna göre hafta tatilinden önce 6 gün çalışılması gerekmektedir³¹.

Hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin 4857 sayılı Kanunda açık şekilde düzenlenmemesi nedeniyle konu tartışmalı hale gelmiştir. Öğretide hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süre konusunda farklı görüşler mevcuttur.

B. Öğreti Görüşleri

Hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süre konusunda öğretide farklı görüşler mevcuttur.

Bir görüşe göre, işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi haftalık 45 saat çalışmasına bağlıdır³². Bu görüş, 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinin 63.

²⁹ Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5953, Kabul Tarihi: 13/06/1952, RG 20.06.1952/8140.

³⁰ Deniz İş Kanunu, Kanun Numarası: 854, Kabul Tarihi: 20/04/1967, RG 29.04.1967/12586.

³¹ 5953 sayılı Kanun kapsamına giren çalışanların hafta tatili hakkına ilişkin bkz. Haluk Hadi Sümer, *Bireysel Basın İş Hukuku* (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020) 249-253; Nuray Gökçek Karaca, *Basın İş Hukuku* (Medya Çalışma İlişkileri) (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020) 208-211; Tulukçu (n 5) 410-413. 854 sayılı Kanun kapsamına giren çalışanların hafta tatili hakkına ilişkin bkz. Mehmet Nusret Bedük, *Deniz İş Sözleşmesi* (1. Baskı, Ekin Yayınevi 2012) 196-199; Bektaş Kar, *Deniz İş Hukuku* (3. Baskı, Yetkin Yayınları 2021) 298-305; Tulukçu (n 5) 436-439.

³² Bektaş Kar, *İş Yargılaması Usulü* (2. Baskı, Yetkin Yayınevi 2019) 626; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 397; Ali Ekin, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri” içinde Süleyman Başterzi (Ed), *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*, Cilt II, (1.

maddeye atıf yapmasının sonucu olarak, hafta tatiline hak kazanılabilmesi için çalışılması gereken asgari sürenin 45 saat olduğunu vurgulamaktadır. Aynı yöndeki başka bir görüşe göre ise, işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için haftalık 45 saat çalışması gerektiğini söylemek kural olarak doğru olsa da mutlak olarak doğru değildir³³. Zira 63. maddeye uygun olarak esnek çalışma yapan işçiler için önemli olan haftalık 45 saat çalışmak değil, esnek çalışma yapılan zaman diliminde haftalık ortalama 45 saat çalışmaktır. Bu görüşe göre, haftada 45 saatten az çalışarak hafta tatiline hak kazanılabilmesi ancak 63. maddede düzenlenen esnek çalışmaya uygun olarak denkleştirme yapılması halinde mümkündür. Denkleştirme yapılması halinde önemli olan haftada 45 saat çalışmak değil, denkleştirme süresi içerisinde haftalık çalışma süresinin ortalamasının 45 saat olmasıdır. Denkleştirme yapılan zaman dilimi dışında hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süre ise 45 saattir³⁴.

Başka bir görüşe göre, hafta tatiline hak kazanmanın koşulu hafta tatilinden önceki 6 iş günü çalışmaktır³⁵. Hafta tatiline hak kazanmak için haftalık 45 saat çalışmanın zorunlu olmadığı, daha az sürelerle çalışılması durumunda da hafta tatiline hak kazanılacağı, önemli olanın tatil gününden önceki 6 iş günü çalışmak olduğu belirtilmektedir³⁶.

Konuya ilişkin başka bir görüşe göre ise, hafta tatiline hak kazanmak için haftada 45 saat ya da 6 gün çalışmak zorunlu değildir. İşçinin, iş sözleşmesinde kararlaştırılan haftalık çalışma süresi kadar çalışması veya çalışmış sayılması hafta tatiline hak kazanmak için yeterlidir³⁷. Bu görüşte olan yazarların bir kısmına göre, sözleşmeyle belirlenen haftalık çalışma süresi kadar çalışılması mutlak olarak hafta tatiline hak kazandırmayacaktır. Bu noktada belirleyici unsur, haftalık çalışma süresinin uzunluğudur. Zira hafta tatiline hak kazanılması için işçinin hafta tatili verilmesini gerektirecek kadar yorulması gerek-

Baskı, Beta Yayınları 2011) 1389; Fevzi Demir, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (10.Baskı, Albi Yayınları 2017) 270; Seracettin Göktaş, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili” (2013) (30) Sicil İş Hukuku Dergisi 43, 44.

³³ Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti” (n 28) 20.

³⁴ ibid 20-21.

³⁵ Kadir Arıcı, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (1. Baskı, Gazi Kitabevi 2022) 192; Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (n 5) 2686; Aydın Başbuğ ve Mehtap Yücel Bodur, *İş Hukuku* (5. Baskı, Beta Yayınları 2018) 173.

³⁶ Bkz. Çil, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi* (n 5) 2686.

³⁷ Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 191; Çelik vd. (n 5) 223-224; Ahmet Sevimli, *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (1. Baskı, Beta Yayınları 2019) 180; Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 41; Ahmet Sevimli, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Dinlenme Hakkı” içinde Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II*, (1. Baskı, Beta Yayınları 2018) 113; Namık Hüseyinli, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2020) 90; Sarıbay (n 15) 302.



mektedir³⁸. Dinlenme hakkını gerektirmeyecek ölçüde kısa süreli çalışmalar hafta tatiline hak kazandırmayacaktır³⁹. Örneğin, haftada 4 gün ve günde 4 saat olmak üzere haftada 16 saat çalışan işçi hafta tatilini gerektirecek kadar yorulmayacağı için hafta tatiline hak kazanamayacaktır⁴⁰. Dolayısıyla bu görüş hafta tatiline hak kazanmayı iki koşula bağlamaktadır. Birinci koşul, sözleşmeyle belirlenen haftalık çalışma süresinin hafta tatilini gerektirecek ölçüde uzun/yorucu olması, ikinci koşul ise, sözleşmeyle belirlenen haftalık çalışma süresinin işçi tarafından çalışılarak veya çalışılmış sayılarak doldurulmasıdır.

Kanaatimizce de hafta tatiline hak kazanmak için taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresinin doldurulması yeterlidir. Zira 4857 sayılı Kanunun 46. maddesine göre, hafta tatiline hak kazanmanın koşulu tatil gününden önce 63. maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaktır. 4857 sayılı Kanunun 63. maddesinde ise, haftalık çalışma süresinin en çok 45 saat olduğu ve aksi kararlaştırılmamışsa bu sürenin haftanın çalışılan günlerine eşit şekilde dağıtılacağı ifade edilmektedir. Haftada 45 saat çalışmak veya 6 gün çalışmak zorunlu tutulmamıştır. O halde, 4857 sayılı Kanunun 63. maddesi gereği, taraflarca belirlenen en fazla 45 saatlik haftalık çalışma süresi kadar çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanacağı sonucuna varmaktayız. Ancak hafta tatili verilmesini gerektirmeyecek ölçüde, bir diğer ifade ile hafta tatilinin amacı ile bağdaşmayacak ölçüde, kararlaştırılan kısa süreli çalışmaların hafta tatiline hak kazandırmayacağı görüşüne katılmaktayız. Bu nedenle hafta tatiline hak kazanma koşulunun kural olarak “taraflarca belirlenen çalışma süresinin doldurulması” olduğu, ancak bu koşulun sağlandığı her durumda mutlak olarak hafta tatiline hak kazanılacağına söylenemeyeceği kanaatindeyiz. Zira kanunun lafzından yola çıkılarak ulaşılan sonucun mutlak şekilde uygulanması kanunun amacına aykırı sonuçların doğmasına neden olmaktadır.

C. Yargıtay Uygulaması

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bazı kararlarında hafta tatiline hak kazanmak için haftalık 45 saat çalışılması gerektiği belirtilmektedir⁴¹. İlgili kararlar her

³⁸ Sevimli, *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (n 37) 181; Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 41; Sevimli, “Dinlenme Hakkı” (n 37) 111.

³⁹ Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 192.

⁴⁰ Sevimli, *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (n 37) 181; Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 42; Sevimli, “Dinlenme Hakkı” (n 37) 111.

⁴¹ “1475 sayılı Yasanın 41 inci maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabilceğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Yasanın uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati

ne kadar kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkına ilişkin olsa da hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken sürenin tespiti açısından yol göstericidir. Nitekim ilgili kararlarda, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanamamalarının gerekçesi olarak çalışma sürelerinin haftalık 45 saate ulaşmaması gösterilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bazı kararlarında ise hafta tatiline hak kazanmak için haftada 6 gün çalışılması gerektiği belirtilmektedir⁴².

Söz konusu kararlar çelişkilidir. Haftada 45 saat çalışmak ile haftada 6 gün çalışmak her zaman aynı anlama gelmez. Haftada 45 saat çalışan işçinin bu çalışmasının 6 güne yayılması zorunlu olmadığı gibi haftada 6 gün çalışan işçinin haftalık çalışma süresinin 45 saat olması da zorunlu değildir. Dolayısıyla haftada 45 saat çalışmak ile haftada 6 gün çalışmak farklı koşullardır. Ancak önemle belirtmek isteriz ki, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin hafta tatiline hak kazanmak için haftada 6 gün çalışılması gerektiği yönündeki kararları, tespit edebildiğimiz kadarıyla, haftada 45 saat çalışılması gerektiği yönündeki kararlarına göre yeni tarihlidir. O nedenle bu durum, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin hafta tatiline hak kazanmak için haftada 45 saat çalışmak yerine artık haftada 6 gün çalışmak koşulunu aradığı şeklinde yorumlanabilir.

III. KISMİ SÜRELİ İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞANLARIN HAFTA TATİLİNE HAK KAZANMASI

Hafta tatiline hak kazanma koşulu yani hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin ölçüsü hususunda öğretide fikir birliği olmadığı gibi yargı kararları da değişkenlik göstermektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları ve eğer kazanacaklarsa çalışmaları gereken asgari süre tartışmalıdır.

bulamayacağından, kısmî süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz”, Yargıtay 9 HD, 44744/33940, 08.12.2009. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 6 Eylül 2022. Aynı yönde bkz. Yargıtay 9 HD, 35184/596, 15.01.2013; Yargıtay 9 HD, 342/8812, 11.04.2016; Yargıtay 9 HD, 5444/11088, 18.03.2015. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 6 Eylül 2022. Yargıtay 7. ve 22. Hukuk Dairelerinin de aynı yönde kararları mevcuttur. Örnek kararlar için bkz. Yargıtay 7HD, 8327/22523, 17.11.2015; Yargıtay 22 HD, 21146/11941, 23.05.2017. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 6 Eylül 2022.

⁴² “4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinde, işçinin tatil gününden önce aynı Yasanın 63 üncü maddesine göre belirlenmiş olan iş günlerinde çalışmış olması koşuluyla, yedi günlük zaman dilimi içinde yirmidört saat dinlenme hakkının bulunduğu belirtilmiş, işçinin hafta tatili gününde çalışma karşılığı olmaksızın bir günlük ücrete hak kazanacağı da 46 ncı maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Bu düzenleme nedeni ile davacının hafta tatiline hak kazanması için haftanın 6 günü, ayda ise en az 22 gün çalışması gerekir.”, Yargıtay 9 HD, 3772/3445, 07.03.2017; “Hafta tatili, bir hafta içinde 6 gün kesintisiz çalışmanın ardından verilmesi gereken 24 saatlik dinlenme süresi demektir.”, Yargıtay 9 HD, 28887/3766, 05.03.2020. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 6 Eylül 2022.

A. Kanuni Düzenleme

4857 sayılı Kanunda işçilerin hakları düzenlenirken kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlardan ziyade tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar dikkate alınmıştır⁴³. Bu nedenle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar birtakım haklardan yararlanma noktasında sorun yaşamaktadırlar. Söz konusu sorunlardan biri, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkında yararlanıp yararlanmayacaklarıdır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinde, bir kısmi süreli iş sözleşmesi türü olan çağrı üzerine çalışma ise 4857 sayılı Kanununun 14. maddesinde düzenlenmektedir. İlgili maddelerde kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları düzenlenmemiştir.

Hafta tatili ile ilişkilendirilebilecek tek düzenleme 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinin 2. fıkrasında yer alan ayırım yasağıdır. İlgili düzenlemeye göre, “*Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir*”. Madde gerekçesinde, ayırımı haklı kılan nedenlerin varlığı halinde kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar arasında ayırım yapılabileceği belirtilerek haftada iki gün çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamaması bu duruma örnek olarak gösterilmiştir⁴⁴.

Görüldüğü üzere 4857 sayılı Kanunda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkını düzenleyen özel bir hüküm mevcut değildir.

B. Öğreti Görüşleri

Hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin ölçüsü özellikle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından oldukça önemlidir. Konuya ilişkin çalışmalarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacakları konusunda farklı görüşler ileri sürülmüştür.

Bir görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar hafta tatiline hak kazanamazlar⁴⁵. Bu görüş, istisnaya yer vermeksizin, kısmi süreli iş sözleş-

⁴³ Çelik vd. (n 5) 216.

⁴⁴ “... ayırımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, ...” <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 6 Eylül 2022.

⁴⁵ Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti” (n 28) 21; Ufuk Aydın, “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi” içinde Ali Cengiz Köseoğlu (Ed), *10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu* (2016) 211; Ufuk Aydın,

mesiyle çalışanların kategorik olarak hafta tatiline hak kazanamayacaklarını belirtmektedir. Aksi yöndeki görüşe göre ise, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar hafta tatiline hak kazanabilirler⁴⁶. Ancak bu görüşte olan yazarlar arasında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hangi koşulda hafta tatiline hak kazanacakları konusunda görüş birliği yoktur.

Tespit edebildiğimiz kadarıyla bu konuda üç farklı görüş vardır. Bu görüşlerden ilkinde göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, hafta tatilinden önceki tüm iş günlerinde çalışmak şartıyla hafta tatiline hak kazanırlar⁴⁷. Hafta tatilinden önce çalışılması gereken günlerin ise, cumartesi çalışılan işyerlerinde pazartesi ile cumartesi günleri arası, cumartesi çalışılmayan işyerlerinde ise

“Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları” (2007) (8) Sicil İş Hukuku Dergisi 41, 51; Mustafa Kılıçoğlu ve İlayda Kılıçoğlu Ada, *Şerhli İş Kanunu Yorumu* (5. Baskı, Bilge Yayınevi 2019) 350; Emin Zeytinoğlu, “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm” (2004) 62(1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 449, 458; Şakar (n 20) 87. Bir görüşe göre, hafta tatilinden önce 45 saat çalışan kısmi süreli işçi hafta tatiline hak kazanır. Birden fazla kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmayan işçinin haftalık çalışma süresi 45 saate ulaşamayacağından, bu görüş, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanamayacağı şeklinde yorumlanabilir. Bkz. A. Can Tuncay, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, içinde Yeni İş Yasası Sempozyumu (İstanbul Barosu Yayınları 2003) 135-136.

⁴⁶ Süzek, *İş Hukuku* (n 14) 276, 856-857; Çelik vd. (n 5) 223-224; Eyrenci vd. (n 1) 330; Narmanlıoğlu (n 1) 686; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 397; Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (n 32) 270; Şahin Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları* (1. Baskı, Yetkin Yayınları 2020) 70; Başbuğ – Yücel Bodur (n 35) 124; Münir Ekonomi, “Bölünmeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller” (2022) (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 21, 33; Murat Demircioğlu, Doğan Korkmaz ve Hasan Ali Kaplan, *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası* (4. Baskı, Beta Yayınları 2018) 94; Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 191-193; Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 41; Sevimli, *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (n 37) 180; Sevimli, “Dinlenme Hakkı” (n 37) 110; Sarıbay (n 15) 302; Mehmet Halis Karaman, “Karar İncelemesi: 4857 Sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili” (2010) (25) Çalışma ve Toplum Dergisi 269, 289; Buket Günay, “İş Hukukunda Hafta Tatili” (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1563, 1576; Çağlar Sislituna Ayakçioğlu, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 80; Hüseyinli (n 37) 98; Fatih Uşan ve Canan Erdoğan, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 87; Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” (n 16) 232-233; Tulukçu (n 5) 211; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (25. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020), 44; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019) 53; Nedim Meriç, “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”(2005) (8) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1546, 1568-1569; Serkan Odaman, *Esneklik Prensipli Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri Ve Yöntemleri* (1. Baskı, Legal Yayınevi 2013) 156; Yılmaz (n 5) 142.

⁴⁷ Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 5) 397; Eyrenci vd. (n 1) 330; Karaman, “Karar İncelemesi” (n 46) 288-289; Balkan (n 15) 308.



pazartesi ile cuma günleri arası olduğu ileri sürülmüştür⁴⁸. Aynı yöndeki başka bir görüşe göre ise, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabilmeleri hafta tatili gününden önce 6 gün çalışmış olmalarına bağlıdır⁴⁹.

Bu konuda ileri sürülen bir diğer görüşe göre, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler sözleşmelerinde belirlenen çalışma süresi kadar çalışmaları şartıyla hafta tatiline hak kazanırlar⁵⁰. Ancak bu görüşte olan yazarların bir kısmı, ücretli dinlenme hakkını gerektirmeyecek ölçüde kısa süreli çalışmaların hafta tatiline hak kazandırmayacağı görüşündedir⁵¹.

Başka bir görüşe göre ise, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin hafta tatiline hak kazanmaları için çalışmaları gereken asgari süre konusunda Kanunda örtülü boşluk vardır. Bu görüşte olan yazarlar söz konusu boşluğun doldurulması hususunda farklı görüşler ileri sürmüşlerdir. Kanundaki boşluk doldurulurken, ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlara hafta tatili hakkı tanınması⁵² veya çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 4857 sayılı Kanunun 14. maddesindeki 20 saatlik sürenin esas alınması bu görüşlerdendir⁵³.

C. Yargıtay Uygulaması

Yargıtay, yakın zamana kadar, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanamayacaklarına ilişkin kararlar vermektedir. Yargıtay'a göre, "1475 sayılı Yasanın 41 inci maddesinde, hafta tatiline hak kazanabilmek için önceki altı günde günlük iş sürelerine göre çalışmış olmak şartı bulunmaktaydı. 4857 sayılı Kanunda ise, haftalık iş süreleri çalışılan günlere farklı şekilde dağıtılabilirdiğinden, hafta tatili tanımı değişmiş, işçinin 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışılmış olması kaydıyla, yedi günlük

⁴⁸ Karaman, "Karar İncelemesi" (n 46) 288-289.

⁴⁹ Ekonomi, (n 46) 33; Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları* (n 46) 70; Odaman (n 46) 156; Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (n 32) 270; Başbuğ – Yücel Bodur (n 35) 124; Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan (n 46) 94.

⁵⁰ Sarıbay (n 15) 302-303; Ömer Uğur, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret" (2021) 6(11) İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 97, 112; Tulukçu bu görüşte olmakla birlikte, kısmi süreli çalışan işçinin haftada 1 veya iki gün çalışmasının ayırımı haklı kılan bir sebep oluşturacağı ve işçinin hafta tatilinden yararlanamayacağını ifade etmektedir. Bkz. Tulukçu (n 5) 211-212; Yılmaz (n 5) 142. 1475 sayılı İş Kanunu döneminde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların mevcut yasal düzenlemeler karşısında hafta tatiline hak kazanamayacakları ancak olması gereken hukuk açısından bu işçilerin sözleşmeyle belirlenen sürede çalışmaları koşuluyla hafta tatiline hak kazanmaları gerektiği ifade edilmiştir. Bkz. Centel, *Kısmi Çalışma* (n 15) 64.

⁵¹ Süzek, *İş Hukuku* (n 14) 856-857; Çelik vd. (n 5) 223-224; Caniklioğlu, "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi" (n 22) 191-192.

⁵² Demir, "Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar" (n 16) 233.

⁵³ Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 43; Sevimli, *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (n 37) 183; Sevimli, "Dinlenme Hakkı" (n 37) 113.

zaman dilimi içinde kesintisiz yirmidört saat dinlenme hakkı öngörülmüştür. 63. maddede, genel bakımdan iş süresinin haftalık en çok kırkbeş saat olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle 4857 sayılı Yasanın uygulandığı dönemde, haftalık çalışma süresi kırkbeş saati bulamayacağından, kısmî süreli iş ilişkisinde işçinin hafta tatiline hak kazanması mümkün olmaz"⁵⁴. İlgili kararlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların kategorik olarak hafta tatiline hak kazanamayacakları belirtilmektedir. Bu kararlar, hafta tatiline hak kazanmak için haftalık 45 saat çalışılması gerektiği görüşüne dayanmaktadır. Nitekim ilgili kararlarda, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanamamalarının nedeni olarak, haftalık çalışma süresinin 45 saate ulaşmaması gösterilmiştir.

Ancak Yargıtay son zamanlarda aksi yönde kararlar vermiştir. Söz konusu kararlar kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabilecekleri yönündedir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, kısmi süreli çalışmada hafta tatiline hak kazanılamayacağı gerekçesiyle hafta tatili alacağını reddeden İlk Derece Mahkemesinin kararını bozmuştur. Yargıtay'a göre, "Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağına ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın, kısmi süreli çalışma esasına göre hesaplama yapılan 15.03.2021 tarihli bilirkişi raporuna göre hüküm altına alınması gerekmektedir"⁵⁵. Benzer şekilde davacının günde 3 saat çalıştığı için hafta tatiline hak kazanamayacağına ilişkin İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi kararları da Yargıtay tarafından bozulmuştur. Yargıtay'a göre, "İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesince davacının emeklilik sonrası dönem de kısmi süreli iş sözleşmesi ile günde üç saat çalışma esasına göre çalıştığı kabul edilerek bu döneme ilişkin hafta tatili ücret alacağı talebinde bulunmasının mümkün olmadığı belirtilmiş ise de, yukarıda da ayrıntılı olarak belirtildiği üzere, 4857 sayılı İş Kanunu uyarınca hafta tatili, yedi günlük zaman dilimi içindeki yirmidört saatlik dinlenme hakkını ifade etmektedir. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda, tanık beyanlarına göre davacının pazar günleri temizlik yaptığı ve çöp topladığı kabul edilmiştir. Dosya kapsamından, davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağına ödenmediği sabit olup, söz konusu alacağın emeklilik sonrası dönem için de kısmi süreli çalışma esasına göre yapılacak hesaplama ile hüküm altına alınması gerekmektedir. Hükümün bu nedenle bozulması gerekmiştir"⁵⁶.

⁵⁴ Yargıtay 9 HD, 44744/33940, 08.12.2009; Yargıtay 9 HD, 35184/596, 15.01.2013; Yargıtay 9 HD, 342/8812, 11.04.2016; Yargıtay 9 HD, 5444/11088, 18.03.2015; Yargıtay 7 HD, 8327/22523, 17.11.2015; Yargıtay 22 HD, 21146/11941, 23.05.2017. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 7 Eylül 2022.

⁵⁵ Yargıtay 9 HD, 7386/11845, 15.09.2021. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 7 Eylül 2022.

⁵⁶ Yargıtay 9 HD, 3437/19928, 23.12.2020. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 7 Eylül



Yargıtay ilgili kararlar ile konuya ilişkin görüşünü değiştirmiştir. Önceki kararlarda, hafta tatiline hak kazanmak için haftada 45 saat çalışmak gerektiği vurgulanarak, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanamayacakları belirtilmekteydi. Gelenen noktada, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları hafta tatili hakkının uygulama alanı dışına çıkararak bu yaklaşımdan vazgeçilmiş ve kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabilecekleri kabul edilmiştir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabileceklerini ifade eden kararlar şüphesiz oldukça önemlidir. Ancak ilgili kararlardan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanma koşulu açıkça anlaşılammaktadır. Başka bir ifade ile kararlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları için çalışmaları gereken asgari süre konusunda belirsizlik mevcuttur.

İlgili kararların birinde her gün ve günde 3 saat, diğerinde ise haftalık toplam 14 saat çalışma vardır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanacaklarına ilişkin kararların haftalık toplam çalışma saati ile ilişkili olmadığı kanaatindeyiz. Zira kararlarda bu yönde bir gerekçe mevcut değildir.

Kararlarda haftada 7 gün çalışmanın varlığı dikkat çekmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmalarının nedenini anlamaya yardımcı olabilecek tek husus, kararlarda yer alan “*davacının haftanın yedi günü çalışmasına rağmen hafta tatili ücret alacağına ödenmediği*” ifadesidir. İlgili ifade, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tatil gününden önceki 6 gün çalıştıkları için hafta tatiline hak kazandıkları şeklinde yorumlanabilir. Zira yukarıda bahsedildiği üzere, Yargıtay’ın son dönemde verdiği kararlarda, hafta tatiline hak kazanmak için haftada 6 gün çalışma esas alınmaktadır⁵⁷. Dolayısıyla Yargıtay, hafta tatiline hak kazanmaya ilişkin içtihadını kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulamış görünmektedir.

Kararlar bu şekilde anlaşıldığında Yargıtay’ın yaklaşımının bazı noktalarda tereddüt oluşturduğu belirtilmelidir. Öncelikle, yukarıda belirtildiği üzere, hafta tatiline hak kazanma koşulunun 6 gün çalışmak olarak belirlenmesinin 4857 sayılı Kanunun 46. ve 63. maddelerinin birlikte değerlendirilmesiyle ulaşılan sonuca aykırı olduğu kanaatindeyiz. 1475 sayılı Kanunda yer alan hafta tatiline hak kazanmak için haftada 6 gün çalışmak koşulu 4857 sayılı Kanun ile kaldırılmıştır⁵⁸. Bu husus 4857 sayılı Kanunun 46. maddesinin gerekçesinde de belirtilmektedir⁵⁹.

2022.

⁵⁷ Bkz. dn. 42.

⁵⁸ Murat Şen, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma” (2010) (18) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 7.

⁵⁹ “Bu Kanunun 63 üncü maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 iş günü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük

Kararlar bu şekilde anlaşıldığında tereddüt oluşturan diğer bir husus, 6 gün çalışmanın mutlak olarak hafta tatiline hak kazandırıp kazandırmayacağıdır. Kararlara konu olayların birinde günde 3 saat çalışma vardır. Günlük daha az çalışma süreleri, örneğin haftada 6 gün ve günlük 1 saat çalışma, hafta tatiline hak kazandıracak mıdır?

Haftada 6 günden daha kısa süreli yapılan çalışmalar da hafta tatiline hak kazanma açısından tereddüt oluşturmaktadır. İlgili kararlar, kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftada 6 günden daha az çalışmanın hafta tatiline hak kazanmaya yetmeyeceği izlenimini uyandırmaktadır. Bu durumda haftada 6 gün çalışmaya kıyasla saat olarak daha fazla ancak gün olarak daha az çalışmalar hafta tatiline hak kazandırmayacak mıdır? Örneğin, günde 3 saat ve haftada 6 gün çalışmanın hafta tatiline hak kazandıracığı varsayımında günde 6 saat ve haftada 5 gün çalışma hafta tatiline hak kazandırmayacak mıdır? Haftada 6 gün çalışmak hafta tatiline hak kazanmak için mutlak şekilde aranırsa, günde 1 saat ve haftada 6 gün çalışan işçi hafta tatiline hak kazanırken günde 6 saat ve haftada 5 gün çalışan işçi hafta tatiline hak kazanamayacak mıdır?

Bu tür tereddütlerin önüne geçilebilmesi için kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları için hangi koşul veya koşulların gerçekleşmesi gerektiği Yargıtay kararlarında açık şekilde belirtilmelidir.

D. Görüşümüz

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkı karşısındaki durumlarını iki aşamada inceleyeceğiz. İncelenmesi gereken ilk husus, hafta tatili hakkının kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları dışlayıp dışlamadığıdır. Zira hafta tatili hakkı bu çalışanları dışlıyorsa, başka bir ifade ile bu kişiler kategorik olarak hafta tatili hakkının dışında kalıyorsa, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin haftada kaç saat çalıştığı önemi yoktur. İncelenmesi gereken ikinci husus ise, hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süredir. Böylece, hafta tatiline hak kazanma koşulu belirlenerek, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların bu koşulu sağlayıp sağlamadığına göre bir sonuca varılacaktır.

Öncelikle hafta tatili hakkının kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları dışlayıp dışlamadığı üzerinde durulmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların kategorik olarak hafta tatili hakkının dışında kalması farklı şekillerde mümkün olabilir.

İlk ihtimal, yasal düzenlemelerde açıkça belirtilmesi nedeniyle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkının kapsamı dışında kalmalarıdır.

bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir". 4857 sayılı Kanunun gerekçesi için bkz. <<https://www.lexpera.com.tr>> Erişim Tarihi 18 Eylül 2022.



Ancak hafta tatilinin düzenlendiği 4857 sayılı Kanunun 46. ve 63. maddeleri ile konuyla ilgili diğer hükümlerde, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanamayacaklarına ilişkin bir ifade yer almamaktadır. Aksine, “Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı...” şeklinde ifade edilen 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinin gerekçesi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların genel olarak hafta tatili hakkının dışında bırakılmadığı şeklinde yorumlanmaktadır⁶⁰. Gerçekten de gerekçeden, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların haftada 2 gün çalışmaları halinde hafta tatiline hak kazanamayacakları ancak daha uzun süreli çalışmaların hafta tatiline hak kazandırabileceği anlamı çıkmaktadır.

İkinci ihtimal, açık bir yasal düzenleme olmamasına rağmen kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların dolaylı olarak hafta tatili hakkının kapsamı dışında kalmalarıdır. Bu durum, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süre kadar çalışma olanağına sahip olmamalarından kaynaklanabilir. Hafta tatiline hak kazanmak için haftada 30 saatten fazla, örneğin 35 saat, çalışılması gerekiyorsa kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar dolaylı olarak hafta tatili hakkının kapsamı dışında kalırlar. Ancak, yukarıda belirtildiği üzere, hafta tatiline hak kazanmak için haftada 30 saatten fazla çalışmanın şart olmadığı, taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresi kadar çalışmanın yeterli olacağı kanaatindeyiz. Bu nedenle, bu ihtimalde de hafta tatili hakkının kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları dışlamadığı kanaatindeyiz.

Üçüncü ihtimal, hafta tatiline ilişkin düzenlemenin amacı gereği kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkının kapsamı dışında kalmalarıdır. Daha önce belirtildiği üzere, hafta tatili hem işçinin dinlenmesi amacını taşımakta hem de sosyal ve kültürel nedenlere dayanmaktadır⁶¹. Düzenlemenin amacı dikkate alındığında, kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftada 30 saat çalışan işçinin yorulmadığı ve dinlenme ihtiyacına sahip olmadığını söylemek güçtür. O halde düzenlemenin lafzı gibi amacı da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmayı dışlamamaktadır. Önemle belirtelim ki, haftada 5-10 saat gibi sürelerle çalışan işçilerin yorulmayacağı ve hafta tatilinin amacı gereği hafta tatiline hak kazanamayacakları ileri sürülebilir. Ancak bu durum, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların dinlenmeyi gerektirecek kadar yorulmadıkları yönünde bir genelleme yapılmasına imkan sağlamaz. Bu konuda genel kural belirlenirken kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışılabilecek en fazla saat dikkate alınmalıdır.

Son ihtimal ise, 4857 sayılı Kanunun hafta tatiline ilişkin hükümlerinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanmaması nedeniyle kısmi süreli iş

⁶⁰ Caniklioglu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 192; Balkan (n 15) 303.

⁶¹ Bkz. dn. 5.

sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkının kapsamı dışında kalmalarıdır. Ancak bilindiği üzere, 4857 sayılı Kanun, 4. maddede düzenlenen istisnalar dışındaki tüm işlere ve iş ilişkilerine uygulanır. İlgili maddede düzenlenen istisnalar arasında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar yer almamaktadır. O halde 4857 sayılı Kanunun hafta tatiline ilişkin hükümleri kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara da uygulanacaktır⁶².

Hafta tatili hakkının kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları dışlamadığı tespiti yapıldıktan sonra hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari sürenin belirlenmesi gerekmektedir.

Daha önce belirtildiği üzere, hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari süre konusunda öğretide farklı görüşler mevcuttur⁶³. Yukarıda açıkladığımız üzere, taraflarca kararlaştırılan haftalık çalışma süresi kadar çalışılması halinde hafta tatiline hak kazanılacağı görüşüne katılmaktayız⁶⁴. 4857 sayılı Kanunun 46. maddesi ile 46. maddenin atıf yaptığı 63. maddesinin birlikte değerlendirilmesi bizi bu sonuca ulaştırmaktadır.

Bu noktada, haftada 5-10 saat gibi kısa belirlenen haftalık çalışma süreleri hafta tatiline hak kazanma açısından tereddüt oluşturmaktadır. Acaba taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresinin çalışılması, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından her durumda hafta tatiline hak kazandırır mı? Yoksa sözleşmeyle belirlenen haftalık çalışma süresinin belirli bir yoğunluğa ulaşması gerekir mi? Yukarıda belirttiğimiz gibi yasal düzenlemelerin lafzı dikkate alındığında ilk soruya “evet”, ikinci soruya “hayır” cevabı verilmelidir. Zira Kanunda hafta tatiline hak kazanmak için asgari bir çalışma süresi düzenlenmemiştir. 4857 sayılı Kanunun 46. ve 63. maddelerinin lafzı, yalnızca sözleşmeyle belirlenen çalışma süresi kadar çalışılmasını yeterli görmektedir. Dolayısıyla kanunun lafzından kısa süreli haftalık çalışmaların da hafta tatiline hak kazandıracakı sonucuna ulaşılmalıdır.

Ancak kanunun lafzı esas alınarak ulaşılan bu sonuçla yetinilmemelidir. Zira Medeni Kanunun⁶⁵ 1. maddesi gereği, “*Kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır*”. Kanunun bir uyuşmazlığa ilişkin hüküm içerip içermediğinin belirlenmesi için kanunun sözünün yanı sıra özü de incelenmelidir⁶⁶. Kanunun sözü ile özü uyusmalıdır. Zira kanunun sözü ile özü birbirini

⁶² Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 40; Sevimli, “Dinlenme Hakkı” (n 37) 109.

⁶³ Bkz. dn. 32-40.

⁶⁴ Bkz. II. B. Öğreti Görüşleri.

⁶⁵ Türk Medeni Kanunu, Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi:22/11/2001, RG 08.12.2001/24607.

⁶⁶ Selâhattin Sulhi Tekinay, *Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku* (6. Baskı, Filiz Kitabevi 1992) 57.



tamamlar⁶⁷. Hükmün sözü ile ulaşılan, kısa süreli haftalık çalışmaların hafta tatiline hak kazandıracağı sonucunun, hükmün özüne de uygun olması gerekir. Hükmün özü, kanun hükmüne anlam verme işlemidir. Hükmün özünün bulunup uygulanması, ilgili hükmün kanun koyucu tarafından hangi amaçla düzenlendiğinin tespit edilip hükmün buna göre uygulanmasıdır⁶⁸.

Düzenlemenin amacı dikkate alındığında, yukarıda varılan sonucun aksi yönde bir sonuç ortaya çıkmaktadır. Hafta tatili hakkının amaçları arasında işçinin dinlenmesi yer aldığına göre, haftalık çalışma süresinin belirli bir yoğunluğa ulaşması gerekir. 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinin gerekçesinde, haftada 2 gün çalışılması halinde hafta tatiline hak kazanılamayacağı belirtilmiştir⁶⁹. Gerekçe, hafta tatiline hak kazanılması için çalışmanın belirli bir yoğunluğa ulaşması gerektiği yönündeki kanun koyucunun iradesini yansıtmaktadır. Nitekim karşılaştırılan haftalık çalışma süresi kadar çalışan kısmi süreli çalışanların hafta tatiline hak kazanacağı görüşünde olan yazarlardan bazıları, dinlenmeyi gerektirmeyecek ölçüde kısa süreli çalışmaların hafta tatiline hak kazandırmayacağı görüşündedirler⁷⁰.

Görüldüğü üzere, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanması hususunda yasal düzenlemenin sözü ile özü birbiriyle uyuşmamaktadır. Ögretide bu durumun örtülü boşluk doğurduğu ifade edilmektedir⁷¹.

Örtülü boşluk, hukuki bir uyumsuzluğa uygulanacak hükmün sözü ile özünün birbiriyle bağdaşmaması, hükmün kanun koyucunun amacıyla uyuşmaması halidir⁷². Örtülü boşlukta, uyumsuzluğu düzenleyen bir hüküm olmasına rağmen bu hüküm kanunun amacı veya ilgili hukuki kurumun özellikleri açısından uyumsuzluk karşısında yetersiz veya tutarsızdır⁷³. Zira hüküm fazla geniş şekilde düzenlenmiş, hükmü sınırlaması gereken istisnaya hükümde yer

⁶⁷ Zeynep Özcan, “Hukuk Kurallarının Özellikleri, Çeşitleri ve Uygulanması” içinde Metin İkizler ve Özlem Tüzüner (Ed), *Medeni Hukuk - I Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2021) 119.

⁶⁸ Mustafa Dural ve Suat Sarı, *Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri* (15. Baskı, Filiz Kitabevi 2020) 125-126.

⁶⁹ Bkz. dn. 44.

⁷⁰ Bkz. dn. 51.

⁷¹ Sevimli, “Dinlenme Hakkı” (n 37) 112; Sevimli, *Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (n 37) 182; Sevimli, *Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler* (n 22) 42; Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” (n 16) 233.

⁷² İhsan Erdoğan ve A. Dilşad Keskin, *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku* (3. Baskı, Gazi Kitabevi 2020) 127; Ender Ethem Atay, *Hukuk Başlangıcı* (8. Baskı, Gazi Kitabevi 2020) 323; Ömer Anayurt, *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları* (21. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 341.

⁷³ Tekinay (n 66) 64.

verilmemiştir⁷⁴. Hüküm daraltılmadığı için, hükmün uyuşmazlığa uygulanması adaletsiz ve rahatsız edici sonuçlar doğurmaktadır⁷⁵. Kural yetersizliği şeklinde ortaya çıkan örtülü boşlukta kural daraltılarak amaca uygun sınırlama yapılır⁷⁶.

4857 sayılı Kanunun 46. ve 63. maddelerinin lafzına göre, taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresi kadar çalışılması halinde hafta tatiline hak kazanılır. Kanunda çalışma süresi açısından sınır belirlenmemiş, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından istisnaya yer verilmemiştir. O halde, hükmün lafzı gereği, işçinin çalışma süresi haftada 1 saat bile belirlense bu sürenin çalışılmasıyla hafta tatiline hak kazanılacaktır. Oysa, bu şekilde kısa süreli çalışmaların hafta tatiline hak kazandıracakını kabul etmek hafta tatilinin mahiyeti ile bağdaşmaz. Sözü ile olaya uygun olan hüküm, özü ile uygun değildir. Hüküm, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar açısından sınırlandırılması gerekirken istisnaya yer verilmemiştir. Dolayısıyla, öğretilde belirttiği gibi, örtülü boşluk vardır.

Örtülü boşluk durumunda Medeni Kanunun 1. maddesi gereği, öncelikle örf ve adet hukukuna başvurulur. Boşluk örf ve adet hukuku kuralları ile doldurulmuyorsa hakim hukuk yaratarak boşluğu doldurur. Bu nedenle, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları için çalışmaları gereken asgari süre konusunda mevcut olan örtülü boşluğun doldurulması için hakim öncelikle örf ve adet hukukuna başvuracaktır. Tespit edebildiğimiz kadarıyla bu konuda uygulanabilecek bir örf ve adet hukuku kuralı mevcut değildir. Dolayısıyla hakim hukuk yaratmak mecburiyetindedir.

Gelinen noktada, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmaları için çalışmaları gereken asgari süre belirlenmemektedir. Zira konuya ilişkin hükmün sözü ile özü birbiriyle uyuşmamaktadır. Çalışılması gereken asgari süreyi, uyuşmazlık önüne geldiğinde, hakim belirleyecektir. Hakim, Medeni Kanunun 1. maddesi gereği, “kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir”. O halde, hakim, somut uyuşmazlıktan uzaklaşarak kanun koyucu gibi hareket ederek soyut ve objektif bir kural koymalıdır⁷⁷. Hakim çalışılması gereken asgari süreyi belirlerken hükmün amacını esas almalıdır. Zira örtülü boşluk hükmün özüne yani kuralın amacına göre doldurulur⁷⁸.

⁷⁴ Rona Serozan, *Medeni Hukuk Genel Bölüm Kişiler Hukuku* (8. Baskı, Vedat Kitapçılık 2018) 157; Dural ve Sarı (n 68) 140; Tekinay (n 66) 64.

⁷⁵ Serozan (n 74) 158.

⁷⁶ Serozan (n 74) 157; Atay (n 72) 324.

⁷⁷ Dural ve Sarı (n 68) 143; M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, *Medeni Hukuk* (24. Bası, Vedat Kitapçılık 2018) 118; Özcan (n 67) 138.

⁷⁸ Oğuzman ve Barlas (n 77) 71; Osman Gökhan Antalya ve Murat Topuz, *Medeni Hukuk*, Cilt I (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021) 289; Serozan (n 74) 158; Özcan (n 67) 135. Bu husus 1957 tarihli bir İçtihadı Birleştirme Kararında şu şekilde ifade edilmektedir: “Kanun



Hakim ayrıca önüne gelen uyumsuzluktaki menfaatleri tartarak menfaat dengesini sağlayacak şekilde kural yaratmalıdır⁷⁹.

Öğretide ifade edildiği üzere, kanun koyucu tarafından bu konuda düzenleme yapılarak mevcut belirsizlik giderilmelidir⁸⁰. Belirsizliğin giderilmesi için hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken asgari bir süre belirlenebilir. Ancak hafta tatilinin amacı, hafta tatiline hak kazanmak açısından standart bir asgari süre belirlenmesinin önünde büyük bir engeldir. Zira dinlenmeyi gerektirecek kadar yorulmak veya dinlenmeyi gerektirecek kadar uzun süreli çalışmak, objektif olarak belirlenmesi mümkün olmayan ölçütlerdir. İlgili ölçütlerin oldukça subjektif olmaları bir yana, ağır ve yorucu bir işte 15 saat çalışmak daha az yorucu bir işte 20 saat çalışmaya kıyasla daha çok dinlenme ihtiyacı doğurabilir. O halde asgari bir süre belirleyip hafta tatiline hak kazanmayı bu asgari sürenin çalışılması koşuluna bağlamak, hafta tatilinin amacı açısından sağlıklı sonuçlar doğurmayabilir.

Kanaatimizce, olması gereken hukuk açısından, asgari bir çalışma süresi ile bağlı olmaksızın hafta tatilinden yararlanılmalıdır. Başka bir ifade ile, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın tüm işçiler hafta tatili hakkına sahip olmalıdır⁸¹. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar da 24 saat hafta tatilinden yararlanmalı ancak hafta tatili ücretine çalışma süreleriyle orantılı olarak hak kazanmalıdırlar⁸². Bu konuda şu an yaşanan sorun, kısa süreli çalışmalarda hafta tatiline hak kazanılmasının hafta tatiline ilişkin düzenlemenin amacına aykırı olmasıdır. 4857 sayılı Kanununun 13. maddesinin gerekçesi hafta tatiline hak

hükümünün mânasını tâyin etmekte ilk esas, metnin meydana geldiği sözlerden çıkan mânadır ve ancak bu şekilde metne verilmesi gereken mâna, hükmün kanuna konulmasıyla güdülen gayeye aykırı neticeler doğuracak olduğu takdirde, lâfızdan çıkan mâna yerine, kanunun ruhundan çıkan mânaya göre hüküm verilmesi gerektir ki, bu durum, Medeni Kanunun birini maddesinde kabul edilen, kanunun lâfziyle ve ruhiyle temas ettiği bütün meselelere tatbik olunacağı kaidesinin neticelerindedir.”, Yargıtay İBĞK, 1/3, 27.03.1957.<<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 7 Eylül 2022.

⁷⁹ Tekinay (n 66) 70-71; Atay (n 72) 318.

⁸⁰ Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 192; Centel, “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti” (n 28) 22; Meriç (n 46) 308.

⁸¹ Ayırım yapılmaksızın tüm çalışanlara hafta tatili hakkı tanınması yönündeki görüşler için bkz. Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” (n 16) 233; Kırmızı (n 20) 304.

⁸² Caniklioğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 192; Çelik vd. (n 5) 224; Başbuğ – Yücel Bodur (n 35) 124; Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” (n 16) 233; Tulukçu (n 5) 212; Sarıbay (n 15) 303. Yargıtay, yukarıda zikredilen kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanabileceklerine ilişkin kararlarda, hafta tatili ücretinin çalışma süresiyle orantılı olarak ödenmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bkz. dn. 55 ve 56.

kazanma açısından kanun koyucunun iradesini göstermektedir. Kanun koyucunun iradesinin çalışma süresiyle bağlı olmaksızın tüm çalışanlara hafta tatili hakkı tanınması yönünde olduğunu ortaya koyacak yeni bir yasal düzenleme ile sorun aşılabilir.

Bu noktada kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanmalarına ilişkin yasal düzenlemeler örnek alınabilir. Hafta tatilinin amacı esas itibariyle işçilerin dinlenmesidir. Ayrıca sosyal ve kültürel amaçlara da sahiptir⁸³. Yıllık ücretli izin de hafta tatiliyle benzer yararları sahiptir. Yıllık ücretli izin yorulan işçinin dinlenmesi, işçinin sağlığının korunması ve işçinin sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanması gibi amaçlara hizmet eder⁸⁴. Dinlenme hakkına hizmet eden tüm araçlar esas itibariyle işçinin dinlenme ihtiyacını karşılar. Hafta tatili bir hafta içerisinde yorulan işçinin dinlenmesine hizmet ederken yıllık ücretli izin yıl boyunca yorulan işçinin dinlenmesine hizmet eder. Bu yönüyle hafta tatiline kıyasla daha uzun süreli bir dinlenme ihtiyacını karşılar⁸⁵. Görüldüğü üzere hem hafta tatili hem de yıllık ücretli izin benzer menfaatlere sahiptir. Kanun koyucunun her iki düzenlemedeki amacı birbirine benzerdir.

Yıllık ücretli izne hak kazanmada kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayırım yapılmamıştır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar gibi yıllık ücretli izne hak kazanırlar⁸⁶. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinin⁸⁷ 13. maddesine göre, “Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar yıllık ücretli izin hakkından tam süreli çalışanlar gibi yararlanır ve farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli ya da çağrı üzerine iş sözleşmesi ile çalışanlar iş sözleşmeleri devam ettiği sürece her yıl için hak ettikleri izinleri, bir sonraki yıl izin süresi içine isabet eden kısmi süreli iş günlerinde çalışmayarak kullanır. Yukarıdaki esaslara göre izine hak kazanan kısmi süreli ya da çağrı üzerine çalışan işçilerle tam süreli çalışan işçiler arasında yıllık izin süreleri ve izin ücretleri konularında bir ayırım yapılamaz”. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, yıllık ücretli izne hak kazanma ve hak kazanılan yıllık izin süresi bakımından tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla aynı durumdadırlar⁸⁸. Hak kazanılan yıllık izin süresi içerisinde ücret alarak çalışılmayacak gün sayısı ise

⁸³ Bkz. dn. 5.

⁸⁴ Bkz. Tulukçu (n 5) 235-240; Barış Duman, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2020) 19-21.

⁸⁵ Tulukçu (n 5) 233.

⁸⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Duman (n 84) 103-107; Urhanoğlu (n 6) 98-100; Sevimli, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri (n 37) 188-200.

⁸⁷ Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği, RG. 03.03.2004/25391.

⁸⁸ Akyiğit (n 1) 449.



çalışma süresiyle orantılıdır. Başka bir ifade ile, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, yıllık izin süresine denk gelen süre boyunca çalışması gereken süre kadar çalışmayacak ve ücrete hak kazanacaktır⁸⁹. Örneğin, kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftada 1 gün çalışan işçi, 14 günlük yıllık izin süresi içerisinde 2 gün ücretli tatil yapacaktır. Dolayısıyla bu işçiye 14 gün yıllık izin süresi boyunca 2 günlük yıllık izin ücreti ödenecektir⁹⁰.

İşçilere yıllık ücretli izin hakkı tanınmasının altındaki mantık hafta tatili ile aynıdır. Mevcut durumda, kısmi süreli iş sözleşmesiyle haftada 20 saat çalışan işçinin hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacağı hakimın hukuk yaratarak çözmesi gereken bir sorunken, haftada 5 saat çalışan işçi yıllık ücretli izne hak kazanabilmektedir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkına ilişkin düzenleme eksikliği sorunlara yol açmaktadır ve açmaya devam edecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların yıllık ücretli izne hak kazanmasına ilişkin yaklaşımın hafta tatiline hak kazanma açısından da benimsenmesi söz konusu sorunların aşılması açısından faydalı olabilir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanacakları kabul edildiğinde, birden fazla işverene bağlı olarak çalışmak hafta tatilinin kullanılması açısından sorun oluşturmaktadır. 4857 sayılı Kanununun 46. maddesinde belirtildiği üzere, hafta tatili kesintisiz kullanılması gereken bir dinlenme süresidir. Yargıtay, işçinin hafta tatilinde çalıştırılması halinde hafta tatilinin hiç kullandırılmadığını kabul etmektedir⁹¹. Dolayısıyla hafta tatili içerisinde işçinin çalışmaması gerekir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, bir işverenin yanındaki çalışması nedeniyle hak kazandığı hafta tatili süresi içerisinde başka bir işverenin yanında çalışmamalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden fazla işverenin yanında çalışan işçi için ortak bir tatil günü belirlenmelidir. Böylece, işçinin bağlı olarak çalıştığı işveren sayısı önemsiz hafta tatilinin belirlenen ortak bir gününde 24 saat hafta tatili izni kullanılabilir. 24 saatlik hafta tatili süresi içerisinde işçiye ödenecek hafta tatili ücretinden her bir işveren, işçinin kendisine bağlı olarak çalıştığı süreyle orantılı olarak sorumlu olmalıdır⁹².

⁸⁹ Eyrenci (n 14) 61; Eyrenci vd. (n 1) 89; Karaman, “Karar İncelemesi” (n 46) 287; Sevimli, “Dinlenme Hakkı” (n 37) 122.

⁹⁰ Canıklıoğlu, “Kısmi Süreli İş Sözleşmesi” (n 22) 194. Öğretide verilen benzer bir örneğe göre, haftada 2 gün çalışan işçi 14 takvim günü içerisinde 4 iş günü çalışmayarak yıllık izin kullanacaktır. Bkz. Ömer Ekmekçi ve Esra Yiğit, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2020) 462.

⁹¹ Yargıtay 9 HD, 7386/11845, 15.09.2021. <<https://legalbank.net>> Erişim Tarihi 25 Eylül 2022.

⁹² Demir, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” (n 16) 233; Ekonomi (n 46) 33.

SONUÇ

Giriş kısmında belirttiğimiz üzere, çalışmada “kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanma koşulu nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır. Hafta tatiline ilişkin yasal düzenlemelerin yeterince açık olmaması bu soruya yanıt bulmayı oldukça zorlaştırmıştır.

Söz konusu sorunun cevaplanabilmesi, “hafta tatiline nasıl hak kazanılır?” sorusunun cevaplanmasına, başka bir ifade ile hafta tatiline hak kazanma koşulunun belirlenmesine bağlıdır. Çalışmada öncelikle bu koşul belirlenmeye çalışılmıştır. Öğretide konuya ilişkin farklı görüşler dikkat çekmektedir. Yaptığımız değerlendirme neticesinde, taraflarca belirlenen haftalık çalışma süresi kadar çalışılmasının hafta tatiline hak kazandıracığı sonucuna ulaşılmış bulunmaktayız.

Hafta tatiline hak kazanma koşuluna ilişkin genel kural belirlendikten sonra bu kural kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanmıştır. Bu aşamada öncelikle hafta tatilinin kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanları dışlamadığı tespiti yapılmıştır. Ardından yasal düzenlemelerin lafzından yola çıkılarak ulaşılan kural kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara uygulanmış ancak kanunun amacına aykırı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Zira yasal düzenlemelerin lafzından yola çıkıldığında, haftalık 5-10 saat gibi kısa süreli çalışmaların hafta tatiline hak kazandırması gerekecektir. Ancak, kanunun gerekçesi de göz önünde bulundurulduğunda, hafta tatilinin amacı dikkate alındığında kanun koyucunun bu sonuca ulaşmak istemediği kanaatine varılmıştır.

Kanunun özü ile sözü arasındaki bu uyumsuzluk konuya ilişkin örtülü boşluk olduğunu göstermektedir. Bu boşluğu doldurmak hakimnin görevidir. Dolayısıyla “kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanma koşulu nedir?” sorusu, örtülü boşluğun varlığı nedeniyle, kesin şekilde yanıtlanabilir bir soru değildir. Mevcut yasal düzenlemeler karşısında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatili hakkına sahip olduğu sonucuna ulaşılabilir. Ancak haftada kaç saat veya kaç gün çalışırlarsa hafta tatiline hak kazanabilecekleri hususunda bir sonuca ulaşılamamaktadır. Hakim önüne gelen uyumsuzlukta hukuk yaratarak bu soruya yanıt oluşturacaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların hafta tatiline hak kazanmalarına ilişkin mevcut sorun yasal düzenlemelerle çözümlenmelidir. Kanun koyucu bu konuda net düzenlemeler yapmalıdır. Kanaatimizce yapılacak düzenlemede yıllık ücretli izne ilişkin düzenlemeler örnek alınabilir. Hafta tatili ve yıllık ücretli izin benzer menfaatlere sahip haklardır. Yıllık ücretli izne hak kazanmada olduğu gibi hafta tatiline hak kazanmada da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar arasında ayırım yapılmamalıdır. Bunun neticesinde tüm işçiler hafta tatili hakkına sahip olmalıdır. Hafta tatili ücretine ise haftalık çalışma süreleriyle orantılı olarak hak kazanılmalıdır.

KAYNAKÇA

Anayurt Ö, *Hukuka Giriş ve Hukukun Temel Kavramları* (21. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021).

Antalya OG ve Topuz M, *Medeni Hukuk Cilt I* (4. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021).

Akyiğit E, *Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021).

Arıcı K, *Türk İş Hukuku-I Ferdi İş İlişkileri Hukuku* (1. Baskı, Gazi Kitabevi 2022).

Atay EE, *Hukuk Başlangıcı* (8. Baskı, Gazi Kitabevi 2020).

Aydın U, “Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları” (2007) (8) Sicil İş Hukuku Dergisi 41-54.

— — “4857 Sayılı İş Kanununda Çağrı Üzerine Çalışma, Takım Sözleşmesi, Deneme Süreli İş Sözleşmesi ve Mevsimlik İş Sözleşmesi” içinde Ali Cengiz Köseoğlu (Ed), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu (2016) 202-228.

Balkan H, *Bireysel İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (1. Baskı, Beta Yayıncılık 2021).

Başbuğ A ve Yücel Bodur M, *İş Hukuku* (5. Baskı, Beta Yayınları 2018).

Bedük MN, *Deniz İş Sözleşmesi* (1. Baskı, Ekin Yayınevi 2012).

Canıklıoğlu N, “Atipik İstihdam Biçimi İle Çalışanların -Özellikle Kısmi Süreli Çalışanların- Sosyal Güvenliği” (2016) 15(1-1) İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 43-78.

— — “İş Kanununun 10. Yılında Belirli Süreli İş Sözleşmesi İle Kısmi Süreli İş Sözleşmesi ve Uygulamada Yaşanan Sorunlar” içinde Ali Cengiz Köseoğlu (Ed), 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu (2016) 159-200.

Centel T, *Kısmi Çalışma*, (1. Baskı, Kazancı Hukuk Yayınları 1992).

— — “Kısmi Süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti” (2006) (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 19-22.

Çelik N vd., *İş Hukuku Dersleri* (34. Baskı, Beta Yayınları 2021).

Çil Ş, *4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi*, Cilt 3 (1. Baskı, Turhan Kitabevi 2007).

— — *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları* (1. Baskı, Yetkin Yayınları 2020).

Demir E, “Kısmi Süreli Çalışma ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar” Tan-

kut Centel (Ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar IV* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2020) 221-245.

Demir F, *En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması* (10. Baskı, Albi Yayınları 2017).

Demircioğlu M, Korkmaz D ve Kaplan HA, *Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası* (4. Baskı, Beta Yayınları 2018).

Duman B, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2020).

Dural M ve Sarı S, *Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medenî Kanununun Başlangıç Hükümleri* (15. Baskı, Filiz Kitabevi 2020).

Ekin A, “Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Dinlenme Süreleri” içinde Süleyman Başterzi (Ed), Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Cilt II, (1. Baskı, Beta Yayınları 2011) 1385-1408.

Ekmekçi Ö ve Yiğit E, *Bireysel İş Hukuku Dersleri* (2. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2020).

Ekonomi M, “Bölünmeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller” (2022) (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 21-39.

Erdoğan İ ve Keskin AD, *Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku* (3. Baskı, Gazi Kitabevi 2020).

Eyrenci Ö, *Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar* (1. Baskı, Mozaik Basım ve Yayıncılık 1989).

Eyrenci Ö vd., *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta Yayınları 2020).

Gökçek Karaca N, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020).

Göktaş S, “Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili” (2013) (30) Sicil İş Hukuku Dergisi 43-49.

Günay B, “İş Hukukunda Hafta Tatili” (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1563-1591.

Güven E ve Aydın U, *Bireysel İş Hukuku* (6. Baskı, Nisan Kitabevi 2020).

Hüseyinli N, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2020).

Kar B, *İş Yargılaması Usulü* (2. Baskı, Yetkin Yayınevi 2019).

— — *Deniz İş Hukuku* (3. Baskı, Yetkin Yayınları 2021).

Karaman MH, “Türk İş Hukukunda Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri” (Doktora

Tezi, Marmara Üniversitesi 2008).

— — “Karar İncelemesi: 4857 Sayılı İş Kanunu m. 13. Kısmi Süreli Çalışma, Ayrımcılık Yasağı, Kıdem Tazminatı, Yıllık Ücretli İzin ve Hafta Tatili” (2010) (25) Çalışma ve Toplum Dergisi 269-300.

Kılıçoğlu M ve Kılıçoğlu Ada İ, *Şerhli İş Kanunu Yorumu* (5. Baskı, Bilge Yayınevi 2019).

Kırmızı E, *Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışanların Sosyal Güvenlik Hakları* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020).

Meriç N, “Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma”(2005) (8) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1546-1580.

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt: 1 Bireysel İş Hukuku* (5. Baskı, Lykeion Yayınları 2021).

Mutlay FB, *Sosyal Sigorta Yardımlarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi* (1. Baskı, Beta Yayınları 2014).

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5. Baskı, Beta Yayınları 2014).

Odaman S, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri Ve Yöntemleri* (1. Baskı, Legal Yayınevi 2013).

Oğuzman MK ve Barlas N, *Medeni Hukuk* (24. Bası, Vedat Kitapçılık 2018).

Özcan Z, “Hukuk Kurallarının Özellikleri, Çeşitleri ve Uygulanması” içinde Metin İkişler ve Özlem Tüzüner (Ed), *Medeni Hukuk - I Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2021).

Sarıbay G, “Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri” içinde Mehmet Uçum (Ed), Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan (1. Baskı, Legal Yayıncılık 2008) 267-327.

Sevimli A, “Türk Hukukunda Tam Süreli Çalışmayı Esas Alan Mevzuat Karşısında Kısmi Süreli İş Sözleşmesi: Seçilmiş İki Sorun Üzerine Görüşler” içinde Tankut Centel (Ed), *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2017) 9-47.

— — “Kısmi Süreli İş Sözleşmesiyle Çalışan İşçinin Dinlenme Hakkı” içinde Kübra Doğan Yenisey ve Seda Ergüneş Emrağ (Ed), *İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II*, (1. Baskı, Beta Yayınları 2018) 89-134.

— — *4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri* (1. Baskı, Beta Yayınları 2019).

Serozan R, *Medeni Hukuk Genel Bölüm Kişiler Hukuku* (8. Baskı, Vedat Kitapçılık 2018).

Sislituna Ayakçioğlu Ç, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların*

- Sosyal Güvenlik Sorunları* (1. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021).
- Sümer HH, *İş Hukuku Uygulamaları* (7. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2019).
- — *Bireysel Basın İş Hukuku* (3. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020).
- — *İş Hukuku* (25. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2020).
- Süzek S, “Bireysel İş Hukukunun Bugünü ve Geleceği” (2009) (14) Sicil İş Hukuku Dergisi 5-28.
- — *İş Hukuku* (21. Baskı, Beta Yayınları 2021).
- Şakar M, *İş Hukuku Uygulaması* (11. Baskı, Beta Yayınları 2016).
- Şen M, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma” (2010) (18) Sicil İş Hukuku Dergisi 5-19.
- Tekinay SS, *Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku* (6. Baskı, Filiz Kitabevi 1992).
- Tulukçu NB, *İş Hukukunda Dinlenme Hakkı* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2012).
- Tuncay AC, “İş Sözleşmesinin Türleri ve Yeni İstihdam Biçimleri”, içinde Yeni İş Yasası Sempozyumu (İstanbul Barosu Yayınları 2003) 125-145.
- Tunçomağ K ve Centel T, *İş Hukukunun Esasları* (9. Baskı, Beta Yayınları 2018).
- Uğur Ö, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret” (2021) 6(11) İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 97-123.
- Urhanoglu İ, *Türk Hukukunda Yıllık Ücretli İzin* (1. Baskı, Yetkin Yayınları 2020).
- Uşan F ve Erdoğan C, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku* (2. Baskı, Seçkin Yayıncılık 2021).
- Yılmaz O, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2021).
- Zeytinoğlu E, “Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm” (2004) 62(1-2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 449-466.

İnternet Kaynakları

<https://www.ilo.org>

<https://islamansiklopedisi.org.tr>

<https://legalbank.net>

<https://www.lexpera.com.tr>

