

## → **Cumartesi Günü Hangi Durumda Yıllık İzin Süresinden Düşürülecek?** (06.08.2021)

*Haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde cumartesi günlerinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda Yargıtay...*

**Haftada 5 gün çalışılan işyerlerinde cumartesi günlerinin yıllık izin süresinden sayılıp sayılmayacağı konusunda Yargıtay önemli bir karar aldı. İş sözleşmesinde cumartesi ve pazar günleri "hafta tatili" olarak belirlenmişse, her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmayacak. Ancak, fiilen çalışılmasa bile sözleşmede cumartesi günü "hafta tatili" olarak kabul edilmemişse veya hafta tatili olarak belirlenmiş olsa bile "izin süresinden düşülmeyeceği" açıkça belirtilmişse cumartesi günü yıllık izin kullanılmış sayılacak. Habertürk'ten Ahmet Kıvanç'ın haberi.**

İş Kanunu uyarınca, yıllık izin süresine rastlayan hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmıyor. Kanuna göre, kural olarak cumartesi günü iş günü kabul ediliyor. Haftada beş gün, yani pazartesi ile cuma günleri arasında çalışılsa bile cumartesi günleri, yıllık izin süresine ilişkin hesaplamada hafta tatili olarak değerlendirilmiyor. Ancak, iş sözleşmesinde cumartesi gününün açıkça "hafta tatili" olduğu kararlaştırılmışsa hafta ve genel tatil günleri gibi yıllık izin süresinden düşülüyor.

Uygulamada bu konuda işçi ve işveren arasında anlaşmazlıklar yaşanırken, daha önce iş davalarına bakan Yargıtay'ın iki dairesi arasında da görüş farklılığı bulunuyordu. [Yargıtay 22.](#) Hukuk Dairesi, cumartesi günü hafta tatili olarak kararlaştırılmış olsa bile iş sözleşmesinde ayrıca "cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü sayılacağına" başka dair hüküm bulunuyorsa, cumartesi günü yıllık izin kullanılmış kabul edileceği yönünde karar veriyordu.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise "Taraflarca iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün hafta tatili olduğu açıkça kararlaştırılmış ise sözleşmede başkaca hükümler ile bunun aksinin düzenlenmesinin mümkün olmadığı" yönünde kararlar alıyordu.

## **İKİ DAİRE BİRLEŞİNCE İLKE KARARI ALINDI**

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi lağvedilerek iki daire birleştirilince alınan ilke kararı ise şöyle oldu:

"Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle cumartesi ve pazar günleri hafta tatili günü olarak belirlenmişse, İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği her iki gün yıllık izin sürelerinden sayılmaz. Başka bir anlatımla yıllık izin kullanma dönemi içindeki cumartesi ve pazar günleri, kullanılan izin süresinden düşülür. Ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hafta tatiline eklenen bu cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü olarak sayılacağı veya izin süresinden düşülmeyeceği şeklinde açık bir kural mevcutsa, bu hüküm geçerli sayılmalı ve İş Kanunu'nun 56/5. maddesi gereği sadece yıllık izne rastlayan pazar günleri izin süresinden düşülmelidir."

## **YARGITAY ARTIK YENİ İLKE KARARINI UYGULAYACAK**

İki dairenin birleşmesi sonucu görevine devam eden Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, ilke kararı sonrası ele aldığı bir dosyayı (Esas No: 2021 / 897, Karar No: 2021 / 5272) görüşürken, konuya açıklık getirdi. Söz konusu dosyaya göre, bir işçi, toplu iş sözleşmesinde haftada 5 gün çalışmanın kararlaştırıldığını, cumartesi gününün "dinlendirme günü" olarak kabul edildiğini, yıllık izne rastlayan cumartesi günleri izin kullanılmamış sayılarak parasının ödenmesini istedi. Davayı görüşen iş mahkemesi, işçiyi haklı bularak talebini kabul etti. Yerel mahkeme, kararına gerekçe olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin önceki kararlarını gösterdi.

İşveren bölge adliye mahkemesine yaptığı temyiz başvurusunda, sendika ile imzalanan toplu iş sözleşmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiğini, vardiyalı çalışma yok ise hafta içi 9'ar saat çalışılacağı, cumartesi günü işçilerin dinlendirileceği ve pazar günü hafta tatili olduğunun

belirtildiğini savundu. İşveren, ne kanunda ne de toplu iş sözleşmesinde cumartesi gününün hafta tatili olduğuna dair düzenleme olmadığını belirterek işçinin talebinin reddedilmesini istedi.

Bölge idare mahkemesi, söz konusu işyerinde vardiyalı vardiyasız ayrımı yapılmaksızın cumartesi ve pazar günlerinin tatil günü olduğu, bu günlerin yıllık izin süresi hesabında dikkate alınmaması gerektiği yönünde karar vererek, yerel mahkemenin kararını haklı buldu.

Temyiz başvurusu üzerine dosyayı inceleyen Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, işyerinde her ne kadar haftada 5 gün çalışılsa da toplu iş sözleşmesinde cumartesi günü işçilerin dinlendirilme günü olarak belirlendiği, cumartesi gününün "hafta tatili" olarak adlandırılmadığı gibi yıllık ücretli izin hesabında da izin süresine ekleneceğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmediği belirtildi. Yargıtay, işçinin talebinin reddedilmesi gerektiğini belirterek, yerel mahkeme ve bölge adliye mahkemesi kararlarını bozdu.

## **CUMARTESİ HANGİ DURUMLARDA YILLIK İZİNDEN SAYILACAK?**

Yargıtay'ın kararına göre, yıllık izne rastlayan cumartesi günlerinin izin süresinden düşülüp düşülmeyeceği şöyle olacak:

Fiilen haftada 5 gün çalışılan ancak bireysel veya toplu iş sözleşmesinde hiçbir hüküm bulunmayan hallerde cumartesi günleri yıllık izin kullanılmış sayılacak. Yedi gün tatil yapan işçi (pazar günü düşülerek) yıllık izin süresinin 6 gününü kullanmış olacak.

Bireysel veya toplu iş sözleşmesinde cumartesi günü "hafta tatili" olarak kabul edilmişse, cumartesi günleri yıllık izin kullanılmamış sayılacak. Yedi gün tatil yapan işçi yıllık izin süresinden 5 gün kullanmış olacak, cumartesi ve Pazar günleri düşülecek.

İş sözleşmesinde cumartesi "hafta tatili" kabul edilse bile, sözleşmede ayrıca cumartesi gününün yıllık izin hesabında iş günü sayılacağı veya cumartesi gününün yıllık izinden düşülmeyeceğine dair bir hüküm varsa 7 gün tatil yapan işçi yıllık izninin 6 gününü kullanmış olacak.

Haftada 6 gün çalışılan işyerlerinde sadece pazar günleri yıllık izin süresinden düşülecek.

**Kaynak:** Ahmet Kıvanç / Haber Türk